

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

TANDLÆGEFORENINGEN

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2015
INDEN FOR
TANDLÆGEFORENINGENS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning.....	3
2. Lokal løndannelse.....	3
3. Løn.....	3
3.1. Grundlønshøjelser.....	3
4. Pension og ATP	3
4.1. Pension.....	3
4.2. ATP-engangsprovenu	4
5. Arbejdstid og særydelser	4
5.1. Overtandlægers tjeneste på det akutte område på lørdage, søndage og søgnehelldage	4
5.2. Hyppighed af tjeneste på lørdage og søndage for overtandlæger	5
5.3. Særydelser vedr. tandlæger under videreuddannelse	6
5.4. Arbejdstid for tandlæger under videreuddannelse	6
6. Fratrædelsesgodtgørelse	8
7. Lov om offentlig Digital Post.....	8
8. Andre ændringer.....	9
9. Afslutning	10
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	11
Bilag 2: Puljer mv.....	12
Bilag 3: Lokal løndannelse.....	13

Dato: 5. marts 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Tandlægeforeningen

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 Aftale om lokal løndannelse for tandlæger videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

3. Løn

3.1. Grundlønshøjelser

Med virkning fra d. 1. april.2016 forhøjes grundlønnen for tandlæger under videreuddannelse (§ 6, stk. 1) med 300 kr. (31/3 2000 niveau) på trin 1 fra 278.000 kr. til 278.300 kr. og på trin 2 fra 304.000 kr. til 304.300 kr..

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: 0,011 mio. kr.

4. Pension og ATP

4.1. Pension

Med virkning fra d. 1. april.2015 forhøjes pensionen med 0,11 procentpoint for alle.

Pensionsprocenterne ændres således:

For ledende overtandlæger fra 18,66 % til 18,77 %

For overtandlæger fra 17,86 % til 17,97 %

For specialtandlæger fra 17,86 % til 17,97 %
For tandlæger fra 17,86 til 17,97 %
For tandlæger under videreuddannelse fra 16,15 % til 16,26 %.

Merudgift: 0,065 mio. kr.

Merudgiften i perioden 1. april 2015 til 31. marts 2016 dækkes af engangsmidler fra ATP, åremål, gruppelev samt restmidler i alt 0,066 mio. kr.

Med virkning fra d. 1. april.2016 forhøjes pensionsprocenterne således:
For ledende overtandlæger med 1,23 procentpoint fra 18,77 % til 20 %
For overtandlæger med 0,58 procentpoint fra 17,97 % til 18,55 %
For specialtandlæger med 0,23 procentpoint fra 17,97 % til 18,2 %
For tandlæger med 0,58 procentpoint fra 17,97 % til 18,55 %
For tandlæger under videreuddannelse med 0,23 procentpoint fra 16,26 % til 16,49 %..

Merudgift: 0,289 mio. kr.

4.2. ATP-engangsprovenu

ATP-engangsprovenuet udgør 2.803 kr.

Ikke anvendt engangsprovenu fra OK-13 udgør 4.353 kr.

6.667 kr. er anvendt til medfinansiering af merudgifter i 1. overenskomstår. Der henstår 1.959 kr. til senere anvendelse.

5. Arbejdstid og særydelser

5.1. Overtandlægers tjeneste på det akutte område på lørdage, søndage og søgnehellidage

Der er mellem RLTN og Foreningen af Speciallæger aftalt følgende ændring til overenskomsten for overlæger:

"Pr. 01-04-2016 ændres overenskomstens § 13, stk. 1 og 2, om tjeneste til følgende:

"Stk. 1.

Tjeneste kan på hverdage pålægges udført i tidsrummet fra kl. 07 til kl. 23 og på lørdage, søndage og søgnehellidage fra kl. 08 til kl. 21.

Der kan ikke planlægges udført elektive operationer og ambulatorievirksomhed

- på hverdage (mandag – fredag) i tidsrummet fra kl. 21 til kl 23
- på lørdage i tidsrummene fra kl. 16 til kl. 21
- på søndage og søgnehellidage.

