

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANMARKS JURIST- OG ØKONOM
FORBUND
INGENIØRFORENINGEN, IDA
HK/KOMMUNAL

AFTALE
FOR CHEFER

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens/aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden**

2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE OG ANSÆTTELSESFORMER	3
§ 3. LØNDANNELSEN FOR ØVRIGE STILLINGER	4
§ 4. GRUNDLØN	4
§ 5. FUNKTIONSLØN.....	5
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN.....	6
§ 7. FORHANDLINGSPROCEDURE.....	6
§ 8. PENSION.....	8
§ 9. FRIT VALG.....	9
§ 11. OPSIGELSESVARSEL FOR OVERENSKOMSTANSATTE.....	9
§ 12. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	10
§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	12
BILAG 1 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	13
BILAG 2 OVERSIGT OVER PENSIONSKASSER	14
PROTOKOLLAT 1 INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN FOR CHEFER PÅ GRUNDLØNTRIN 49.	15
PROTOKOLLAT 2 AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	17

§ 1. AFTALENS OMRÅDE OG ANSÆTTELSESFORMER

Stk. 1.

Aftalen omfatter personer, der ansættes som:

- 1) Regionsdirektører,
- 2) koncerndirektører (faste medlemmer af regionens øverste ledelse),
- 3) andre ledende administrative stillinger i regionens centrale administration som kontorchef mv.,
- 4) stillinger som sygehus-/hospitalsdirektør og tilsvarende administrative stillinger samt
- 5) stillinger som vicedirektør, kontorchef og tilsvarende administrative stillinger ved sygehuse/hospitaler.

Stk. 2.

Regionsdirektører og koncerndirektører kan ansættes på:

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår eller
3. kontraktvilkår

efter regionsrådets beslutning

Stk. 3.

Øvrige chefer kan ansættes på:

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår
3. kontraktvilkår eller
4. overenskomstvilkår

efter regionsrådets beslutning

BEMÆRKNINGER:

I tilfælde af overenskomstansættelse gælder bestemmelserne § 3, § 4, stk. 1 og 3, § 5, § 6, § 7, stk. 1, § 8, stk. 2 og 3, § 9, § 10, § 11 og § 12. For øvrige vilkår henvises der til den overenskomst, som den enkelte er ansat efter.

For ansættelse på tjenestemandsvilkår henvises til § 32 i tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne.

For ansættelse på åremål henvises til Rammeaftale om åremålsansættelse.

For ansættelse på kontraktvilkår henvises til Rammeaftale om kontraktansættelse for chefer.

§ 2. REGIONSDIREKTØRER

For stillingen som regionsdirektør, jf. § 1, pkt. 1), udgør lønnen løntrin 55+. Der ydes hertil et særligt pensionsgivende tillæg på 249.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og et yderligere pensionsgivende tillæg på 143.700 kr. (31. marts 2000 niveau).

§ 3. LØNDANNELSEN FOR ØVRIGE STILLINGER

Stk. 1.

Stillinger omfattet af § 1, pkt. 2) - 5) aflønnes med en løn bestående af fire elementer: Grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6, og resultatløn, jf. § 2, punkt 4 (Regionernes OK-samling - OK 11.20.15)¹.

Stk. 2.

For stillinger omfattet af stk. 1 kan der lokalt aftales et opslagsniveau bestående af en grundløn og eventuel funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3.

Alle chefer, bortset fra regionsdirektører, er omfattet af:

Aftale om lokal løndannelse for chefer mv. (OK 11.20.15).

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lokal løndannelse for chefer mv. gælder. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Betegnelser på chefens lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne aftale fremgår af bilag 1.

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen udgøres af et løntrin, eventuelt et pensionsgivende tillæg, eventuelt et særligt tillæg og eventuelt et yderligere tillæg.

Stk. 2.

For koncerndirektører/-chefer er grundlønnen løntrin 53 + et pensionsgivende tillæg + særligt tillæg + yderligere tillæg ("topcheftillæg").

For koncerndirektører/-chefer udgør det pensionsgivende tillæg 25.000 kr. (31. marts 2000 niveau), det ikke-pensionsgivende særlige tillæg 91.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og det yderligere ikke-pensionsgivende tillæg 82.200 kr. (31. marts 2000 niveau).

Stk. 3.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

Grundlønnen for øvrige chefer:

Løntrin 49 + et pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31. marts 2000 niveau)

Løntrin 51 + et pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31. marts 2000 niveau)

Løntrin 52 + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2000 niveau)

Løntrin 52 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 55.900 kr. (31. marts 2000 niveau) + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2000 niveau)

For direktøren for Rigshospitalet er grundlønnen = løntrin 54 + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2000 niveau). For direktørerne for Hvidovre Hospital og Bispebjerg Hospital er grundlønnen = løntrin 53 + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Der er enighed mellem parterne om, at udbygningen af supplerende pensionsordninger er en vigtig del af den lokale løndannelse. Det betyder, at centralt aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, herunder tillæg, der ydes som en del af grundlønnen, lokalt kan aftales pensionsgivende.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling, som chefen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende funktionstillæg:

Til stillinger som sygehus-/hospitalsdirektør ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på enten 32.600 kr. (31. marts 2000 niveau) eller et ikke-pensionsgivende tillæg på 78.800 kr. (31. marts 2000 niveau), hvor stillingen er tillagt udvidet kompetence.

