
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

DJØF
INGENØRFORENINGEN, IDA
HK KOMMUNAL

FORHANDLINGSProtokol
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF AFTALER FOR CHEFER
PR. 1. APRIL 2021
INDEN FOR DJØFS,
IDA OG HK KOMMUNALS
FORHANDLINGSOMRÅDE

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Løn	3
2.1. Funktionsløn	3
3. Pension	3
4. Distancededelse	4
6. Afslutning	4
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	6
Bilag 2: Puljer mv	7

Dato:	3. marts 2021
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og DJØF, IDA og HK KOMMUNAL

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2021.

2. Løn

2.1. Funktionsløn

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes det centralt fastsatte tillæg, jf. § 5 stk. 2, til sygehus-/hospitalsdirektører, hvor stillingen er tillagt udvidet kompetence, fra 105.915 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) til 120.915 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Forhøjelsen af det centralt fastsatte tillæg sker således, at forhøjelsen i det centralt aftalte tillæg kan modregnes i eksisterende lokalt aftalt løn.

Såfremt tillægget lokalt er aftalt pensionsgivende, vil tillægsforhøjelsen også være pensionsgivende.

Merudgift: 0,49 mio. kr.

3. Pension

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten for tjenestemænd, jf. § 8 stk. 1, med 0,51 procentpoint fra 24,38 pct. til 24,89 pct.

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten for overenskomstansatte og kontraktansatte chefer, jf. § 8 stk. 2, med 0,48 procentpoint fra 21,11 pct. til 21,59 pct.

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten for regionsdirektører yderligere med 0,25 procentpoint ud over den ovenfor anførte forhøjelse for overenskomstansatte og kontraktansatte chefer.

Merudgift: 2,70 mio. kr.

4. Distanceledelse

Distanceledelse har i større eller mindre udstrækning i en årrække været et vilkår på en del regionale arbejdspladser. Med Covid-19-pandemien og restriktionerne på arbejdsmarkedet siden marts 2020 er det at "lede på distance" imidlertid blevet en ny virkelighed for stort set alle regionale direktører og chefer. Også efter pandemien vil der være medarbejdere, der i et vist omfang har lyst til og mulighed for delvist at arbejde hjemme. Distanceledelse vil derfor også fortsat være en særdeles relevant ledelsesdisciplin, der bliver behov for at iagttage og udvikle i de kommende år.

Et projekt om distanceledelse vil – i det lys – tage sigte på at beskrive muligheder og begrænsninger for regionale direktører og chefer, som er ledere af andre ledere og som leder på distance. Projektet skal samtidig kunne give inspiration til, hvordan ledelsesarbejdet på distance håndteres bedst muligt med både effektivitet og nærvær for øje.

Parterne er på denne baggrund enige om at anbefale, og søge at medvirke til, at dette projekt gennemføres og formidles via parternes fælles forum Væksthus for Ledelse.

5. Præciserende bemærkninger

I cheftalens § 11 stk. 1, nr. 2 indsættes følgende præciserende bemærkning:

"I beregningen af det ekstraordinære pensionsbidrag på 3 måneders løn indgår det samlede pensionsbidrag".

6. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2021, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 3. marts 2021


For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



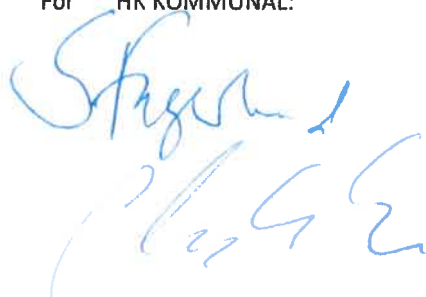
For DJØF:



For INGENØRFORENINGEN, IDA:



For HK KOMMUNAL:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Aftale for chefer af den 28. marts 2019
- Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer af den 28. marts 2019

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Chefer	660	709,33	0,45	3,19
Total	660	709,33		3,19

Udgifter	Udmøntnings-tidspunkt	Puljeforbrug		
		Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
2. Løn				
2.1 Forhøjelse af funktionstillæg	01-04-2022	0,49	15,42	0,07
3. Pension				
Pensionsforbedringer	01-04-2022	2,70	84,58	0,38
Udgifter i alt		3,19	100,00	0,45
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

