

OK – 2011



Redegørelse om resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for staten, kommuner og regioner for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013

AC's bestyrelse træffer – efter indstilling fra forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) – beslutning om, hvorvidt et opnået forhandlingsresultat skal tiltrædes eller forkastes.

Et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat sendes til vedtagelse eller forkastelse i de deltagende medlemsorganisationer/fællesrepræsentationer. AC's bestyrelse udarbejder til medlemsorganisationernes brug ved afstemninger om et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat en redegørelse for dette.

AC's bestyrelse godkendte på bestyrelsesmødet den 15. marts 2011 nedennævnte forhandlingsresultater:

- *CFU-resultatet af 12. februar 2011*
- *Resultatet på AC's statslige overenskomstområde af 16. februar 2011*
- *KTO-resultatet af 19. februar 2011 med KL*
- *Resultatet på AC's kommunale tjenestemand- og overenskomstområde:*
 - *AC-fællesoverenskomsten og GL af 24. februar 2011*
 - *FAS og YL af 2. marts 2011*
 - *TNL og TF af 3. marts 2011*
 - *BF af 4. marts 2011*
- *Det generelle forhandlingsresultat på det regionale område af 27. februar 2011*
- *Resultatet på AC's regionale tjenestemand- og overenskomstområde:*
 - *AC-fællesoverenskomsten og BF af 28. februar 2011*
 - *FAS af 4. marts 2011*
 - *YL af 5. marts 2011*
 - *TF af 9. marts 2011*

København den 15. marts 2011

AC's bestyrelse

Indhold

Den økonomiske ramme OK11	4
ØKONOMIEN I CFU-FORLIGET, KTO-FORLIGET PÅ DET KOMMUNALE FORHANDLINGSOMRÅDE OG FORLIGET PÅ DET REGIONALE FORHANDLINGSOMRÅDE	4
CFU-resultatet af 12. februar 2011	6
ØKONOMI	6
REGULERINGSORDNINGEN	6
NYT GRUNDBELØBSNIVEAU	6
SERVICEEFTERSYN AF OVERENSKOMST- OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER	6
LOKAL- OG CHEFLØN	7
RAMMEAFTALEN OM KONTRAKTANSÆTTELSE AF CHEFER I STATEN	7
FORENKLING	7
KOMPETENCEUDVIKLING	7
SAMARBEJDSAFTALEN	8
FUNKTIONSAFTALEN	8
RAMMEAFTALEN OM OPSPARING AF FRIHED	9
AFTALEN OM SENIOR OG FRATRÆDELSERORDNINGER	9
FØRTIDSPENSIONSFRADRAK	9
PLIGTIG AFGANGSALDER	9
SÆRLIG PULJE TIL HOVEDORGANISATIONEN AF OFFICERER I DANMARK	10
ENGANGSBELØB TIL TJENESTEMÆND	10
INDIVIDUEL OMKLASSIFICERING AF TJENESTEMÆND OVER 60 ÅR	10
ÆNDRING AF ATP-SATS	10
GRUPPELIVSORDNING NR. 85034	10
DRØFTELSE AF PENSIONSSPØRGSMÅL	11
ÆNDRINGER AF TJENESTEMANDSPENSIONSLOVEN (UDEN FOR AFTALEOMRÅDET)	11
CHEFLØNSPULJE TIL DOMSTOLSSTYRELSEN	11
OMKLASSIFICERINGER PÅ AC's OMRÅDE ("sidepapir")	11
Resultatet på AC's statslige overenskomstområde af 16. februar 2011	12
SERVICEEFTERSYN AF DE OVERENSKOMST- OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER	12
OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	12
FORSØG MED FLEKSIBLE FORHANDLINGSREGLER	12
FORSØG MED AT FRAVIGE OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER	12
NYE LØNSYSTEMER FOR DOMMERFULDMÆGTIGE	12
PRÆCISERING AF FORSKELLIGE BESTEMMELSER	12
FUNKTION I HØJERE STILLING	13
TURNUSORDNINGEN	13
LØN OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR ANSATTE DER UDSENDES	13
UNIVERSITETER, FORSKNINGSinSTITUTIONER M.V. :	13
MINISTERIEPROTOKOLLATET I ØVRIGT	15
ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER:	16
KTO-resultatet af 19. februar 2011 (KL's område)	17
OVERENSKOMSTPERIODE	17
ØKONOMI	17
REGULERINGSORDNINGEN	17
LØNSTATISTIK	17
ÅREMÅL	17
SENIORRETTIGHEDER	17
TILLIDSREPRÆSENTANTER	17
ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	18
MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	18
PENSION	18

SOCIALT KAPITEL.....	18
LIGELØN/LIGESTILLING	18
ØVRIGE EMNER.....	18
Resultatet på AC's kommunale tjenestemand- og overenskomstområde	20
OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	20
LOKAL LØNDANNELSE.....	20
SKALAÆNDRINGER.....	20
RÅDIGHEDSTILLÆG.....	20
ATP	21
PENSION.....	21
ØVRIGE FORHOLD	21
ØVRIGE OMRÅDER	21
Det generelle resultat af 27. februar 2011 på RLTN's område (det regionale forhandlingsområde)	23
OVERENSKOMSTPERIODE.....	23
ØKONOMI	23
REGULERINGSORDNINGEN	23
LØNSTATISTIK.....	23
SENIORINITIATIVER	23
MED/TILLIDSREPRÆSENTANTER/	23
ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....	23
STEDBARNADOPTION AF EN REGISTRERET PARTNERS BARN	24
ARBEJDSSTID.....	24
PENSION.....	24
FORSIKRINGSDÆKNING.....	24
Resultatet på AC's regionale tjenestemand- og overenskomstområde	25
OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	25
LOKAL LØNDANNELSE.....	25
SKALAÆNDRINGER.....	25
RÅDIGHEDSTILLÆG.....	25
ATP	25
PENSION.....	26
PROJEKTER	26
BIBLIOTEKARER.....	26
KIROPRAKTORER.....	26
PSYKOLOGER.....	26
ØVRIGE FORHOLD	26
ØVRIGE OMRÅDER	26

Den økonomiske ramme OK11

ØKONOMIEN I CFU-FORLIGET, KTO-FORLIGET PÅ DET KOMMUNALE FORHANDLINGS-OMRÅDE OG FORLIGET PÅ DET REGIONALE FORHANDLINGSOMRÅDE

CFU-forliget*	1/4-11	1/4-12	1/10-12	I alt
Lønstigninger				
• Generelle lønstigninger	1,48	1,67	0	3,15
• Udmønt fra reguleringsord. (skøn)	-1,48	0,03	0	-1,45
• Tilgode/reguleringsord. 2010	0	0	0	0
Øvrige forbedringer				
I alt	0	1,70	0	1,70
Beregningsteknisk forudsat reststigning (historisk)				1,80
I alt forventet lønudvikling				3,5
Samlet resultat				3,5
KTO-forliget**	1/4-11	1/1-12	1/10-12	I alt
Lønstigninger				
Generelle lønstigninger	1,84	1,10	0,20	3,14
Udmønt fra reguleringsord. (skøn)	-1,23	0,10	0,64	-0,49
Tilgode/reguleringsord. 2010	-0,61	0,61	0	0
Øvrige forbedringer				
Seniordage		0,08		0,08
I alt	0	1,89	0,84	2,73
Beregningsteknisk forudsat reststigning (historisk)				0,40
I alt forventet lønudvikling				3,13
Organisationsforhandlingerne				0,30
Samlet resultat				3,43

Regionale forhandlingsområde***	1/4-11	1/1-12	1/10-12	I alt
Lønstigninger				
• Generelle lønstigninger	1,82	1,07	0,21	3,10
• Udmønt fra reguleringsord. (skøn)	-1,22	0,09	0,64	-0,49
• Tilgode/reguleringsord. 2010	-0,60	0,60		0
Øvrige forbedringer				
Seniorordning/bonus****		0,12		0,12
I alt	0	1,88	0,84	2,73
Beregningsteknisk forudsat reststigning (historisk)				0,40
I alt forventet lønudvikling				3,13
Organisationsforhandlingerne				0,30
Samlet resultat				3,43

* Da den statslige udvikling i 2010 har været kraftigere end lønudviklingen i den private sektor er der en negativ udmøntning (et "overhæng") fra reguleringsordningen pr. 1. april 2011 på -1,48 pct. Det betyder, at de statsansatte pr. 1. april 2011 vil opleve, at lønnen er uændret, da den aftalte generelle lønstigning balanceres ud af udmøntningen fra reguleringsordningen. Udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. april 2012 kan beregnes til 0,03 pct., hvorfor de statsansatte kan se frem til en generel lønstigning på 1,70 pct. på dette tidspunkt.

** Den negative udmøntning fra reguleringsordningen i 2010 samt afregningen af engangsbeløbet som fulgte af udskydelsen af den negative udmøntning i oktober 2010 indtil OK11, opgøres endeligt i det første år. Konkret betyder det, at gælden på -1,23% og en engangsgift på -0,61% er finansieret ved en tilsvarende generel lønstigning på 1,84%. Engangsomkostningen betales over ni måneder. Den 1. januar 2012 er engangsgiften således betalt, hvorfor den samlede aftalte stigning pr. 1.1.12 bliver 1,10% tillagt 0,61%. Dette giver en aftalt generel lønstigning på 1,71%. Den 1.10.12 er der aftalt en generel lønstigning på 0,20%.

