

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE
SUNDHEDSKARTELLET
AC
FOA – FAG OG ARBEJDE

**AFTALE MELLE
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN)
OG HENHOLDSVIS
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE (KTO),
SUNDHEDSKARTELLET, AC OG FOA – FAG OG ARBEJDE
OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYELSEN PR. 1. APRIL 2013**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Løn mv.....	3
1.1. Generelle lønstigninger	3
1.2. Reguleringsordningen	3
1.3. Reguleringsprocent og grundbeløbsniveau	4
1.4. Lønstatistik.....	4
2. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.....	4
2.1. Leder-TR.....	4
2.2. Relevante opgaver og effektive processer.....	4
2.3. MED-uddannelse	5
2.4. Mindre ændringer af den lokale MED-aftale	7
2.5. Digital udveksling af dokumenter.....	7
2.6. AKUT	7
3. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv. 8	8
3.1. Socialt kapitel, sociale klausuler og arbejdsklausuler	8
3.2. Personalepolitiske aspekter ved ændret hospitalsstruktur mv.	8
4. Øvrige forhold	9
4.1. Delpension og overenskomstdækning af pensionister.....	9
4.2. Førtidspensionsfradrag	9
4.3. Gruppeliv.....	9
4.4. Åremålsansættelse.....	9
4.5. Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler.....	10
4.6. Kendskab til aftaler og overenskomstforhold	10
4.7. Forsikringsdækning ved tjenesterejser	10
4.8. Ferieaftalen	10
4.9. ATP-provenu	10
4.10. Opsigelse/bortfald af aftaler.....	10
5. Procedurer for aftaler	11
6. Lønfrigivelse	12
7. Omkostningsbilag.....	12
8. Forbeholdskrav	12
Bilag 1 – Reguleringsordningen	14
Bilag 2 – Kommissorium vedrørende afklaring af tekniske problemstillinger ved implementering af én regional reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau.....	17
Bilag 3 – Foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet.....	18
Bilag 4 – AUA - Bilag H-1 Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål	22
Bilag 5 – Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler	23
Bilag 6 – Omkostningsbilag.....	24

Dato:	Den 22. februar 2013
Sted:	Danske Regioner
Emne:	Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2013
Deltagere:	Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og hhv. Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Sundhedskartellet, AC og FOA – Fag og Arbejde

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem RLTN og hhv. KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA – Fag og Arbejde om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornyes for perioden 1. april 2013 til 31. marts 2015 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2013.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2013.

1. Løn mv.

1.1. Generelle lønstigninger

Pr. 1. april 2013 ydes en generel lønstigning på 0,50 procent.

Pr. 1. oktober 2013 ydes en generel lønstigning på 0,60 procent.

Pr. 1. januar 2014 ydes en generel lønstigning på 0,50 procent.

Pr. 1. oktober 2014 ydes en generel lønstigning på 0,37 procent.

1.2. Reguleringsordningen

A.

Reguleringsordningen videreføres og baseres på Danmarks Statistiks regionale lønindeks og årlige stigningstakter for ansatte i regioner i overensstemmelse med **bilag 1**.

B.

Pr. 1. oktober 2013 og pr. 1. oktober 2014 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med **bilag 1**.

C.

Danmarks Statistik er i gang med en omlægning af lønindeksene, så indeksene fremadrettet følger nationalregnskabet's afgrænsning. Det kan have betydning for sektorafgrænsningen i statistikken. Når den nye afgrænsning kendes, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af lønindeks.

Ved øvrige omlægninger af lønindeks, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne ligeledes drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det regionale lønindeks.

D.

Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3. Reguleringsprocent og grundbeløbsniveau

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, som afklarer tekniske problemstillinger ved eventuel implementering af én reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau, jf. **bilag 2**.

Afklaringen kan danne grundlag for, at spørgsmålet om én reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau kan indgå ved overenskomstforhandlingerne 2015.

Arbejdsgruppen forudsættes at være færdig foråret 2014.

1.4. Lønstatistik

Parterne er enige om at revidere aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger med følgende ændringer i § 2, stk. 1:

- Det præciseres at statistikken leveres elektronisk, i regneark, til repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation.
- Diskretionsgrænsen nedsættes fra 5 til 3 fuldtidsstillinger.
- Forhandlerstatistikken skal indeholde en angivelse af lokale tillæg i procent af nettolønnen.

2. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

2.1. Leder-TR

Parterne er enige om, at ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter ikke er valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.

Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarhed.

2.2. Relevante opgaver og effektive processer

Parterne er enige om nedenstående:

Følgende bemærkning indsættes i MED-rammeaftalen til § 9, stk. 2 og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:

"BEMÆRKNINGER:

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. 7, 11 og 13, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse."

Følgende bemærkning indsættes til hhv. § 3, stk. 2 og § 6, stk. 1 i Aftale om trivsel og sundhed og § 3, stk. 2 i Aftale om seniorpolitik:

"Bemærkning:
Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen."

Parterne er endvidere enige om følgende ny tekst til det eksisterende bilag 3 (erstatte eksisterende tekst under det første skema over øvrige MED-udvalgs opgaver (s. 95 i MED-håndbogen)):

"Ovenstående opgaver er obligatoriske. Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i Hovedudvalget, kan lokale MED-udvalg dog, såfremt der er enighed i udvalget herom, aftale at fravige punkterne omkring:

- Retningslinjer vedrørende sundhed
- Retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen
- Fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik

Hvis en af parterne i det lokale MED-udvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse."

Følgende supplerende bemærkning indsættes til § 6, stk. 1, § 8, stk. 1 og § 8, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed:

"Bemærkning:
Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i Hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen."

2.3. MED-uddannelse

Parterne er enige om, at varigheden af de grunduddannelser, som parterne anbefaler og som udbydes gennem Parternes Uddannelsesfællesskab, ændres således, at medarbejdere og ledere, der er valgt til at sidde i et MED-/SU-udvalg, indenfor deres første funktionsår skal deltage i:

MED-udvalg:
En grunduddannelse på 14,8 time.

I de tilfælde, hvor MED-udvalget ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, vil grunduddannelsen være på 7,4 time.

SU-udvalg:

En grunduddannelse på 7,4 time.

Ændringen i grunduddannelsernes længde træder i kraft den 1. januar 2015.

Pligten til at deltage i grunduddannelsen træder ligeledes i kraft den 1. januar 2015.

Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.

Parterne er enige om indholdet i **bilag 3** om et foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelse- og medbestemmelsesområdet, idet parterne er enige om at gennemføre et projekt forud for den 1. januar 2015 med henblik på endelig færdiggørelse af protokollatet.

Parterne er endvidere enige om, at ovenstående ophæver KSN-meddelelse nr. 6 om uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner.

Formålet med projektet er, at parterne drøfter og fastlægger formålet med og indholdet i grunduddannelserne med henblik på at sikre tidssvarende og relevant indhold, der som minimum imødekommer følgende:

- Grunduddannelsen skal sikre et kendskab til de grundlæggende bestemmelser i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, den lokale MED-aftale og relevant lov-stof.
- Grunduddannelse skal ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer regionerne står over for i dag, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater og regionen som en effektiv og attraktiv arbejdsplads.
- Grunduddannelsen skal være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-/SU-systemerne.

Projektet består af to dele:

1. Parterne drøfter og fastlægger:
 - Formålet med og indholdet i grunduddannelsen
 - Kvalifikationskrav, udpegning, uddannelse og vilkår i relation til undervisere
 - Overordnede pædagogiske principper
2. Parterne udvikler i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) nyt undervisningsmateriale til de nye grunduddannelser

Del 1 finansieres af AUA-midler.

Del 2 finansieres af PUF.