Tjeneste planlægges med en varighed af mindst 6 timer.

Tjeneste på hverdage i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 og tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage i tidsrummet kl.18 til kl. 21 kan normalt ikke pålægges oftere end hvert 5. døgn i gennemsnit for en tjeneste-/vagtperiode.

Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end 4 gange på en måned.

BEMÆRKNINGER:

Tjeneste, der omfatter elektiv behandling, vil i særlige tilfælde (fertiliseringsbehandling) tillige kunne tilrettelægges på søndage og søgnehellidage.

Stk. 2.

For tjeneste på hverdage i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 ydes et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) og i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 23 et tillæg på 200,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau)

For tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage i tidsrummet kl. 08 til kl. 18 ydes et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) og i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 et tillæg på 280,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau).

Tillæggene er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en periode af to på hinanden følgende kalendermåneder undtagelsesvis mere end 12 tjenester i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 betales for den 13. og følgende tjeneste en særlig godtgørelse, der udgør 100 % af tillægget.

Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %."

I overenskomstens § 15 om vagt på tjenestestedet ændres stk. 2 til følgende

"Stk. 2.

Vagt på tjenestestedet betales på hverdage i tidsrummet kl. 18 – 21 med et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau), i tidsrummet kl. 21 – 23 med 200,00 kr. pr. time og for tidsrummet kl. 23 – 08 med 2.299,00 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau).

Vagt på tjenestestedet betales på lørdage, søndage og søgnehellidage i tidsrummet kl. 08 – 18 med et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau), i tidsrummet kl. 18 – 21 med 280,00 kr. pr. time og for tidsrummet kl. 21 – 08 med 3.030,00 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau).

Timetillæggene og vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %."

Ændringerne er tilsvarende gældende for overtandlæger og ledende overtandlæger, jf. tandlægeoverenskomstens § 14.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

5.2. Hyppighed af tjeneste på lørdage og søndage for overtandlæger

Der er mellem RLTN og Foreningen af Speciallæger aftalt følgende ændring til overenskomsten for overlæger:

"Med virkning fra 1. april 2016 indføres følgende ændringer:

I § 13, stk.1, erstattes sidste afsnit med følgende:

"Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end 4 gange på en måned."

I overenskomstens § 20 tilføjes nyt stk. 4:

Vagt og/eller tjeneste kan normalt højst pålægges hver anden weekend i gennemsnit over et år."

Ændringerne er tilsvarende gældende for overtandlæger og ledende overtandlæger, jf. tandlægeoverenskomstens § 14.

5.3. Særydelser vedr. tandlæger under videreuddannelse

Det er mellem RLTN og Yngre Læger aftalt, at der indsættes følgende nye stk. 2 i § 25 om holddriftstillæg m.v. i overenskomsten for underordnede læger:

"Stk. 2

Med virkning fra den 1. april 2016 ydes der for deltagelse i tjeneste, tilrettelagt som 2-skiftet tjeneste efter bestemmelserne i § 20, stk. 3

For afdelingslæger et tillæg på 400,00 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. skift.

For øvrige læger et tillæg på 275,00 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. skift."

Ændringen er tilsvarende gældende for tandlæger under videreuddannelse, jf. tandlægeoverenskomstens § 15.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

Det er mellem RLTN og Yngre Læger aftalt, at forhøje pensionsbidraget fra 10 % til 12 % for tillæg efter §§ 23 og 24 i overenskomsten for underordnede læger pr. 1. april 2016

Ændringen er tilsvarende gældende for tandlæger under videreuddannelse, jf. tandlægeoverenskomstens § 15.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

5.4. Arbejdstid for tandlæger under videreuddannelse

Der er mellem RLTN og Yngre Læger aftalt følgende ændringer i overenskomsten for underordnede læger vedr. arbejdstid, vagt m.v.:

"I § 17 Arbejdstilrettelæggelse ændres stk. 2 til:

Senest 48 timer før påbegyndelse af afspadsering skal lægen være oplyst om afspadseringen. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøloven m.v., er ikke omfattet af bestemmelsen.

Med virkning fra 1. april 2016 ændres § 20, stk. 1-3 Vagt på tjenestestedet til følgende:

Stk. 1.

Vagt på tjenestestedet er en tjeneste, hvor lægen opholder sig på sygehuset og kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Tjenesten kan indeholde forud fastlagte perioder med effektivt arbejde.

Tjenesten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode, jf. dog stk. 2.

Tjenesten skal have en længde af 6 til 24 timers varighed.

Den samlede tjeneste kan dog efter lokal aftale fastlægges til 25 timer i døgn, som går forud for en lørdag, søndag eller søgnehelligdag.

Stk. 2.

Det effektive arbejde under tjenesten må maksimalt udgøre i alt 13 timer eksklusiv "overlap". Ved lokal aftale kan grænsen hæves fra 13 til 16 timer. Såfremt vagt på tjenestestedet tilrettelægges som 2-skiftet tjeneste, tilrettelægges 2. skiftet således, at lægen i tidsrummet 20-08 maksimalt er belastet $\frac{3}{4}$ af tiden.

Ved opgørelsen af det effektive arbejde under vagt på tjenestestedet anvendes reglerne i § 21, stk. 6-10, om effektivt arbejde under vagttjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Hvis en af parterne mener, at belastningen i vagten overstiger $\frac{3}{4}$ i tidsrummet 20-08, kan der iværksættes opgørelse af det effektive arbejde under vagten, og parterne indleder drøftelser, jf. § 22, stk. 5, med henblik på nedbringelse af belastningen. Hvis belastningen fortsat overstiger $\frac{3}{4}$ i tidsrummet 20-08 kan arbejdet tilrettelægges som anført under stk. 3.

Stk. 3.

Tjenesten kan tilrettelægges som 2-skiftet tjeneste. Det enkelte skift har en varighed på op til 13 timer inklusiv overlap. Tjeneste efter kl. 21 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode. Bestemmelsen i § 19 og § 20, stk. 1 om, at normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 normalt højst kan pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode, finder således ikke anvendelse for 1. skiftet i en døgndækkende vagt af denne type, ligesom belastningsgrænsen i tidsrummet 20-08 efter stk. 2 ikke finder anvendelse. Det forudsættes i sådanne tilfælde, at 1. og 2. skifte, som et gennemsnit over en normperiode, fordeles ligeligt mellem de læger, der indgår i vagtlaget.

I det omfang, der er læger, som alene varetager 1. skiftet, vil de være omfattet af vagthypigheden efter § 20, stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

Hensigten med bestemmelsen er at muliggøre en arbejdstilrettelæggelse hvor belastningen ikke gennem anden arbejdstilrettelæggelse eller lignende, indenfor de eksisterende ressourcer, kan nedbringes til under $\frac{3}{4}$ i tidsrummet 20-

08. Det henstilles, at parterne lokalt drøfter, hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så hensynet til arbejdsmiljøet tilgodeses, jf. § 22, stk. 5. På dage, hvor lægen ikke indgår i enten 1. eller 2. skift, tilrettelægges arbejdet så vidt muligt i dagtiden.

I § 22 Øvrige arbejdstilrettelæggelsesforhold ændres stk. 3 pr. 1. april 2016 til:

Læger kan kun i ekstraordinære situationer inden for en normperiode pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 18 oftere end hvert 6. døgn, jf. §§ 19 og 20, stk. 1, eller efter kl. 21 for 2. skiftet, jf. § 20, stk. 3, eller hvert 5. døgn, jf. stk. 1. I de tilfælde indgår de efter kl. 18 overskydende normtimer samt det ekstra effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet ikke i beregning af arbejdstiden men udbetales som overarbejde.