*** Den negative udmøntning fra reguleringsordningen i 2010 samt afregningen af engangsbeløbet som fulgte af udskydelsen af den negative udmøntning i oktober 2010 indtil OK11, opgøres endeligt i det første år. Konkret betyder det, at gælden på -1,22% og en engangsudgift på -0,60% er finansieret ved en tilsvarende generel lønstigning på 1,82%. Engangsomkostningen betales over ni måneder. Den 1. januar 2012 er engangsudgiften således betalt, hvorfor den samlede aftalte lønstigning pr. 1.1.12 bliver 1,07% tillagt 0,6%. Dette giver en aftalt generel lønstigning på 1,67%. Den 1.10.12 er der aftalt en generel lønstigning på 0,21%

**** De 0,12% er på AC-området overført til anvendelse ved organisationsforhandlingerne, der således i alt udgør 0,42%.

CFU-resultatet af 12. februar 2011

OVERENSKOMSTERPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra den 1. april 2011.

ØKONOMI

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 4.

REGULERINGSORDNINGEN

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

Desuden er der enighed om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks der tager højde for den nuværende sektorafgrænsning i lighed med OK08-perioden. En igangværende omlægning af Danmarks Statistiks lønindeks kan have betydning for afgrænsningen af "staten". Når den nye afgrænsning er kendt vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks.

NYT GRUNDBELØBSNIVEAU

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2012 at nulstille reguleringsordningen og foretage en omlægning af grundbeløbsniveauet fra 1. oktober 1997 til 31. marts 2012. Der er enighed om en række nærmere fastlagte principper for omlægningen af grundbeløbsniveauet, herunder om regler for afrunding af forskellige løndelev og -satser i nyt grundbeløbsniveau.

SERVICEEFTERSYN AF OVERENSKOMST- OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER

Det er aftalt, at der – i forlængelse af Lønkommissionens opfordring - i perioden gennemføres et fælles udvalgsarbejde om et serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer. Parterne har aftalt et kommissorium for dette serviceeftersyn,

idet man er enige om, at det er væsentligt, at overenskomster og aftaler danner den rette ramme for at kunne håndtere de udfordringer som den offentlige sektor står over for i mange år fremover.

Udvalgsarbejdet har et sigte mod i fællesskab at pege på forskellige fremadrettede løsninger. Udvalgets formål er således at levere oplæg til udvikling af de overenskomst- og aftalemæssige rammer til OK13 på det statslige område, hvori der: a) redegøres for langsigtede overvejelser, b) diskuteres og opstilles forskellige pejlemærker for den fremtidige udvikling og c) beskrives og diskuteres forskellige fremadrettede overenskomst- og aftalemæssige rammer.

Drøftelserne tager udgangspunkt i Lønkommissionens skitserede principper: 1) nærhedsprincip, 2) lighedsprincip, 3) præstationsprincip samt 4) effektivitets- og kvalitetsprincip.

Med afsæt heri skal udvalget bl.a. adressere følgende arbejdsspørgsmål:

- Hvilken arbejdsdeling skal der være mellem centrale og lokale parter?
- Hvilken rolle skal de centrale og lokale parter have i fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår i staten?
- Hvad skal reguleres centralt og hvad skal reguleres lokalt?
- Er der behov for forskellighed i de overenskomst- og aftalemæssige rammer for forskellige medarbejdergrupper og forskellige arbejdsområder?
- Hvordan skal overenskomster og aftaler understøtte de statslige arbejdspladser arbejde med:
 - udvikling og omstilling?
 - at fremme gode præstationer?
 - effektiv opgaveløsning af høj kvalitet?
 - at tage udgangspunkt i opgaveløsningen?
 - rekruttering og fastholdelse af kvalificerede ledere og medarbejdere?

- fastholdelse og udvikling af attraktive arbejdspladser?
- godt arbejdsmiljø?
- Hvilke rammer skal der være for dialog og samarbejde på arbejdspladsen?
- Hvilke balancer skal der være mellem aftaleregulering og lokalt ledelsesrum?
- Hvilke krav og forventninger vil der være til fremtidens løn- og ansættelsesvikår?

I udvalgsarbejdet ses bl.a. på:

- overenskomst- og aftalesystemet
- overenskomster og aftalers indhold og opbygning,
- forhandlingssystemet, lønsystemer og løndannelse,
- arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
- de centrale parters kompetence og styring
- SU og TR
- Ledelsesrum

Udvalget består af embedsmænd fra Finansministeriet, Personalestyrelsen og fra OAO, SKAF og AC. Det er aftalt, at det skal indtænkes i arbejdet, hvordan udvalgets diskussioner kan spredes til en bredere kreds.

Udvalgsarbejdet færdiggøres maj måned 2012 med henblik på, at det kan indgå i forberedelsen til næste overenskomstforhandling.

LOKAL- OG CHEFLØN

Aftalerne om lokalløn og chefløn videreføres uændret i perioden. Der tilføres imidlertid ikke nye midler til puljerne.

RAMMEAFTALEN OM KONTRAKTANSÆTTELSE AF CHEFER I STATEN

Der er enighed om at udvide dækningsområdet for rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

Dækningsområdet udvides til også at omfatte (civile) administrative chefstillinger i: Arbejdstilsynet, Statsforvaltningerne, Hjemmeværnskommandoen, Forsvarskommandoen, Forsvarets Auditørkorps, Forsvarets Efterretningstjeneste, Beredskabsstyrelsen og ACE.

Det er endvidere aftalt, at AC, CO10 og Personalestyrelsen i perioden gennemfører en evaluering af brugen af rammeaftalen om kontraktansættelse.

FORENKLING

Under overskriften forenkling har parterne aftalt:

- a) at optage drøftelse i perioden om aftalen om lønanciennitet for tjenestemænd samt regelsættene om tjenestefrihed med henblik på mulighederne for ajourføring, forenkling og decentralisering.
- b) at ophæve aftale af 1. marts 1973 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom, idet tjenestemænd i staten herefter følger de almindeligt gældende regler om forhold i forbindelse med sygefravær, herunder delvist sygefravær. Ophævelsen af aftalen berører ikke tjenestemænds ret til sygeløn eller optjening af lønanciennitet og pensionsalder under sygefraværet.
- c) at forenkle reglerne om jubilæumsgratiale, idet parterne er enige om udformningen af et nyt cirkulære herom. Satserne for jubilæumsgratiale fastsættes som noget nyt som grundbeløb, der procentreguleres.

KOMPETENCEUDVIKLING

Der er enighed om at videreføre og fokusere indsatsen vedrørende kompetenceudvikling. Det medfører:

- a) at aftalen om kompetenceudvikling videreføres uændret, idet der dog er aftalt at foretage en sproglig og strukturel forenkling af aftalen.

b) at arbejdet med kompetenceudvikling i staten (fortsat) prioriteres og at parternes fælles center videreføres med et styrket fokus på kompetenceudvikling. Centrets opgaveportefølje er derfor ændret, således at centret ikke længere skal beskæftige sig med kvalitetsudvikling. Centret skal fremover alene beskæftige sig med kompetenceudvikling og derfor ændres centrets navn til Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK). Centrets styrkede profil på kompetenceudvikling skal understøtte parternes mål om kompetente medarbejdere samt effektive og attraktive offentlige arbejdspladser.

Parterne er enige om, at SCK har følgende arbejdsområder og lægger vægt på at centret i sin indsats når bredt ud blandt statens arbejdspladser:

- 1) SCK skal gennem rådgivning og formidling om strategisk og systematisk kompetenceudvikling **understøtte anvendelsen af aftalen om kompetenceudvikling** og styrke kvaliteten i dette arbejde med samtidigt blik på effekt- og ressourceoptimering.
- 2) Centret skal være **videncenter om kompetenceudvikling** og skal kende og udvikle metoder, koncepter og værktøjer inden for området. Centret skal være sparringspartner og sikre videndeling og dialog og skal være formidler af ny viden og inspiration bredt til statens arbejdspladser.

Centret skal sekretariatsbetjene **understøtte parternes udvalg, fonde og bestyrelse**. SCK skal sekretariatsbetjene bestyrelsen og parternes udvalg og sikre en enkel og effektiv administration af parternes fonde, kompetencefonden og Fonden til udvikling af statens arbejdspladser.

- 3) Parterne er enige om at videreføre **kompetencefonden** der yder støtte til individuelle kompetenceudviklingsforløb. Der afsættes i perioden 80,0 mio. kroner til fonden. Midlerne fordeles på ministerområderne for-

holdsmæssigt efter ministeriernes lønsum. Fonden er et supplement til de økonomiske midler der i øvrigt anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

Der er enighed om at videreføre **Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)**. Der afsættes i perioden 40,8 mio kroner til fonden. Midlerne forvaltes af fire udvalg: FUSA-udvalget samt OAO's og Personalestyrelsens udvalg (OPU), CO10's/LC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU) og **AC's og Personalestyrelsens udvalg (APU)**.