BEMÆRKNINGER:

Tillæg for udvidet kompetence ydes kun i tilfælde, hvor stillingen som sygehus-/hospitalsdirektør er tillagt selvstændigt ansvar og kompetence for sygehusets/hospitalets drift inden for de afstukne økonomiske rammer og ud over, hvad der sædvanligvis forventes udført af en selvstændig institutionsledelse.

Til sygehus-/hospitalsdirektører med grundløn på løntrin 52, der konkret er godkendt aflønnet efter løntrin 53, ydes et funktionstillæg på 1 løntrin.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, som chefen varetager.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Der kan ikke decentralt aftales forhøjelse af det i § 4, stk. 1 nævnte yderligere tillæg ("topcheftillæg").

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. FORHANDLINGSPROCEDURE

Stk. 1.

Aftale(r) om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af den pågældende organisation.

For administrative stillinger med aflønning efter grundløn = løntrinene 51 + et pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31. marts 2000 niveau), 52 + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2000 niveau) og 52 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 55.900 kr. (31. marts 2000 niveau) + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2000 niveau)) udøves forhandlingsretten af Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

For administrative stillinger med aflønning efter grundløn = løntrin 49 + et pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31. marts 2000 niveau) udøves forhandlingsretten af Danmarks Jurist- og Økonomforbund og HK/KOMMUNAL i fællesskab.

For kontorchefstillinger med aflønning efter grundløn = løntrin 51 + et pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31. marts 2000 niveau) eller derover, udøves forhandlingsretten af HK/KOMMUNAL, hvis den pågældende stillingsindehaver er administrativt uddannet.

For øvrige stillinger i regionens centrale administration, jf. § 1, pkt. 3) med udelukkende eller overvejende teknisk indhold, udøves forhandlingsretten af Ingeniørforeningen i Danmark. Dog indgås aftaler om ydelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn med den pågældende AC-organisation.

For stillinger som sygehus-/hospitalsdirektør og tilsvarende administrativ stilling og vicedirektør/kontorchef ved sygehuse tilkommer forhandlingsretten Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

For stillinger som vicedirektør/kontorchef ved sygehuse/hospitaler med aflønning efter grundløn = løntrin 49 + et pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31. marts 2000 niveau) udøves forhandlingsretten af Danmarks Jurist- og Økonomforbund og HK/KOMMUNAL i fællesskab.

For stillinger, jf. § 1, pkt. 5), med udelukkende eller overvejende teknisk indhold på sygehuse i Region Hovedstaden tilkommer forhandlingsretten dog Ingeniørforeningen i Danmark. Dog indgås aftaler om ydelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn med den pågældende AC-organisation.

Stk. 2.

Lønnen for koncerndirektører, jf. § 1, pkt. 2, forhandles mellem den enkelte chef og regionsrådet. Chefen kan vælge at lade sig repræsentere af den pågældende forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Referatet fra forhandlingen fremsendes til den pågældende aftale- og forhandlingsberettigede organisation, som herefter indgår aftale med regionsrådet.

Stk. 3

Organisationen indgår aftale(r) om grundlønnen for øvrige chefer, jf. § 4, stk. 3, og funktionsløn på vegne af de(n) forhandlings- og aftaleberettigede organisation(er). Organisationer indgår aftale om kvalifikationsløn og resultatløn.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt flere organisationer er forhandlings- og aftaleberettigede, indgås aftale om grundløn og funktionsløn med stillingsindehaverens aftaleberettigede organisation på alle organisationers vegne jf. § 8.

****NYT** (med virkning fra 1. januar 2012)**

§ 8. PENSION

Stk. 1.

For tjenestemandsansatte chefer indbetales pensionsbidrag på 18,3% (**med virkning fra 1. januar 2012: 20,0%**) af pensionsgivende tillæg til en supplerende pensionsordning, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK 11.25.1)

Stk. 2.

For overenskomstansatte og kontraktansatte chefer indbetales pensionsbidrag på 18,3% (**med virkning fra 1. januar 2012: 18,84%**) af pensionsgivende lønde.

BEMÆRKNINGER.

Der henvises i øvrigt til bilag 2.

Stk. 3.

Bidraget indbetales månedsvi i forbindelse med udbetaling af lønnen.

Stk. 4.

For chefer, der er fyldt 70 år, udbetales det efter aftalen gældende pensionsbidrag som løn, medmindre chefen ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning /lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 5.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

****NYT****

Stk. 6.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

****NYT** (med virkning fra 1. januar 2012)**

§ 9. FRIT VALG

Stk. 1.

Chefen kan vælge, at 0,7%, 1,4% eller 2,1% af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskasse/-selskab udbetales som løn (**med virkning fra 1. januar 2012: at pensionsbidrag over 15,0 % i stedet for indbetaling til pensionskasse udbetales som løn.**) .

