

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

MASKINMESTRENE FORENING
KONSTRUKTØRFORENINGEN
TEKNISK LANDSFORBUND

**FORHANDLINGS-
PROTOKOL VEDRØRENDE FORNYELSE AF OVERENSKOMST
FOR PROFESSIONSBACHELORER PÅ DET TEKNISKE OMRÅDE PR. 1. APRIL
2015 MASKINMESTRENE FORENING, TEKNISK LANDSFORBUND OG KON-
STRUKTØRFORENINGENS FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Lokal løndannelse	3
3. Løn.....	3
3.1. Grundlønshøjelser	3
4. Pension og ATP	4
4.1. ATP engangsprovenu	4
5. Arbejdstid og særydelser	4
5.1. Forskudt tid mv.	4
6. Lov om offentlig digital post.....	4
6.1. Opsigelsesbestemmelser.....	4
6.2. Bilag	5
7. Øvrige engangsmidler.....	5
7.1. AUA-restmidler	5
7.2. Gruppeliv	5
8. Afslutning.....	5
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ...	7
Bilag 2: Puljer mv.	8
Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område.....	9

Dato: 26. februar 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Maskinmestrenes Forening, Konstruktørforeningen, Teknisk Landsforbund og Forhandlingskartellet

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at fællesaftale om lokal løndannelse videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitslønngaranti.

3. Løn

3.1. Grundlønshøjelser

Gældende for overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område forhøjes følgende grundlønninger pr. 1. april 2016:

- Bygningskonstruktører grundlønstrin 30 + 2.000 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundlønstrin 31.
- Grundlønstrin 35 (ansatte med særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver) til grundlønstrin 35 + 1.500 kr. (31. marts 2000).
- Grundlønstrin 41 (ansatte med særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver) til grundlønstrin 41 + 1.500 kr. (31. marts 2000).
- Maskinmestre grundlønstrin 35 + 9.100 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundlønstrin 35 + 10.600 kr. (31. marts 2000 niveau).
- Maskinmestre grundlønstrin 41 + 9.100 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundlønstrin 41 + 12.100 kr. (31. marts 2000 niveau).

Grundlønshøjelser gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 0,48 mio. kr.

4. Pension og ATP

4.1. ATP engangsprovenu

ATP engangsprovenuet udgør 6.335 kr.

Ikke anvendt ATP-engangsprovenu fra OK-13 udgør 9.758 kr.

Anvendelsen af ATP engangsprovenu fra OK-15 og ikke anvendte ATP engangsprovenu fra OK-13 drøftes i perioden.

5. Arbejdstid og særydelser

5.1. Forskudt tid mv.

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes 0,4 pct. af summen af de særydelser, der udmøntes pr. 1. april 2016 i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

6. Lov om offentlig digital post

6.1. Opsigelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at overenskomstens opsigelsesbestemmelse tilpasses lov om offentlig digital post.

§ 19 i overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område ændres til følgende:

”Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider

mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.”

Resten af paragraffen er uændret i forhold til i dag.

6.2. Bilag

Parterne er enige om, at overenskomsternes relevante bilag tilpasses lov om offentlig digital post.

7. Øvrige engangsmidler

7.1. AUA-restmidler

AUA-restmidler udgør 24.848 kr.

Anvendelsen af AUA-restmidler drøftes i perioden.

7.2. Gruppeliv

Engangsprovenu fra gruppeliv udgør 37.205 kr.

Anvendelse af engangsprovenu fra gruppeliv drøftes i perioden.

8. 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 2015, 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 26. februar 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For MASKINMESTRENE FORENING:

KONSTRUKTØRFORENINGEN:

GERT JOHANSEN

TEKNISK LANDSFORBUND:

Marlene Scott Reubach

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende professionsbacheloror på det tekniske område af den 23. september 2013.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Maskinmestre	124	72,89	0,40%	0,29
Bygningskonstruktører	68	36,61	0,40%	0,15
Øvrige professionsbachelorere	3	1,77	0,40%	0,01
Total	195	111,27	0,40%	0,45

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
3. Løn				
3.1 Grundlønforhøjelser				
BK: trin 30+2.000 kr. til trin 31	01-04-16	0,06	13,33%	0,05%
BK: trin 35 (særligt ansvar mv.) til trin 35+1500 kr.	01-04-16	0,02	4,44%	0,02%
BK: trin 41 (særligt ansvar mv.) til trin 41+1500 kr.	01-04-16	0,06	13,33%	0,05%
MM: trin 35+9.100 kr. til 35+10.600 kr.	01-04-16	0,05	11,11%	0,04%
MM: trin 41+9.100 kr. til trin 41+12.100 kr.	01-04-16	0,29	64,44%	0,26%
5. Arbejdstids og særydelser				
5.1 Forskudt tid mv.				
Forbedringer af forskudttidsaftalen (11.05.1.1)	01-04-16	0,01	2,22%	0,01%
Provenu				
Gruppeliv	01-04-16	-0,04	-8,89%	-0,04%
Udgifter i alt		0,45	100,00%	0,40%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrunder af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitament, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge
- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.

- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parter arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

- Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.