FUSA-udvalget forvalter årligt 10,4 mio kr., mens APU årligt forvalter 3,26 mio kr med henblik på særlige indsatser til understøttelse af udvikling og kompetenceudviklingsindsatser på tværs af statens arbejdspladser, henholdsvis for akademikergrupperne i staten.

SAMARBEJDSAFTALEN

Parterne er enige om at forny samarbejdsaftalen af 8. maj 2008, idet aftalen ændres i konsekvens af ændring i dagpengelovgivningen (sygefraværssamtaler) og i arbejdsmiljølovgivningen (ændrede betegnelser/sproglige ændringer). Ændringerne sker i øvrigt i sammenhæng med ændrede beskrivelser i kompetenceaftalen om samarbejdsudvalgenes opgaver i tilknytning til kompetenceudvikling.

Parterne er endvidere enige om, at Samarbejdssekretariatet videreføres uændret.

FUNKTIONSAFTALEN

I aftale af 13. september 2005 om betaling under funktion i højere stilling for tjenestemænd i staten og folkekirken indføres adgang til ved lokal aftale at fravige eller supplere aftalens bestemmelser, herunder bl.a. om karensdage. Ændringen berører ikke den hidtidige adgang til at aftale funktionsvederlagets størrelse lokalt. Parterne er enige om udformningen af ny aftale med tilhørende cirkulære.

RAMMEAFTALEN OM OPSPARING AF FRIHED

Etablering af timebank/opsparing af frihed

Parterne vil i aftaleperioden gennemføre en revision af rammeaftalen om opsparing af frihed, med henblik på at skabe synlighed om aftalens muligheder og anvendelse. I den forbindelse vil parterne præcisere hvilke elementer, der skal tages højde for i den lokale rammeaftale om opsparing af frihed (iværksættelsesaftale), fx varsler for afvikling af den opsparede frihed både under ansættelsen som i forbindelse med fratræden.

AFTALEN OM SENIOR OG FRATRÆDELSESORDNINGER

Frivillige fratrædelsesordninger ved personalereduktioner

Der kan indgås frivillige fratrædelsesordninger hvor der bl.a. kan ydes et fratrædelsesbeløb på op til 6 måneders løn eller op til 4 års opskrivning af pensionsalder under visse betingelser. De frivillige fratrædelsesordninger er ikke længere forbeholdt ansatte som er fyldt 60 år, men kan indgås af alle ansatte uanset alder.

Fratrædelsesordningerne kan indgås i situationer hvor ansættelsesmyndigheden vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden.

De nærmere betingelser for frivillige fratrædelsesordninger er beskrevet kapitel 3 i aftale om senior- og fratrædelsesordninger.

FØRTIDSPENSIONSFRA DRAG

I den politiske velfærdsaftale fra 2006 indgået mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti) og socialdemokratiet, Dansk Folkeparti samt Det Radikale Venstre fremgår det bl.a. at der skal indgås aftale med tjenestemandorganisationerne om justering af førtidspensionsfradraget for tjenestemænd, så det bliver mere aktuariemæssigt.

Derfor har parterne aftalt at førtidspensionsfradraget med virkning fra 1. januar 2019 ændres til:

Fratræden antal år efter trædelsesalder	tidligst mulige Fradrag
Under 1 år	17 pct.
Fra 1 indtil 2 år	14 pct.
Fra 2 indtil 3 år	6 pct.
Fra 3 indtil 4 år	5 pct.
Fra 4 indtil 5 år	4 pct.
Fra 5 indtil 6 år	3 pct.
Fra 6 indtil 7 år	1 pct.

For tjenestemænd som er omfattet af en aftale om lavere pligtig afgangsalder, fx officerer i forsvaret, vil førtidspensionsfradraget udgøre:

Under 1 år	6 pct.
Fra 1 indtil 2 år	5 pct.
Fra 2 indtil 3 år	4 pct.
Fra 4 indtil 4 år	3 pct.
Fra 4 indtil 5 år	1 pct.

Ændringerne i førtidspensionsfradraget tager højde for velfærdsaftalens gradvise forhøjelse samt indeksering af efterlønsalderen samt folkepensionsalderen, der ligeledes påbegyndes 1. januar 2019.

Tjenestemænd der er født tidligere end 1. januar 1959 berøres ikke af ændringerne i førtidspensionsfradraget. For disse tjenestemænd gælder de hidtidige fradragssprocenter.

Ændringerne berører ikke tjenestemænd, der går på førtidspension inden 1. januar 2019.

PLIGTIG AFGANGSALDER

I den politiske velfærdsaftale fra 2006 indgået mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti) og socialdemokratiet, Dansk Folkeparti samt Det Radikale Venstre fremgår det bl.a. at regeringen vil forhandle med de berørte tjenestemandorganisationer om at løfte de pligtige afgangsalde i bl.a. politiet, forsvaret og kriminalforsorgen.

Der er indgået aftale om at løfte den pligtige afgangsalder for bl.a. officerer i forsvaret. Den pligtige afgangsalder ændres fra 60 år til 62 år for tjenestemandsansatte officerer i forsvaret, der fratræder den 1. januar 2019 og senere. For tjenestemandsansatte officerer i forsvaret, som er født i perioden 1. januar 1959 til 30. juni 1960, vil den pligtige afgangsalder dog være mellem 60½ år og 61½ år.

SÆRLIG PULJE TIL HOVEDORGANISATIONEN AF OFFICERER I DANMARK

Som et led i aftalen om at forhøje den pligtige afgangsalder for forsvarets officerer fra 60 år til 62 år, er der enighed om at anvende et beløb på 14 mio. kr. pr. år til pensions- og fratrædelsesbonusformål i perioden 1. januar 2011 - 31. december 2035. Ordningen omfatter nuværende ansatte officerer, der er født den 1. januar 1959 og senere. Den nærmere fastlæggelse af ordningen aftales direkte mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark inden 1. juni 2011.

ENGANGSBELØB TIL TJENESTEMÆND

Der er indgået aftale om, at tjenestemænd der er i tjeneste efter det tidspunkt, hvor de har optjent 37 års pensionsalder, har ret til et engangsbeløb ved pensionering.

Engangsbeløbet udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det skalatrin, som tjenestemandens pension bliver beregnet af, med de satser der gælder på pensioneringstidspunktet.

Optjeningen af engangsbeløbet sker for hvert kvartals tjeneste, efter at tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

Aftalen har virkning for tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder den 1. januar 2019 eller senere.

INDIVIDUEL OMKLASSIFICERING AF TJENESTEMÆND OVER 60 ÅR

Parterne er enige om at ophæve aftalen af 22. december 1999 om individuel omklassificering af tjenestemænd mv. der er fyldt 60 år.

Dette indebærer, at tjenestemænd der er fyldt 60 omfattes af samme regler som tjenestemænd under 60 år i forbindelse med individuelle omklassificeringer.

Fra den 1. april 2011 vil der således kunne aftales individuelle omklassificeringsaftaler for tjenestemænd der er fyldt 60 år, uden at der gælder en 2 årig karenperiode for forbedringen af tjenestemandspensionen.

ÆNDRING AF ATP-SATS

Pr. 1. januar 2012 oprykkes ansatte inden for AC's forhandlingsområde fra ATP-sats E (2.462,40 kr. om året) til ATP-sats F (2.851,20 kr. om året). 2/3 af ATP-bidraget dækkes af arbejdspladsen.

Forhøjelsen følger op på hensigtserklæringen fra OK08, hvorefter parterne er enige om, at forhøjelsen skal følges op af tilsvarende forhøjelser ved kommende overenskomstfornyelser, således at de ansatte når op på ATP-sats A.

GRUPPELIVSORDNING NR. 85034

Med virkning for tjenestemænd samt visse overenskomstansatte i staten og folkekirken fra 1. april 2011 forbedres gruppelevsordningen mv.

Forsikringssummen ved død forhøjes fra 300.000 kr. til 370.000 kr. Forsikringssummen til børn under 21 år forhøjes fra 15.000 kr. pr. barn til 30.000 kr.

Som noget nyt udbetales der endvidere en forsikringssum på 50.000 kr. til børn under 18 år, der pådrager sig en kritisk sygdom.

I forsikringsaftalen udvides bestemmelsen om, hvem børnesummen for umyndige fællesbørn kan tilfalde, med samlever, således:

"Forsikringssummen for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle eller samlever, udbetales til ægtefælles/samleveren. For myndige fællesbørn udbetales forsikringssummen til pågældende barn."

DRØFTELSE AF PENSIONSSPØRGSMÅL

Parterne er enige om i overenskomstperioden at optage drøftelser om en række pensions spørgsmål som bl.a. kan relateres til aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. Drøftelserne vil bl.a. omhandle spørgsmål om:

- Udbetaling af sumydelser i tilfælde af invaliditet eller kritisk sygdom
- Depotsikring i forbindelse med død
- Tilbagekøb i forbindelse med emigration
- Friholdelse fra pensionsforpligtelse for udenlandske gæstelærere o.lign.
- Forsikringsydelser i supplerende pensionsordninger
- Ved ændringer i pensionsbeskatningslovgivningen kan der optages drøftelser om tilpasninger i arbejdsmarkedspensionerne.
- Generelle regler om mulighed for, at ansatte i fleksjob kan bevare tilknytninger til hidtidig pensionskasse og eventuel udgiftsmæssige konsekvenser heraf.