Stk. 2.

Hvis chefen vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Lønnen ydes som et særligt tillæg i 31. marts 2000 niveau.
2. Det særlige tillæg er pensionsgivende
3. Der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget.
4. Tillægget udbetales månedsvis bagud.
5. Chefen retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende chef ønsker løn i stedet for pensionsbidrag.
6. Der kan foretages omvalg på chefens initiativ, dog tidligst efter et år og kun med fremadrettet virkning.

§ 10. ATP

Chefer er omfattet af ATP-ordningens A-sats (OK 11.33.1)

§ 11. OPSIGELSESVARSEL FOR OVERENSKOMSTANSATTE

Stk. 1.

For chefer, som ansættes på overenskomstvilkår pr. den 1. april 2009 eller senere kan ansættelsesforholdet kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

1. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Hvis medarbejderne var ansat i regionen inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.

2. 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

Stk. 2.

For chefer ansat på overenskomstvilkår før den 1. april 2009 gælder, at opsigelsesvarslet øges til 12 måneder fra arbejdsgiverside på det tidspunkt, hvor der er optjent 6 måneders opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 3. Samtidig opnås ved fratræden ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

BEMÆRKNINGER

Stk. 2 har virkning for opsigelser, hvor endelig fratræden sker den 1. april 2009 eller senere.

Stk. 3.

Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af funktionærlovens § 2, stk. 6.

****NYT****

§ 12. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-portalen):

1. Ansættelsesbreve (OK 11.21.1).
2. Lønninger (OK 21.03.1).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen gælder ikke for regionsdirektører

Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau) ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales. Når den samlede

ikke-pensionsgivende tillægsmasse overstiger 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau), etableres pensionsordning.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK 21.07.1).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK 11.12.1).
8. Åremålsansættelse (OK 21.15.1).
11. Gruppeliv (OK 11.11.1).
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK 21.18.1).

BEMÆRKNINGER

Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder ikke anvendelse for ansatte, der oppebærer yderligere tillæg ("topcheftillæg"), jf. § 2 og § 4, stk. 1.

20. Ferie (OK 11.04.1).
21. Barsel mv. (OK 11.09.2).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).

BEMÆRKNINGER:

Ansatte efter aftale for chefer er ikke dækket af seniorbonusordningen.

25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1).
26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2).

BEMÆRKNINGER:

Chefer på grundløntrin 49 er omfattet af protokollat om individuel kompetenceudvikling.

27. Socialt kapitel (OK 11.08.1).
28. Trivsel og sundhed (OK 11.35.1).
29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1).

BEMÆRKNINGER:

Ønskes chefstillinger omfattet af en virksomhedsoverenskomst, skal der indgås aftale med alle forhandlings- og aftaleberettigede organisationer.

31. Retstviftalen (OK 21.04.2).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.1).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.2).
35. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04).

§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen har - hvor intet andet er anført – virkning fra den **1. april 2011**.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftlig.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

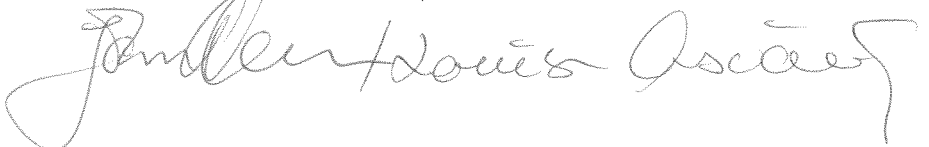
København, den

16 DEC. 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:



For INGENIØRFORENINGEN, IDA:



For HK/KOMMUNAL:



BILAG 1 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

BILAG 2 OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER

ORGANISATION:

Arkitektforbundet

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

HK/KOMMUNAL

Ingeniørforeningen, IDA

Civil- og akademiingeniører samt levnedsmiddelkandidater og cand. scient.'er i datateknik

Teknikum-, eksport-, levnedsmiddel- og diplomingeniører

PENSIONSORDNING:

Arkitekternes Pensionskasse

Juristernes og Økonomernes Pensionskasse

PKA – Pensionskassen for kontorpersonale

Ingeniørforeningens Pensionskasse - Ingeniør Pension.

Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse

ISP - Pensionskassen for Teknikum- og diplomingeniører

PROTOKOLLAT I INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN FOR CHEFER PÅ GRUNDLØNTRIN 49.

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne aftale.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for øvrige chefer med aflønning efter grundløntrin 49 + 18.500 (31. marts 2000-niveau).

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter punkt 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og punkt 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark punkt III.3.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

København, den

16 DEC. 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSNÆVN:

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:

For INGENIØRFORENINGEN, IDA:

For HK/KOMMUNAL:

PROTOKOLLAT 2 AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderne. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) Multimedier*

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

- b) *Sundhedsordninger*
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).
- Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.*
- c) *Befordring*
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.
(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færgesubskription).
- d) *Øvrige*
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.
(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 13. oktober 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND

Finn Borch Andersen

/ Mogens Kring Rasmussen

For INGENIØRFORENINGEN

Lone Therese Buhl

For HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen