

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

IDA/DdL

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2013
FOR IDA/DdL's
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Lokal løndannelse	3
3. Pension og ATP	3
3.1. Pension	3
3.2. Overenskomstdækning af ansatte på delpension	3
3.3. ATP provenu	3
4. Arbejdstid	3
4.1. Plustid	3
5. Personalepolitiske projekter	4
6. Dækningsområde	4
7. Kompetenceudvikling	5
8. Ph.d.- ansættelse	5
9. Øvrige vilkår	5
10. Ikrafttræden	5
11. Afslutning	5
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	7
Bilag 2: Puljer mv	8
Bilag 3: Personalepolitiske projekter	9

Dato: 6. marts 2013
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og IDA/DdL

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at den mellem parterne indgåede tiltrædelsesoverenskomst, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2013 til den 31. marts 2015 på nedenstående vilkår.

Fornyelserne sker inden for rammerne af AC-forliget af den 22. februar 2013. AC forligets indhold finder anvendelse.

2. Lokal løndannelse

Forsøgsordningen vedr. lokale forhandlinger for special- og chefkonsulenter i bilag 3 til overenskomst for akademikere ansat i regioner videreføres således, at muligheden for at indgå aftale som forsøgsordning fremadrettet gælder alle omfattet af overenskomsten.

Forsøgsordningen evalueres inden overenskomstperiodens udløb.

3. Pension og ATP

3.1. Pension

Pr. 1. januar 2014 forhøjes pensionsprocenten fra 17,66 procent til 17,97 procent.

Merudgift: 0,77 mio. kr.

3.2. Overenskomstdækning af ansatte på delpension

Parterne er enige om at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister og derfor er omfattet af tiltrædelsesoverenskomsten.

3.3. ATP provenu

ATP-provenuet er på 0,03 mio. kr.

4. Arbejdstid

4.1. Plustid

Bestemmelser om plustid ændres som forsøgsordning i overenskomstperioden til, at aftaler om plustid indgås mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden.

Forsøgsordningen evalueres inden overenskomstperiodens udløb.

5. Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om, at søge følgende personalepolitiske projekt iværksat:

- Projekt KLAR til karriere i regionerne, jf. bilag 3

Projektet finansieres ved:

- ATP-engangsprovenu fra OK-13: 0,02 mio. kr.
- Ikke anvendt ATP-engangsprovenu fra OK-11: 0,1 mio. kr.
- Varige midler fra OK -11: 0,1 mio.kr.
- Varige midler OK-13: 0,01 mio. kr.

Det undersøges om der kan tilvejebringes yderligere finansiering gennem AUA.

Der er enighed mellem parterne om, at 0,06 mio. kr. regenereres og er til rådighed pr. 1. april 2015.

6. Dækningsområde

Dækningsområdet i tiltrædelsesoverenskomstens § 3 ændres jf. nedenstående:

- Cand.scient.techn. omfattes pr. 1. april 2013 af overenskomsten.
- Cand.it og Cand.scient med., som er optaget på kandidatuddannelsen på baggrund af en professionsbacheloruddannelse omfattes fremover af tiltrædelsesoverenskomsten på lige fod med dem, der er optaget på uddannelsen på baggrund af en adgangsgivende eksamen, der henhører under IDA/DdL's dækningsområde under forudsætning af, at professionsbacheloruddannelsen er en teknisk uddannelse.
- Kandidatuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, omfattes af tiltrædelsesoverenskomsten i det omfang, kandidatuddannelsen fremgår af § 3 i tiltrædelsesoverenskomsten.

Det er en forudsætning, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde, og at de ikke er omfattet af en anden gældende overenskomst. Hittidige bestemmelser i overenskomsten berøres ikke heraf.

- Nye kandidatuddannelser optages løbende i tiltrædelsesoverenskomsten, når der er foretaget grænsedragning mellem IDA/DdL og AC. Oversigten i § 3 ajourføres i overensstemmelse hermed.
- Udenlandsk uddannede omfattes af tiltrædelsesoverenskomsten, når uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse, som er nævnt i § 3.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for International Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for International Uddannelse tidligere har vurderet, kan findes på Styrelsen for International Uddannelses hjemmeside www.iu.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for International Uddannelse har tilvejebragt en ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 371 af 13. april 2007, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i § 3, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i § 3.

7. Kompetenceudvikling

I kompetenceudviklingsplanen, jf. bilag 4 til Overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. "Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling" kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver.

8. Ph.d.- ansættelse

Parterne er enige om at henstille til regionerne, at når ph.d.'ere har fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov bør regionen se positivt på at imødekomme ansøgning fra medarbejderen om forlængelse af ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.

9. Øvrige vilkår

Øvrige vilkår følger Overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. 2013.

10. Ikrafttræden

Ikrafttræden af de ændringer, som vedrører økonomi sker med virkning fra 1. januar 2014. Hvor intet andet fremgår af protokollen sker ændringerne pr. 1. april 2013. Ikrafttræden af de enkelt elementer i protokollen afventer et samlet forlig, jf. punkt 1.

11. Afslutning

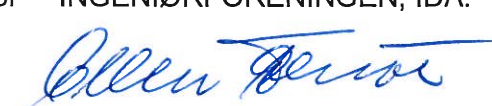

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2013, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 6. marts 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

 / 

For INGENIØRFORENINGEN, IDA:

 / 

For DEN DANSKE LANDINSPEKTØRFORENING:

 / 

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Tiltrædelsesoverenskomst for ingeniører og landinspektører m. fl. ansat i regioner m.v. af den 6. marts 2012

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Chefkonsulenter	0,0	0,00	0,25%	0,00
Specialkonsulenter	12,6	7,78	0,25%	0,02
Øvrige akademikere	531,5	291,0	0,25%	0,73
Total	544	298,75	0,25%	0,75

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
3. Pension og ATP				
3.1 Pensionsforbedring				
Forhøjelse med 0,31 fra 17,66 til 17,97 pct.	01-01-14	0,77	102,67%	0,26%
3.2 ATP-provenu				
ATP-provenu	01-01-14	-0,03	-4,00%	-0,01%
Projektfinansiering	01-01-14	0,01	1,33%	0,00%
Udgifter i alt		0,75	100,00%	0,25%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Personalepolitiske projekter

Projekt KLAR til karriere i regionerne

Der iværksættes et projekt, der har til formål at sætte fokus på rekruttering af nyuddannede i regionerne. Regionerne vil i de kommende år have en stor rekrutteringsudfordring i relation til at tiltrække højt specialiserede teknologiske kompetencer.

Regionerne står over for nye teknologiske udfordringer bl.a. i forhold til den nye sygehusstruktur og som fordrer fokus på nytænkning af teknologiske metoder og praksis.

Formålet er at afdække de unge ingeniørers fremtidige karrieremuligheder i regionerne, så de teknologiske vidensjob i det offentlige fremstår som attraktive.

Det er de unge som skal bære udviklingen fremad og der er derfor brug for markedsføring og klare rollemodeller til at bære den teknologiske udvikling, og attraktiviteten i den regionale karriere.

Parterne udarbejder en projektbeskrivelse i fællesskab

Der er afsat 0,23 mio. kr. til projektet.