ÆNDRINGER AF TJENESTEMANDSPENSIONSLOVEN (UDEN FOR AFTALEOMRÅDET)

Som et led i forhandlingerne ved OK11, har Finansministeriet givet tilsagn om at ville fremsætte lovforslag om en række ændringer i tjenestemandspensionsloven.

Ændringerne vil bl.a. omfatte en ophævelse af 25 års grænsen for optjening af pensionsalder jf. tjenestemandspensionslovens §§ 4, 4a, 4b. Desuden vil ændringerne omfatte en ophævelse af kravet om 3 års pensionsalder for ret til opsat pension, jf. tjenestemandspensionslovens § 24.

Ændringerne vil få virkning for tjenestemænd, der ansættes den 1. januar 2012 eller senere.

CHEFLØNSPULJE TIL DOMSTOLSSTYRELSEN

Det er aftalt pr. 1. april 2012 at afsætte et beløb på 1,5 mio. kroner til cheflønspuljen i Justitsministeriet, Domstolsstyrelsen. Beløbet afsættes med baggrund i de retssikkerhedsmæssige forhold, der medfører at ny løn ikke finder anvendelse for dommerne.

OMKLASSIFICERINGER PÅ AC's OMRÅDE ("sidepapir")

Parterne har aftalt følgende omklassificeringer:

Justitsministeriet:

5 politiassessorer i lr. 36 omklassificeres til politiadvokater i lr. 37

Indenrigs- og Sundhedsministeriet:

1 vicedirektør ved Statens Serum Institut omklassificeres fra lr. 37 til lr. 38

Kulturministeriet:

Direktøren for Det Kgl. Bibliotek omklassificeres fra lr. 38 til lr. 39

Udenrigsministeriet:

7 centerchefer omklassificeres fra lr. 38 til lr. 39

I øvrigt:

6-8 stillinger omklassificeres fra lr. 39 til lr. 40.

I forbindelse med omklassificeringerne kan foretages modregning i eksisterende tillæg.

Resultatet på AC's statslige overenskomstområde af 16. februar 2011

Der blev den 16. februar 2011 opnået enighed mellem Finansministeriet og AC om en aftale om fornyelse pr. 1. april 2011 af overenskomsten for akademikere i staten (AC-fællesoverenskomsten) og af overenskomsterne for gymnasieagister og for læger.

Fornyelsen sker på de vilkår, der er aftalt i CFU-forliget, idet hovedparten af CFU-forligets elementer er overført til AC's overenskomstområde. Overenskomstforliget indeholder herudover følgende elementer:

SERVICEEFTERSYN AF DE OVERENSKOMST- OG AFTALEMÆSSIGE RAMMER

I tilknytning til aftalen på CFU-området om et serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer, er det aftalt, at AC og Personalestyrelsen nedsætter et udvalg vedrørende de overenskomst- og aftalemæssige rammer på AC-området. Parterne aftaler snarest det nærmere indhold, arbejdsform og tilrettelæggelse af arbejdet, tillige med udvalgets sammensætning.

OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Med virkning fra 1. april 2011 omfattes cand.soc samt cand.merc.(kom), Cand.merc.(it) og cand.merc.(psyk) af overenskomsten. Tillige omfattes cand.musicae af overenskomsten for så vidt angår ansættelser i administrative stillinger og i stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreranstalter. Alle de nævnte uddannelser indplaceres i det generelle basislønforløb.

Bachelor (BA) i bibliotekskundskab og videnskommunikation omfattes tillige af overenskomsten sammen med bachelorer (BMus) fra musikkonservatorierne for så vidt angår ansættelser i administrative stillinger og i stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreranstalter. De nævnte bacheloruddannelser indplaceres i bachelorlønforløbet.

Parterne er endvidere enige om i tilknytning til redigering af overenskomsten at drøfte overenskomstens dækningsområde for så vidt angår personer med udenlandske uddannelser, herunder spørgsmål om vurdering af udenlandske uddannelser i relation til anerkendelsesdirektivet.

FORSØG MED FLEKSIBLE FORHANDLINGSREGLER

Det er aftalt, at adgangen i overenskomstens bilag 8, pkt. I, c til lokalt at gennemføre forsøg med fleksible forhandlingsregler - hvorefter de konkrete lønforhandlinger føres direkte mellem ledelsen og den enkelte medarbejder - videreføres som en forsøgsordning i perioden 2011 - 2013.

FORSØG MED AT FRAVIGE OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

Det er aftalt, at forsøgsordningen i overenskomstens §29 om adgang til lokalt at aftale fravigelse af overenskomstens bestemmelser videreføres uændret i perioden 2011-2013.

NYE LØNSYSTEMER FOR DOMMERFULDMÆGTIGE

Det er aftalt, at der i overenskomstperioden optages drøftelser mellem Djøf og Personalestyrelsen om anvendelsen af Ny Løn på Domstolsstyrelsens område (dommerfuldmægtige).

PRÆCISERING AF FORSKELLIGE BESTEMMELSER

Finansministeriet har under forhandlingerne tilkendegivet at ville tilføje følgende præciserende cirkulærebemærkninger i AC-overenskomsten:

Til overenskomstens §10 om pensionsbidrag:

"Ph.D.-studerende, der i hele forløbet er indskrevet ved udenlandske institutioner, jf. bilag 5a, er ikke omfattet af ATP-ordningen".

Til overenskomstens §24 om flyttegodtgørelse:

"Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse".

FUNKTION I HØJERE STILLING

Parterne er enige om at indsætte en bestemmelse i overenskomsten (ny § 12b) vedrørende adgang til lokalt at indgå aftaler om fravigelse eller supplerings af overenskomstens regler vedrørende funktion i højere stilling (§§ 12 og 12a), herunder bl.a. om karenstage. Den hidtidige adgang til lokalt at aftale funktionsvederlagets størrelse berøres ikke af lokale aftaler om fravigelse/supplerings af reglerne i øvrigt.

TURNUSORDNINGEN

Turnusordningen af 7. maj 1985 for overenskomstansatte fuldmægtige m.fl. og den tilsvarende ordning af 6. oktober 1989 for tjenestemandansatte fuldmægtige m.fl. ophæves med virkning fra 1. april 2011. Fra samme dato ophæves rammeaftale af 1. april 1994 om personaleudveksling for fuldmægtige i staten.

I tilknytning til turnusordningens bortfald er parterne enige om at indskrive følgende i overenskomsten bilag 7:

"Det kan lokalt fastlægges, hvorledes roking og mobilitet for akademikere kan indgå som en del af den systematiske kompetenceudvikling, herunder mulighed for tjenestefrihed uden løn i tilknytning til ansættelsen uden for ansættelsesområdet."

Finansministeriet har endvidere tilkendegivet at ville indskrive følgende cirkulærebemærkning til overenskomstens bilag 1, - Generelle aftaler, pkt. 1:

"Ad nr. 1. om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om ansættelsesforholdet

Som det fremgår af Fmst. cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten, bør ansættelsesområdet fremgå af ansættelsesbrevet. Dette er særligt vigtigt, hvis ansættelsesområdet omfatter andre institutioner end den institution, der er ansættelsesmyndig-

hed. Det kan f.eks. være et ministerområde, som det har været tilfældet for fuldmægtige, der tidligere var omfattet af Finansministeriets turnusordning for fuldmægtige i staten, som bortfalder pr. 1. april 2011.

Ophævelse af turnusaftalen ændrer ikke ved muligheden for at definere brede ansættelsesområder eller ved muligheden for, at de enkelte ministerier etablerer turnusordninger."

LØN OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR ANSATTE DER UDSENDES

Parterne har drøftet mulighederne for – som en generel fravigelse fra overenskomsten - at etablere en adgang til at indgå individuelle kontrakter for forskere og/eller evt. andre ansatte, der udsendes til udlandet, med henblik på i medfør af ligningslovens §33 A at kunne aftale lønninger under hensyntagen til skattefritagelse. Parterne har i fællesskab taget kontakt til SKAT, og viderefører drøftelser om spørgsmålet, når der foreligger afklaring af en række skatte-tekniske spørgsmål.

UNIVERSITETER, FORSKNINGSinSTITUTIONER M.V.:

Tillæg til studielektorer

Med virkning fra 1. april 2011 forhøjes det centralt aftalte tillæg til studielektorer ved universiteterne fra kr. 49.800 til kr. 54.800 (i årligt grundbeløb 1. oktober 1997).

Tilsvarende er det i tilknytning til en ny stillingsstruktur for arkitektskolerne, der træder i kraft 1. april 2011, aftalt, at studielektorer ved arkitektskolerne ydes tillæg med kr. 54.800 i årligt grundbeløb.

Tillæg til seniorforskere og seniorrådgivere

Med virkning fra 1. april 2011 forhøjes det centralt aftalte tillæg til seniorforskere og seniorrådgivere ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet fra kr. 62.100 (= kr. 46.400 i 84-niveau) til kr. 67.100 (i årligt grundbeløb 1. oktober 1997).

Aftale om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (msk) forlænges ikke

Med henblik på at understøtte den lokale løndannelse på universiteterne blev der som led i OK08-forliget indgået aftale om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (msk). Aftalen blev udmøntet i en decentral aftale af 13. juni 2008 mellem Videnskabsministeriet og AC. Aftalen havde virkning fra 1. oktober 2008 til og med 31. marts 2011. Aftalen ville herefter bortfalde, medmindre parterne ville være enige om at forlænge aftalen.

Ved OK08 blev det aftalt, at de centrale parter skulle følge op på projektet og herunder vurdere, hvorvidt aftalen understøtter den lokale løndannelse på universiteterne samt sikre at "lektor msk-tillægget" udmøntes lokalt.

Ved OK11 har der været enighed om ikke at forlænge den centrale og decentrale aftale om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (msk).

Allerede ydede "msk-tillæg" opretholdes som personlig ordning og der vil fortsat være mulighed for at anvende "msk-tillæg" som led i den lokale lønpolitik.

Ophævelse af aftale om valgte ledere / aftale om funktionstillæg til studieledere

Der er enighed om at ophæve cirkulære af 22. september 2000 om valgte ledere ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet (perst.nr. 075-00), idet cirkulæret ikke længere er tidssvarende.

Der er i tilknytning hertil enighed om, at følgende tekst vedrørende funktionstillæg til studieledere indsættes i bilag 6 i AC-overenskomsten, idet der er tale om en let ændret videreførelse af hidtil gældende bestemmelser:

"For varetagelse for hvervet som studieleder ydes funktionstillæg. Tillægget aftales lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om andet, udgør tillægget:

Antal studenterårsværk	Årligt grundbeløb
Over 1.200	66.600 kr.
600-1.199	46.600 kr.
150-599	16.100 kr.
150	10.400 kr.

Studenterårsværk opgøres for det seneste studieår (1. oktober - 30. september) og opgøres i antal studenterårsværk inden for studielederens område.

Tillæggene er pensionsgivende.

Tillæggene erstatter cirkulære af 22. september 2000 om aftale om valgte ledere ved Universiteter m.fl. under forskningsministeriet, som er ophævet."

Justering af stillingsstrukturer på Kulturministeriets område

Med henblik på forenkling samt oprettelse af stillingskategorierne post doc. og videnskabelig assistent optages der i perioden drøftelser om justering af stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Konservatorskolen, videnskabeligt personale ved Det Informationsvidenskabelige Akademi (Danmarks Biblioteksskole) og videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (Perst.nr. 056-03, 022-01 og Fmst.nr. 19/97)

Der er reserveret en pulje på 1.400.000 kr. til formålet. Der er enighed om, at der sker modregning i tillæg, der udligner forskelle til universiteternes stillingsstruktur, hvor der er indgået lokal aftale, (herunder aftale af 18. januar 2001 mellem Danmarks Biblioteksskole og Dansk Magisterforening og Bibliotekarforbundet), samt at sådanne aftaler bortfalder.

Nye stillingsstrukturer træder i kraft ved færdiggørelse af drøftelserne.

Sammenlægning af protokollater til stillingsstrukturer

Der er enighed om at gennemføre en redaktionel sammenskrivning af:

- Protokollat af 13. juli 2007 til overenskomst for akademikere i staten om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (Perst. nr. 055-07)
- Protokollat af 5. juli 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (Perst. nr. 024-10)
- Protokollat af 22. september 2010 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved sektorforskningsinstitutionerne (Perst. nr. 029-10).

Parterne er enige om, at der udelukkende er tale om en redaktionel sammenskrivning, og derfor som udgangspunkt ikke gennemføres indholdsmæssige ændringer.

Drøftelse af universiteternes stillingsstruktur

Der er enighed om, at der i perioden optages drøftelser af notat om stillingsstruktur for universiteterne.

MINISTERIEPROTOKOLLATET I ØVRIGT

Beskæftigelsesministeriet

- (D2) Kreditsjuristtillæg

Den hidtil gældende bestemmelse vedrørende tillæg til jurister der gør tjeneste i kredsene i Arbejdstilsynet ændres, idet der i overenskomsten indsættes følgende formulering foran den gældende tillægsbestemmelse: "Med mindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:"

Indenrigs- og Sundhedsministeriet

- (D1) Magistre ved statens seruminstitut

Det er aftalt, at bestemmelsen om tillæg til magistre ved Statens Seruminstitut for tilsynsarbejde og rådighedstjeneste uden for normal arbejdstid bortfalder pr. 1. april 2011.

Justitsministeriet

- Ændring af en række tillægsbestemmelser vedrørende tjeneste ved statsadvokaterne

og vedrørende politifuldmægtige (D3, D4, D7 og D12)

De nuværende tillægsbestemmelser erstattes af følgende bestemmelser:

"D X. Turnusfuldmægtige hos de regionale statsadvokater, Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet, Statsadvokaten for Særlige Internationale Straffesager og Rigspolitiet, som opfylder betingelserne for at blive beskikkede som medhjælpere, får et midlertidigt funktions-tillæg på 25.600 kr.* årligt.

Stk. 2. Turnusfuldmægtige hos Rigsadvokaten, Statsadvokaten for Særlig Økonomisk Kriminalitet, Statsadvokaten for Særlige Internationale Straffesager og Rigspolitiet, som er omfattet af den 2-årige obligatoriske medhjælperordning, får et midlertidigt funktionstillæg på 15.100 kr.* årligt.

D Z. Der ydes følgende tillæg til politifuldmægtige, der er ansat på nyt lønsystem:

1. Fuldmægtige med minimum 3 års anciennitet, som har gennemført anklagemyndighedens grunduddannelse, får et varigt kvalifikationstillæg på 12.000 kr.* årligt.

2. Fuldmægtige med minimum 5 års anciennitet, som har gennemført turnus, og som i alt har haft minimum 3 forskellige job eller funktioner, får ved rotering til nyt tjenestested et varigt kvalifikationstillæg på 30.000 kr.* årligt."

Alle de nævnte beløb er 1997-grundbeløb og pensionsgivende.

Omlægningen har virkning fra den 1. april 2011.

Der er enighed om, at ingen ansatte kan gå ned i løn som følge af omlægningen, der indebærer, at den mellem Justitsministeriet og Foreningen af Offentlige Anklagere indgåede aftale af 27. oktober 2006 om ny tillægsstruktur samt aftale af 28. januar 2009 om grunduddannelsesstillæg samtidig bortfalder."

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Der er protokolleret enighed mellem Fødevarestyrelsen og Den Danske Dyrælgefor-

ening om at genoptage forhandlinger i perioden om opsigelse af aftalen mellem Den Danske Dyrlægeforening og Fødevareregion Nord, Syd og Øst om leder- og tillægsstruktur for sektionsledere m.fl., idet parterne tilkendegiver at være indstillet på at indgå en ny aftale, når Fødevarerstyrelsens nye struktur er på plads.

Skatteministeriet

- (D1) Spydspidstillæg

Den hidtil gældende bestemmelse vedrørende spydspidstillæg til fuldmægtige i SKAT ændres, idet der i overenskomsten indsættes følgende formulering foran den gældende tillægsbestemmelse: "Med mindre andet aftales mellem de lokale parter, gælder følgende:"

Undervisningsministeriet

- Ansættelsesform for civiløkonomer

I de generelle bestemmelser, punkt 1, 2. afsnit. erstattes den nuværende formulering af følgende:

"Civiløkonomer, ansat til undervisning ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (erhvervsskoler), kan ikke ansættes efter denne overenskomst, men ansættes på tjenestemandslignende vilkår."

Betydningen heraf er, at civiløkonomer, ansat til undervisning ved professionshøjskoler, ingeniørhøjskoler og andre tilskudsberettigede institutioner – bortset fra erhvervsskoler - i stillinger der forudsætter akademisk uddannelse ikke længere skal ske på tjenestemandslignende vilkår, men derimod på AC-overenskomstvilkår.

ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER:

- Læger i staten

Der er indgået forhandlingsprotokollat mellem Finansministeriet og YL og FAS om fornyelse af overenskomst for læger i staten hhv. overenskomst for speciallæger i staten.

Der er fsva. FAS enighed om at lade et bilag til overenskomst for speciallæger i staten vedrørende deltidsbeskæftigede militæ-

re overlæger bortfalde, ligesom en række specifikke løn- og tillægsbestemmelser udgår af overenskomsten.

Fsva. YL er det bl.a. aftalt, at læger ansat i tidsbegrænsede uddannelsesstillinger i Sundhedsstyrelsen omfattes af de samme regler om løn under sygdom og barsel, som gælder for reservelæger ved Statens Seruminstitut m.v. Der er endvidere enighed om at slå 3 bilag vedrørende reservelæger ved Københavns Fængsler, Statens Seruminstitut og Kennedy Centret sammen til eet samlet bilag, idet der samtidig foretages en række ændringer.

Parterne er i øvrigt enige om i perioden at drøfte løn- og ansættelsesvilkårene for yngre læger, herunder læger under videreuddannelse, samt mulighederne for forenkling af Overenskomst for læger i staten og dens protokollater.