Stk. 5 ændres til:

Hvor (den lokale repræsentant for) Yngre Læger angiver, at arbejdets tilrettelæggelse udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling og tages initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.”

Ændringen er tilsvarende gældende for tandlæger under videreuddannelse, jf. tandlægeoverenskomstens § 15.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

6. Fratrædelsesgodtgørelse

I tandlægeoverenskomstens § 21 om opsigelse og afskedigelse erstattes 4. og 5. afsnit i stk. 1a. (overtandlæger) med følgende:

”Såfremt en overtandlæge, der har været uafbrudt beskæftiget ved samme region/amt i 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved overtandlægens fratreden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter den 1. april 2015.”

7. Lov om offentlig Digital Post

Der sker følgende ændringer i overenskomsten som følge af ændringerne i Lov om offentlig Digital Post:

I tandlægeoverenskomstens § 21 om opsigelse og afskedigelse ændres stk. 2 og 3 til følgende:

”Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Tandlægeforeningen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr.

brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Tandlægeforeningen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Tandlægeforeningen 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 Tandlægeforeningen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Tandlægeforeningen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

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

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

8. Andre ændringer

1. § 19 i overenskomsten og § 12 i tjenstemandsaftalen om barns første og anden sygedag ændres til:

"Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Bemærkninger:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages."

2. Det er med Foreningen af Speciallæger og Yngre Læger aftalt at erstattes § 3, stk. 2, i aftalen om oplysningspligt ved bibeskæftigelse med følgende:

”Oplysningspligten omfatter endvidere drift af en virksomhed eller tilknytning til en virksomhed, der kræver anmeldelse til eller tilladelse fra Sundhedsstyrelsen, jf. bekendtgørelse af 22. oktober 2014 om sundhedspersoners tilknytning til lægemiddel- og medicovirksomheder og specialforretninger med medicinsk udstyr.”

Og næstsidste afsnit i bemærkningerne til stk. 2 erstattes af:

”Tilladelser i henhold til bekendtgørelsen af 22. oktober 2014 skal indberettes til ansættelsesmyndigheden, jf. aftalens § 3, stk. 2. Indberetningen bør være ledsaget af en nærmere beskrivelse af pågældendes økonomiske tilknytning til virksomheden, herunder oplysning om eventuelle aktieposter.”

Ændringen er tilsvarende gældende for ledende overtandlæger, overtandlæger og specialtandlæge, jf. § 22, stk. 1, om bibeskæftigelse.

9. 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, kutymen 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 5. marts 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For TANDLÆGEFORENINGEN:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for tandlæger af 8. august 2013.
- Aftale for tjenestemandsansatte overtandlæger ved regionale sygehuse m.v. af 8. august 2013.
- Aftale om lokal løndannelse for tandlæger af 8. august 2013.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti af 5. november 2014.

Bilag 2: Puljer mv.

Puljemidler og merudgifter, Tandlægeforeningen OK-15

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Ledende overtlænder	8	9,80	0,40%	0,04
Overtlænder, specialtlænder og tdlænder	61	55,29	0,40%	0,22
Tdlænder under videreuddannelse	26	14,94	0,40%	0,06
Total	95	80,03	0,40%	0,32

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
1. Løn				
1.1 Grundlønshøjelser				
Tdlænder under videreudd. 300 kr.		0,01	3,44%	0,01%
2. Pension				
2.1 Pensionsforbedring				
Pr. 1. april 2015		0,07	20,31%	0,08%
Pr. 1. april 2016		0,29	90,31%	0,36%
3. Provenu				
Gruppeliv		-0,01	-1,89%	-0,01%
Åremål		-0,04	-12,50%	-0,05%
Udgifter i alt		0,32	99,36%	0,40%
Over/underskud		0,00	0,64%	0,00%

Bilag 3: Lokal løndannelse

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 incitamenter, 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 køns-mæssige 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 parters 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 parters 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.