2.4. Mindre ændringer af den lokale MED-aftale

Parterne er enige om, at bemærkningen "Mindre ændringer af den lokale MED-aftale, herunder ændringer af redaktionel karakter, kan aftales i Hovedudvalget", indsættes i protokollatet om indgåelse af lokale aftaler og tillige i MED-håndbogen, f.eks. i teksten til rammeaftalens § 3 om lokale aftalemuligheder.

Eksempler på mindre ændringer, herunder ændringer og konsekvensrettelser af redaktionel karakter kan være:

- Ny terminologi som følge af ændringer i bagvedliggende lovgivning, for eksempel fra sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant og fra sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljøorganisation.
- Navneændringer på institutioner og lignende.
- Adresseændringer og ændrede kontaktoplysninger på institutioner mv.

Bemærkningen kan eventuelt suppleres med ovenstående eksempler.

2.5. Digital udveksling af dokumenter

Parterne er enige om, at det i kapitel 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og kapitel 1 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg præciseres at følgende dokumenter så vidt muligt skal udveksles digitalt:

- Anmeldelse af valg af TR og TR-suppleanter over for regionen (§ 10, stk. 5)
- Indsigelse mod valg af TR (§ 10, stk. 5)
- Dokumenter vedr. forestående ansættelser (§ 11, stk. 3)
- Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte (§ 11, stk. 4)
- Anmeldelse af valg af FTR for flere OK-grupper over for regionen (§ 12, stk. 1)
- Anmeldelse af FTR fra samme OK-gruppe eller samme organisation over for regionen (§ 12, stk. 3)
- Tilkendegivelse fra organisationer om ønske om at gøre brug af ret til valg af FTR i forbindelse med indgåelse af den lokale MED-aftale (§ 12, stk. 5)
- Anmeldelse af valg af FTR jf. § 12, stk. 5

Digital udveksling kan f.eks. ske ved fremsendelse pr. mail.

Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

2.6. AKUT

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes fra 34,9 øre til 35,4 øre og pr. 1. april 2014 til 35,7 øre.

3. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

Parterne er enige om, at initiativer under Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter i perioden skal have et særligt fokus på at understøtte samarbejdet om en effektiv løsning af kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, faglig udvikling, tillid og psykisk arbejdsmiljø.

De regionale arbejdspladser er under konstant udvikling, hvilket til stadighed stiller nye krav til medarbejdere og ledere i regionerne om optimering af de ydelser der leveres. Fortsat optimering af kerneopgaven, til gavn for borgere, brugere og patienter, står i centrum for udviklingen og fordrer stærk faglighed, de rette kompetencer og godt samarbejde.

Det er således parternes opfattelse, at der er en positiv sammenhæng mellem effektivitet, kvalitet, tilfredshed, arbejdsmiljø, faglighed og kompetencer, der er at betragte som hinandens forudsætninger og som gensidigt styrker hinanden.

Løsning af kerneopgaven er derfor tæt knyttet til det personalepolitiske felt og elementer som trivsel, arbejdsglæde, inddragelse mv., såvel for den enkelte faggruppe som på tværs af faggrupperne.

Parterne er enige om i perioden at drøfte muligheden for at etablere en anden model for udmøntning af midlerne i aftalen.

Parterne er enige om at videreføre Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter. Aftalens bilag H-1 (årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål) vedlægges som **bilag 4**. Aftalens bilag G og H-2 revideres af parterne i fællesskab.

Parterne er endvidere enige om at indsætte følgende bemærkning efter 1. punkt i § 4, stk. 1 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.: "Det kan i særlige tilfælde aftales at udvide eller ændre deltagerkredsen i forbindelse med konkrete drøftelser, hvor karakteren af emnet gør dette relevant", f.eks. jf. pkt. 3.1. og 3.2. nedenfor.

3.1. Socialt kapitel, sociale klausuler og arbejdsklausuler

Parterne anerkender et fælles ansvar i henhold til den arbejdsmarkedspolitiske indsats, herunder i forhold til etablering af et rummeligt arbejdsmarked, idet parterne samtidig er enige om, at indsatsen ikke må føre til tab af faglighed.