- Gymnasiemagistre

Der er indgået forhandlingsprotokollat mellem Finansministeriet og Gymnasieskolerens Lærerforening om fornyelse af overenskomsten for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

I resultatet indgår bl.a. en ændring af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, herunder en omlægning af ordningen vedrørende aldersreduktion til lærere på 60 år og derover og en konvertering af tid til apparatopstilling til et tillæg. Parterne er endvidere enige om at afvikle overenskomstens inspektorordning, således at der fremover alene sker ansættelse efter overenskomstens bilag vedrørende pædagogiske ledere.

Parterne har endvidere aftalt at Undervisningsministeriet i overenskomstperioden sammen med GL vil foretage en undersøgelse af lærernes tidsanvendelse og arbejdsbelastning. Derudover vil Undervisningsministeriet sammen med Personalestyrelsen og GL – via henvendelse til udbydere af studieadministrative systemer – arbejde for at få skabt en funktionalitet, der kan give lærerne en opgørelse over deres konkrete tidsforbrug på månedsbasis.

KTO-resultatet af 19. februar 2011 (KL's område)

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2011.

KTO-forhandlingerne er også ved denne overenskomst- og aftalefornyelse ført efter den såkaldte "omvendte forhandlingsmodel", der indebærer, at de enkelte organisationer selv har forhandlet en lang række spørgsmål, der tidligere blev forhandlet af KTO. KTO-forliget skal derfor ses i sammenhæng med disse resultater.

ØKONOMI

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 4.

REGULERINGSORDNINGEN

Reguleringsordningen er aftalt videreført og ændres således, at beregningsgrundlaget fremover kun inddrager lønudviklingen for de ansatte i kommunerne (mod tidligere de ansatte i både kommuner og regioner).

Parterne er på baggrund af fælles analyser enige om, at der ikke på det kommunale område er påvist problemer med robustheden af en særskilt kommunal reguleringsordning, og at den kommunale lønudvikling samlet set ikke er påvirket af forskydninger i fordeling på højere og lavere lønnede overenskomstgrupper.

LØNSTATISTIK

Lønstatistikken til brug for de lokale lønforhandlinger vil primo 2012 blive forbedret, så den bliver obligatorisk i sin udformning og mere enkel og pædagogisk. Diskretionsgrænsen sænkes fra 5 til 3 fuldtidsbeskæftigede. Det betyder, at små faggrupper i større grad vil kunne bruge statistikken til forhandling. FLD vil lægge den obligatoriske lønstatistik ud på deres hjemmeside, hvor den enkelte vil kunne downloade den i regnearksformat eller udskrive den i papirformat forud for den lokale forhandling. På anmodning skal kommunen udlevere statistikken i papirformat.

ÅREMÅL

Der er skabt mulighed for, at parterne ved indgåelse af en konkret åremålsaftale kan aftale, at det skønsmæssige element ved diskretionær afskedigelse efter et år kan erstattes af en fast regel, der er beskrevet i rammeaftale om åremålsansættelse.

SENIORRETTIGHEDER

Retten til seniordagene videreføres som en permanent ordning og med de samme regler for indtræden i retten til seniordage, konvertering til bonus eller pension og afvikling, som blev aftalt ved OK-08. Der er dog foretaget to ændringer af betydning for AC-organisationerne: Dels er det blevet præciseret, at såfremt en ansat ønsker at ændre det valg, den pågældende har truffet mellem seniordage, seniorbonus eller pensionsforbedring, skal den ansatte selv tage initiativ hertil. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelsen herom skal gives senest den 1. oktober året forinden. Dels er der aftalt et ændret beregningsgrundlag for udbetaling af seniorbonus eller for udbetaling af ikke afholdte seniordage i forbindelse med fratræden. Beregningsgrundlaget vil pr. 1. januar 2012 være den pensionsgivende løn.

Øvrige seniorinitiativer

Det indskrives i rammeaftale om seniorpolitik, at en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar også kan være et relevant alternativ til pensionering for chefer og ledere, og at mulighederne for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger forbedres.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Det er aftalt, at hvis en tillidsrepræsentant afskediges på grund af arbejdsmangel, sker afskedigelsen med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder. Bestemmelsen omfatter qua arbejdsmiljøloven også arbejdsmiljørepræsentanter. Bestemmelsen gælder ikke for TR-suppleanter eller for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter.

AKUT-bidraget forhøjes fra 33,9 øre til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Den lokale forsøgsordning med afsættelse af 1 øre i AKUT-midler til lokale formål videreføres med en række præciseringer i forhold til anvendelsen af midlerne. Forsøgsordningen evalueres i 2012.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Der er enighed om en fælles tilkendegivelse om, at arbejdsmiljørepræsentanterne varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation. På den baggrund er parterne enige om at henlede opmærksomheden på, at varetagelse af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

MED-rammeaftalen er smidiggjort. Som led heri er antallet af centralt fastsatte opgaver for hovedudvalget reduceret. De opgaver, som ikke længere er obligatoriske for hovedudvalget, ændres i KTO's (ramme)af-taler til kan-bestemmelser. Det drejer sig bl.a. om fastlæggelse af aldersgrænse for tilbudspligt om seniorsamtaler, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløb (vedr. integrations- og oplæringsstillinger), drøftelse om kompetenceudviklingspolitik, aftale om principper for TR's vilkår og drøftelse og evaluering af sundhedsfremmeinitiativers effekt. Endvidere er bestemmelsen om fremlæggelse af kommunens lønpolitik i hovedudvalget bortfaldet.

Med henblik på at målrette drøftelserne i hovedudvalget gennemfører udvalget som led i planlægningen af MED-arbejdet en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver de lokale parter er enige om er særlige væsentlige at arbejde med i perioden. På baggrund af drøftelsen fastlægger hovedudvalget en strategiplan. Drøftelse og fastlæggelse af strategiplanen foregår hvert andet år, med mindre der lokalt er enighed om en anden tidskadence.

PENSION

Alle ansatte har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en forhøjet løbende indbetaling til pension mod en tilsvarende lønreduktion.

De på statens område indgåede aftaler vedr. tjenestemænd overføres til det kommunale område. Aftalerne vedrører optjening af engangsbeløb til tjenestemænd med mere end 37 års pensionsalder, fjernelse af visse karenbestemmelser og ændring af førtidspensionsfradraget.

SOCIALT KAPITEL

Parterne er enige om, at der er behov for at informere om de gældende regler i lovgivning og i Rammeaftalen om Socialt kapitel om beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Der sættes særlig fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte, ansættelse af ledige i løntilskudsjob, virksomhedspraktik samt ansættelse af personer i fleksjob.

LIGELØN/LIGESTILLING

Der er enighed om i overenskomstperioden at indsamle og formidle erfaringer med at deltage i Charter for flere kvinder i ledelse, herunder med at indtænke kønsaspektet i rekrutteringssituationer. Der er endvidere enighed om, at gennemføre et projekt med det formål at undersøge udmøntningen af lokal løn i relation til kønsligestilling. Projektet skal indsamle erfaringer på området og skabe grundlag for mulig inspiration til at arbejde med kønsmainstreaming i den lokale løndannelse.

ØVRIGE EMNER

Der er indgået aftale om et antal projekter, der skal gennemføres i overenskomstperioden, bl.a. følgende:

- Kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte kommuner mhp. at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, der dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser.
- Udarbejdelse af fælles tekstforslag vedr. opsigelsesbestemmelser, herunder be-

skrivelse af konsekvenserne heraf. Resultatet stilles til rådighed for KL og organisationerne ved OK13.

Resultatet på AC's kommunale tjenestemand- og overenskomstområde

Der blev den 24. februar 2011 indgået forlig om fornyelse af overenskomsten for akademikere ansat i kommuner pr. 1. april 2011. Med forliget blev aftalt en række forbedringer inden for en samlet ramme på 0,3 % af lønsummen.

Herudover har AC tiltrådt KTO-resultatet, der således også finder anvendelse på AC's overenskomstområde.

OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Med virkning fra 1. april 2011 omfattes følgende uddannelser af overenskomsten:

- Cand.merc. (kom), cand.merc. (it) og cand.merc. (psyk).
- Cand.soc., såfremt kandidaten er optaget på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under overenskomstens område.
- Cand.musicae. fsva. administrative stillinger.

Indplacering af disse kandidatuddannelser sker i basisforløbet på trinene 4-6,8.

- BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation med indplacering i basisforløbet på trinene 1-5.
- Det indføres i uddannelsesbilaget, at JA har forhandlingsretten for cand.scient. i jordbrug, natur og miljø.

Der er endvidere indgået aftale om i redigeringsfasen at drøfte overenskomstens dækningsområde i forhold til udenlandske uddannelser.

LOKAL LØNDANNELSE

Der er enighed om, at overenskomstens bestemmelser om lokal løndannelse videreføres med nogle få ændringer:

- Forsøgsordningen vedr. selvstændig forhandlingsret for special- og chefkonsulenter videreføres i overenskomstperioden og bortfalder 31. marts 2013.

Der er ikke aftalt en forlodsfinansiering i perioden. Dette er baggrunden for, at det i forhandlingsprotokollen er understreget, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse i overenskomstperioden, og at det samlede råderum påvirkes af en række elementer, der fremgår af råderumspapiret.

- Ved tvistesager er der skabt mulighed for, at niveau 2-forhandlinger kan afvikles sådan, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau. Dette kræver dog enighed mellem parterne.
- Råderumspapiret om lokal løndannelse optages som bilag til overenskomsten.

Der er ikke aftalt en forlodsfinansiering i perioden. Dette er baggrunden for, at det i forhandlingsprotokollen er understreget, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse i overenskomstperioden, og at det samlede råderum påvirkes af en række elementer, der fremgår af råderumspapiret.

SKALAÆNDRINGER

Basislønsforløbet trin 7 og 8 forhøjes med 900 kr. årligt (31. marts 2000-niveau) med virkning fra 1. januar 2012.

Også med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes grundbeløbet for special- og chefkonsulenter med 900 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

RÅDIGHEDSTILLÆG

Det er aftalt, at bachelorer, AAE'ere, bibliotekarere (DB), HA'ere og cand.negot.'er, som er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes rådighedstillæg, med mindre andet aftales lokalt. Rådighedstillægget udgør samme beløb og tildeles efter samme principper, som gælder for rådighedstillæg til øvrige akademikere. Ændringen gælder for bachelorer m.fl., der ansættes 1. januar 2012 eller senere. Til allerede ansatte bachelorer m.fl. kan der lokalt optages forhandlinger om ydelse af eventuelt rådighedstillæg. Hvis der ydes tillæg, kan lønnen sammen sættes på ny.

Det er endvidere aftalt, at parterne i overenskomstperioden drøfter indholdet af overenskomstens bestemmelse om rådighedstillæg mhp. en nærmere afdækning af

hvilke stillingstyper, der er dækket af formuleringen "administrative stillinger (generaliststillinger)", og som dermed er omfattet af bestemmelsen om rådighedstillæg. Såfremt det er muligt, udarbejder parterne en fælles vejledning herom.

ATP

Det er aftalt, at ATP-bidraget forhøjes pr. 1. januar 2012, således at alle overgår fra E-satsen (2.462,40 kr. om året) til A-satsen (3.240 kr. om året). 2/3 af ATP-bidraget dækkes af kommunen.

PENSION

Det er aftalt, at den hidtidige fritvalgsordning fortsætter med den ændring, at det kontante beløb ikke er pensionsgivende, og at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse af beløbet, idet det hidtidige pensionsbidrag og den hidtidige særlige feriegodtgørelse inkluderes i det kontante beløb.

ØVRIGE FORHOLD

- Psykologer, som er beskæftiget inden for PPR, og som aflønnes efter basislønforløbet, ydes med virkning fra 1. januar 2012 et pensionsgivende tillæg på 17.800 kr. (31. marts 2000-niveau).

For psykologer, som pr. 1. januar 2012 oppebærer funktions- eller kvalifikations-tillæg ydet som kompensation for lønforskellen til psykologer aflønnet efter overenskomst med Danmarks Lærerforening, foretages modregning med indtil 17.800 kr. (31. marts 2000-niveau).

- Bilag 2 til overenskomsten ændres, således at det klart fremgår, at hvis den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv., afholdes udviklingssamtalen umiddelbart efter afsluttet orlov.
- Parterne er enige om at drøfte ansættelsesvilkårene for udsendte medarbejdere, idet parterne afventer en afklaring af det skatteretlige grundlag.
- Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at enighed om en projektbeskrivelse kan opnås, er der enighed om i perioden at

iværksætte personalepolitiske projekter om afdækning af kompetenceprofiler og om ledelse for fagprofessionelle.

- Der er endvidere enighed om, at iværksætte et projekt om karriereveje for akademikere. Formålet er at belyse og synliggøre karriereveje for akademikere. Projektet iværksættes i forlængelse af det fælles kommunale og regionale projekt om attraktive akademiske arbejdspladser.
- Hovedaftalen mellem KL og AC-organisationerne fornys, bl.a. som følge af ændringer i Arbejdsretsloven.

ØVRIGE OMRÅDER

Der er endvidere indgået forhandlingsresultater med følgende organisationer:

Bibliotekarforbundet

Med aftalen blev grundlønnen for bibliotekarer forhøjet et trin (fra hhv. 24 + 3.100 kr. til trin 25 og fra trin 27 til trin 28), og grundlønnen for specialister blev forhøjet fra trin 36 + 3.100 kr. til trin 37. ATP-bidraget blev forhøjet fra E-satsen til A-satsen. Der blev opnået enighed om, at hvis den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt pga. medarbejderens orlov iht. Aftale om fravær af familiemæssige årsager, afholdes samtalen umiddelbart efter orlovens afslutning. Endelig blev parterne enige om, at overenskomsten for ikke-faguddannede bibliotekarer ophører, idet medarbejderne omfattes af lønstigninger aftalt med KTO og i øvrigt bevarer løn- og ansættelsesvilkårene som en personlig ordning.

GL

Parterne er blevet enige om, at resultatet på statens område overføres, herunder at overenskomstens bestemmelser om arbejdstid harmoniseres til statens regler på gymnasieområdet. Parterne er endvidere blevet enige om, at AC-fællesoverenskomstens bestemmelser om løn, lokal løndannelse og ATP følges.

TNL/Tandlægeforeningen

Pensionsbidraget er forhøjet fra 18,9 % til 19,25 %. Der er aftalt en fritvalgsordning, hvorefter medarbejderne kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbeta-

ling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb. ATP-satsen blev forhøjet fra E-satsen til A-satsen. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, bibliotekarer og musikskoleledere/-lærere er blevet redigeret.

FAS

Beskrivelsen af kommunallægers arbejdsområde er blevet moderniseret. Vedr. lokal løndannelse er det aftalt dels, at råderumspapiret om lokal løndannelse optages som bilag til overenskomsten, dels at forhandling som led i interessetvister på niveau 2 kan afvikles således, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau, hvis der er enighed herom mellem de lokale parter. Parterne konstaterer i forhandlingsprotokollen, at der i overenskomstperioden er midler til rådighed til lokal løndannelse. ATP-satsen er aftalt forhøjet fra E-satsen til A-satsen, og pensionsbidraget er forhøjet fra 17,1 % til 17,37 %.

Yngre Læger

Ansættelse af læger til klinisk arbejde er ikke overenskomstdækket mellem parterne bortset fra i Københavns Kommune. Parterne blev enige om, at der oprettes et selvstændigt protokollat med parternes anbefalinger ved ansættelse af kliniske/behandlende læger.

Det generelle resultat af 27. februar 2011 på RLTN's område (det regionale forhandlingsområde)

OVERENSKOMSTPERIODE

Overenskomst og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2011.

Forhandlingerne af en række generelle emner er ved denne overenskomst- og aftalefornyelse ført af AC, FOA, "rest-KTO" (bl.a. HK og 3F) og Sundhedskartellet i fællesskab.

ØKONOMI

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 4.

REGULERINGSORDNINGEN

Reguleringsordningen er aftalt videreført med et beregningsgrundlag, der dækker både regioner og kommuner. Parterne blev samtidig enige om, at såfremt der ved OK13 aftales en reguleringsordning, er det i form af en selvstændig regional reguleringsordning. Parterne vil til dette formål gennemføre en analyse om strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor.

LØNSTATISTIK

Det er blevet præciseret, at statistikken udveksles med repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

SENIORINITIATIVER

Det indskrives i rammeaftale om seniorpolitik, at en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar også kan være et relevant alternativ til pensionering for chefer og ledere, og at mulighederne for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger forbedres.

De øvrige medarbejdergrupper i regionerne valgte at videreføre den seniorbonus, der blev igangsat ved OK08 som følge af trepartsaftalerne. AC-grupperne fik i stedet

overført 0,12 % af lønsummen til anvendelse ved organisationsforhandlingerne.

MED/TILLIDSREPRÆSENTANTER/ ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

MED-rammeaftalen er smidiggjort. Som led heri er antallet af centralt fastsatte opgaver for hovedudvalget reduceret. De opgaver, som ikke længere er obligatoriske for hovedudvalget, ændres i de generelle aftaler til kan-bestemmelser. Det drejer sig bl.a. om information og drøftelse af regionens seniorindsats, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløb (vedr. integrations- og oplæringsstillinger), drøftelse om kompetenceudviklingspolitik, aftale om principper for TR's vilkår og drøftelse og evaluering af sundhedsfremmeinitiativers effekt. Endvidere er det aftalt, at de retningslinjer, som hovedudvalget udarbejder vedr. sundhed, udfyldes af de lokale MED-udvalg.

Med henblik på at målrette drøftelserne i hovedudvalget er der enighed om, at hovedudvalget gennemfører en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i en kommende periode. Hovedudvalget fastsætter en passende kadence for gennemførelsen af drøftelsen.

Der er enighed om, at arbejdsmiljørepræsentanter varetager en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation til gavn for arbejdspladsen og de ansatte. Det er derfor aftalt, at der skal indgås forhåndsaftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i den enkelte region. Parterne har endvidere i fællesskab understreget vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres. Parterne har peget på nogle af de måder, hvorpå dette kan ske.