Parterne er enige om, at der i Udviklingspolitisk Forum i perioden gennemføres en drøftelse om indsatsen i forhold til det rummelige arbejdsmarked, med skyldig hensyntagen til de forpligtelser, der følger af arbejdsmarkedsløvgivning mv., samt om regionernes anvendelse af sociale klausuler og arbejdsklausuler.

3.2. Personalepolitiske aspekter ved ændret hospitalsstruktur mv.

Parterne er enige om, at der i forbindelse med den planlagte drøftelse af nyt sygehusbyggeri i Udviklingspolitisk Forum i perioden også sker en generel drøftelse af personalepolitiske aspekter for personale og arbejdspladser i forbindelse med en ændret hospitalsstruktur, Offentlig-Private Partnerskaber (OPP) mv.

4. Øvrige forhold

4.1. Delpension og overenskomstdækning af pensionister

Parterne er enige om, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister, og at de er fuldt omfattet af overenskomsterne, herunder pensionsbestemmelserne.

Parterne er endvidere enige om, at overenskomstdækning af pensionister kan forhandles ved organisationsforhandlingerne, fx med afsæt i følgende tekstforslag:

"Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til."

"Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser."

På de overenskomstområder, hvor ovenstående bestemmelse eller lignende aftales, ophæves samtidig eventuelle bestemmelser i overenskomstens områdebestemmelse, som undtager de ovenfor omtalte pensionister.

4.2. Førtidspensionsfradrag

§ 2 i aftale om førtidspensionsfradrag, jf. bilag 7 til resultatet af forhandlingerne mellem RLTN og KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA af 27. februar 2011, affattes således:

"§2

Stk. 1. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der er født den 1. januar 1959 eller senere, og som fratræder den 1. januar 2019 eller senere.

Stk. 2. For tjenestemænd, der er født inden den 1. januar 1959, finder de hidtidige regler anvendelse. Egenpensionen nedsættes dog med et fradrag på 1 % ved fratræden som 65- eller 66-årig, før folkepensionsalderen er opnået.

Stk. 3. Aftale af 19. marts 2007 om førtidspensionsfradrag ophæves.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015."

4.3. Gruppeliv

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode indgås aftale mellem aftalens parter om anvendelse af de i den Fælleskommunale gruppelivsordning opsparede bonusmidler, samt at det blandt andet skal ske under hensyntagen til balancer i forhold til andre aftalte gruppelivsordninger.

4.4. Åremålsansættelse

§ 8, stk. 7 i Rammeaftale om åremålsansættelse ændres til:

"Uanset ansættelsestiden, jf. Pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand, der er ansat 1. januar 2007 eller senere, kunne få udbetalt egenpension

fra den første i måneden efter, at den pågældende har opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. Pensionsbeskatningslovens § 1a. Tidligere åremålsansatte tjenestemænd, der er ansat før 1. januar 2007, kan som hidtil få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.”

4.5. Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler

Parterne er enige om at gennemføre et projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler, jf. **bilag 5**. Endvidere kan der supplerende efter aftale mellem overenskomstens parter foretages kønsmainstreaming af en overenskomst på det pågældende område.

4.6. Kendskab til aftaler og overenskomstforhold

Parterne er enige om at understøtte, at ansatte i regionerne har kendskab til gældende aftaler og overenskomstforhold, herunder til løn- og ansættelsesvilkår. Der er blandt parterne enighed om i perioden at gennemføre et (pilot)projekt, der har til formål at styrke medarbejdernes kendskab til rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet. Der fokuseres særligt på ansatte inden for FOA's og 3F's områder samt evt. andre relevante områder. Projektet forudsættes finansieret af AUA-midler.

4.7. Forsikringsdækning ved tjenesterejser

I aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indføres følgende nye bestemmelse:

”På tjenesterejser i udlandet tegner regionen rejseforsikring, der sikrer dækning i forhold til syge- og hjemtransport, rejseulykke samt rejsegods.”

Aftalens titel ændres til:

”Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet”.