AKUT-bidraget forhøjes fra 33,9 øre til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Det er aftalt, at regionernes refusionsopgørelse skal fremsendes til organisationerne hurtigst muligt og senest et år efter, at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.

STEDBARNSADOPTION AF EN REGISTRERET PARTNERS BARN

Parterne er enige om, at adoptanten ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn er berettiget til fravær i overensstemmelse det i barselsloven og adoptionsloven anførte.

ARBEJDSSTID

I overenskomstperioden gennemføres et projekt, hvor omfanget af og årsagen til deltidsbeskæftigelse undersøges. Som led i projektet søges klarlagt hvilke incitament eller redskaber, der kan iværksættes eller benyttes for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede.

PENSION

Alle ansatte har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en forhøjet løbende indbetaling til pension mod en tilsvarende lønreduktion.

De på statens område indgåede aftaler vedr. tjenestemænd overføres til det kommunale område. Aftalerne vedrører optjening af engangsbeløb til tjenestemænd med mere end 37 års pensionsalder, fjernelse af visse karenbestemmelser og ændring af førtidspensionsfradraget.

FORSIKRINGSDÆKNING

I overenskomstperioden foretages en kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte regioner mhp. at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, der dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser. Når resultatet af kortlægningen foreligger, drøfter parterne det videre forløb. Parterne er enige om, at afdækningen skal foretages senest ultimo 2011.

Resultatet på AC's regionale tjenstemands- og overenskomst-område

Der blev den 28. februar 2011 indgået forlig om fornyelse af overenskomsten for akademikere ansat i regioner pr. 1. april 2011. Forliget er indgået under forbehold for, at der i øvrigt opnås et samlet forlig på AC-området.

Med forliget blev aftalt en række forbedringer inden for en samlet ramme på 0,42 % af lønsummen.

OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Med virkning fra 1. april 2011 omfattes følgende uddannelser af overenskomsten:

- Cand.merc. (kom), cand.merc. (it) og cand.merc. (psyk).
- Cand.soc., såfremt kandidaten er optaget på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under overenskomstens område.
- Cand.scient. i lægemiddelvidenskab, i molekylær medicin, i medicinalkemi og i biologi-bioteknologi.

Indplacering af disse kandidatuddannelser sker i basisforløbet på trinene 4-6,8.

- BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation med indplacering i basisforløbet på trinene 1-5.
- Det indføres i uddannelsesbilaget, at JA har forhandlingsretten for cand.scient. i jordbrug, natur og miljø.

Der er endvidere indgået aftale om i redigeringsfasen at drøfte overenskomstens dækningsområde i forhold til udenlandske uddannelser.

LOKAL LØNDANNELSE

Der er enighed om, at overenskomstens bestemmelser om lokal løndannelse videreføres med nogle få ændringer:

- Forsøgsordningen vedr. selvstændig forhandlingsret for special- og chefkonsulenter videreføres i overenskomstperioden og bortfalder 31. marts 2013.

• Overenskomstens bestemmelser tilpasses i forhold til, at der ikke er aftalt forlodsfinansiering.

- Råderumspapiret om lokal løndannelse optages som bilag til overenskomsten.

SKALAÆNDRINGER

Basislønforløbets trin 7 og 8 forhøjes med 900 kr. årligt (31. marts 2000-niveau) med virkning fra 1. januar 2012.

Også med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes grundbeløbet for special- og chefkonsulenter med 900 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

RÅDIGHEDSTILLÆG

Det er aftalt, at bachelorer, AAE'ere, bibliotekarer (DB), HA'ere og cand.negot.'er, som er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes rådighedstillæg, med mindre andet aftales lokalt. Rådighedstillægget udgør samme beløb og tildeles efter samme principper, som gælder for rådighedstillæg til øvrige akademikere. Ændringen gælder for bachelorer m.fl., der ansættes 1. januar 2012 eller senere. Til allerede ansatte bachelorer m.fl. kan der lokalt optages forhandlinger om ydelse af eventuelt rådighedstillæg. Hvis der ydes tillæg, kan lønnen sammensættes på ny.

ATP

Det er aftalt, at ATP-bidraget forhøjes pr. 1. januar 2012, således at alle overgår fra E-satsen (kr. 2.462,40 kr. om året) til A-satsen (3.240 kr. om året). 2/3 af ATP-bidraget dækkes af regionen.

Forhøjelsen følger op på hensigtserklæringen fra OK08, hvorefter parterne er enige om, at forhøjelsen skal følges op af tilsvarende forhøjelser ved kommende overenskomstfornyelser, således at de ansatte når op på ATP-sats A.

PENSION

Det er aftalt, at pensionsprocenten forhøjes fra 17,5 % til 17,66 % med virkning fra 1. januar 2012.

PROJEKTER

Parterne er blevet enige om at iværksætte et projekt, der har til formål at belyse og synliggøre karriereveje for akademikere. Projektet iværksættes i forlængelse af det fælles kommunale og regionale projekt om attraktive akademiske arbejdspladser.

Parterne er endvidere blevet enige om et projekt om ledelse af fagprofessionelle. Projektet skal sætte fokus på bl.a. kulturforskelle mellem ledere og medarbejders sprog, praksis, faglige og organisatoriske forståelse.

BIBLIOTEKARER

RLTN har tilkendegivet at ville følge resultatet på KL's område for så vidt angår de tjenestemandsansatte bibliotekarer.

KIROPRAKTORER

RLTN og Dansk Kiropraktor Forening er blevet enige om at sætte fokus på kiropraktorernes rolle og opgaver i sundhedsvæsenet. Dette sker via et udvalg, nedsat af Danske Regioner og Dansk Kiropraktor Forening, der tager sit udgangspunkt i de respektive foreningers arbejde med visioner for og udvikling af kiropraktorernes rolle og opgaver.

PSYKOLOGER

Parterne er blevet enige om at henlede opmærksomheden på, at det ved OK-08 blev aftalt, at der lokalt skal indgås forhåndsaftaler om ydelse af tillæg til psykologer, der gennemfører og anvender en specialuddannelse for psykologer i psykiatrien.

ØVRIGE FORHOLD

Parterne er enige om at drøfte ansættelsesvilkårene for udsendte medarbejdere, idet parterne afventer en afklaring af det skattemæssige grundlag.

Hovedaftalen mellem Amtsrådsforeningen og AC-organisationerne revideres, således at den tilpasses det forhold, at arbejdsgiverparten er RLTN.

ØVRIGE OMRÅDER

Der er endvidere indgået forhandlingsresultater med følgende organisationer:

Yngre Læger

Der er aftalt stigninger på grundlønningen til alle yngre læger. Det centralt aftalte midlertidige, decentrale tillæg på ca. 3000 kr., som blev forhandlet hjem ved OK 08 for ikke-afdelingslæger, bliver nu en del af grundlønningen for reservelæger og 1. reservelæger og dermed en varig løndel. Et tillæg for ekstraordinært tilkald i tilslutning til planlagt tjeneste forhøjes med 41 kr. pr. gang (31.3.2000 niveau). Yngre læger, som er i gang med deres hoveduddannelse, kan fremover medtage deres individuelt forhandlede kvalifikationstillæg med, både når de skifter stilling i hoveduddannelsen, og når de skifter region. ATP-satsen er aftalt forhøjet fra E-satsen til A-satsen.

Det er herudover aftalt, at udetjenesteaftalen revideres for yngre læger ansat på de tidligere H:S hospitaler. Revisionen betyder, at med virkning fra den 1. januar 2012 udbetales der ikke udetjenestetillæg ved udetjeneste på et af de nævnte hospitaler, hvis tjenesten varetages af en yngre læge, der ligeledes har hovedtjenestested på et af disse hospitaler. Provenuet ved bortfald af udetjenestetillægget er anvendt til forbedringer af grundlønningen.

I det mere fremadrettede perspektiv er der i overenskomstperioden aftalt to projekter – et om arbejdstilrettelæggelse og et om karriereveje for yngre læger.

FAS

Ansættelse efter Aftale for ledende overlæger kan fra og med 1. april udover varig ansættelse som tjenestemand eller på åremål også kan aftales på overenskomstvilkår eller som en kontraktansættelse. For chef-læger og lægelige direktører gælder dog, at de alene kan ansættes på kontrakt, åremål

eller i form af varig tjenestemandsansættelse.

Grundlønnen for alle omfattet af overenskomsten/aftalen forhøjes. Parterne er enige om at iværksætte en forsøgsordning om ændrede forhandlingsregler for lokal løndannelse.

Der er mellem parterne aftalt et projekt om hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse, hvor data fra dette projekt skal danne grundlag for at aftale evt. ændringer i de nuværende bestemmelser om arbejdstid, vagt m.v. ved overenskomstforhandlingerne i 2013.

Tandlægeforeningen

Grundlønnen for alle omfattet af overenskomsten/aftalen forhøjes. Parterne er enige om at iværksætte en forsøgsordning om ændrede forhandlingsregler for lokal løndannelse.

Pensionsbidraget for ledende overtandlæger forhøjes fra 17,5 % til 18,3 %. Ændringer, aftalt mellem FAS og RLTN om vagtplanlægning og vagtfritagelse pga. alder, overføres til overtandlæger og ledende overtandlæger.