4.8. Ferieaftalen

Det er ved lov nr. 377 af 28. april 2012 foretaget ændringer i ferieloven.

Parterne er enige om, at der snarest muligt efter afslutning af overenskomstforhandlingerne optages forhandling omkring de ændringer af ferieaftalen, der følger af lov nr. 377 af 28. april 2012 om ændring af ferieloven.

4.9. ATP-provenu

Det provenu, der opstår ved en regulering af den arbejdsgiverbetalte del af ATP-lønsummen, og som således ikke belaster forligets økonomiske ramme, er opgjort til 6,47 mio. kr. Midlerne forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne efter konkret aftale.

4.10. Opsigelse/bortfald af aftaler

Parterne er enige om, at følgende aftaler er bortfaldet:

- a) Aftaler af 19. marts 2007 om fremgangsmåden ved aflønning af nyoprettede tjenestemandstillinger i regionerne mellem RLTN og KTO og mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Parterne er enige om, at ved oprettelse af en tjenestemandstilling, hvis aflønning ikke er entydig, skal RLTN eller den region, hvortil forhandlingsretten er delegeret, sende forslag til stillingens aflønning til den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan anmode om forhandling af den foreslåede aflønning. Hvis den forhandlingsberettigede organisation ikke inden for 3 uger har anmodet om forhandling, betragtes den foreslåede aflønning som tiltrådt.

- b) Protokollat af 10. marts 2006 indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, H:S, KTO og FHS om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg.

Parterne er enige om, at der med bortfaldet af aftalen ikke sker ændring i de vilkår, som de ansatte er overført med. Fx er bestemmelser om løngaranti mv. fortsat gældende for de pågældende medarbejdere.

5. Procedurer for aftaler

Aftaler der er indgået ved det tværgående regionale forhandlingsbord ved OK-13 indgås mellem RLTN og henholdsvis KTO, AC, FOA og Sundhedskartellet. Aftaler med KTO, AC og FOA udformes som en samlet aftale med KTO, AC og FOA som parter.

Parternes stillingtagen til forlig

Sundhedskartellet giver en samlet tilbagemelding på Sundhedskartellets og Sundhedskartellets medlemsorganisationers stillingtagen til det samlede forlig.

KTO giver en samlet tilbagemelding på KTO's og KTO's medlemsorganisationers stillingtagen til både RLTN/KTO-forliget og forlig på de enkelte overenskomstområder.

AC giver en samlet tilbagemelding på AC's og AC's medlemsorganisationers stillingtagen til det samlede forlig.

FOA giver en tilbagemelding på FOA's stillingtagen til det samlede forlig.

RLTN giver en samlet tilbagemelding på RLTN's stillingtagen til hhv. Sundhedskartellet, KTO, AC og FOA både med hensyn til det samlede forlig og forlig på de enkelte overenskomstområder. RLTN tager forbehold for at udsætte sin endelige stillingtagen til forligene, indtil der er mulighed for at få et overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forligene på arbejdstagerside.

Retstvister vedrørende aftaler mv.

Parterne er enige om, at behandling af retstvister i forhold til aftalerne mellem RLTN og KTO/AC/FOA behandles i henhold til "Aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem RLTN og KTO".

Når der i aftalerne anvendes begrebet "centrale parter" eller tilsvarende formulering, herunder når KTO er nævnt i den betydning, varetages opgaven overfor RLTN af KTO.

6. Lønfrigivelse

A.

De generelle lønstigninger frigives, når RLTN og henholdsvis KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA har meddelt godkendelse af forliget, jf. punkt 5, og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kæpskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

B.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

7. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som **bilag 6**.

8. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

-----o0o-----

Parterne er enige om, at samtlige krav ved det tværgående forhandlingsbord hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den 22. februar 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Jac. M. / Sj. F. M.

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

And. B. Christ / M. B. B.

For SUNDHEDSKARTELLET:

And. B. Christ / M. B. B.

For AC:

Erik J. / S. B.

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Dennis Christen — G. B.