

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

HK KOMMUNAL

DL – PATIENT/ADMINISTRATION/
KOMMUNIKATION

**FORHANDLINGSProtokol
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER
PR. 1. APRIL 2018 INDEN FOR
HK KOMMUNAL OG DL – PATIENT/ADMINISTRATION/
KOMMUNIKATIONS FORHANDLINGSOMRÅDE**

 INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Dækningsområde	3
3.	Løn	3
3.1.	Nyt grundbeløb.....	3
3.2.	Grundlønsforhøjelser.....	4
3.3.	Kvalifikationslønsmodel.....	4
3.4.	Grundlønsindplaceringer	5
4.	Pension, ATP og Fritvalg	6
4.1.	Pension	6
4.2.	ATP engangsprovenu	6
4.3.	Fritvalg	6
5.	Arbejdstid og særydelser	7
5.1.	Arbejdstid	7
5.2.	Pension af særydelser for lægesekretærer og telefonister ved sygehuse	7
5.3.	Forskudt tid.....	7
6.	Ufaglært til faglært	8
7.	Kompetencefond	8
8.	Personale politiske projekter	9
9.	Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	9
10.	Afslutning	9
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	11
	Bilag 2: Puljer mv.	12
	Bilag 3: Fælles arbejde om udvikling og afprøvning af modeller for et nyt arbejdstidsregelsæt for ikke-døgnarbejde	13
	Bilag 4: Kompetencefond	15
	Bilag 5: Protokollat vedrørende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	22

Dato:	4. maj 2018
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK KOMMUNAL OG DL – PATIENT/ADMINISTRATION/KOMMUNIKATION

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden fra den 1. april 2018 til den 31. marts 2021 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2018.

2. Dækningsområde

Dækningsområdet i overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. udvides med:

- Grafiske teknikere
- Mediografikere
- Multimediedesignere
- Eventkoordinator

Parterne er derudover enige om, at miljøteknologer indsættes i opstillingen i § 5, stk. 6, nr. 4 i overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. med følgende supplerende tekst i bemærkningen:

”Overenskomsten finder alene anvendelse ved ansættelse af en miljøteknolog, hvis stillingen indeholder egentlige miljøteknikeropgaver.”

3. Løn

3.1. Nyt grundbeløb

Grundbeløbsniveauet omlægges til niveau 31. marts 2018 med virkning fra 1. oktober 2018, jf. OK-18 forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Den redaktionelle tilretning af centrale aftaler (overenskomster, aftaler mv.), som følge af omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018, sker i OK-18 perioden i forbindelse med øvrig redigering af overenskomster og aftaler.

3.2. Grundlønshøjelser

A.

I overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. forhøjes grundlønstillægget pr. 1. april 2019 med 1.000 kr. (31. marts 2000 niveau) på grundlønstrin 19 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) til og med grundlønstrin 31 + 850 kr. (31. marts 2000 niveau) med undtagelse af assistenter på grundløntrin 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau).

Merudgift: 1,98 mio. kr.

For assistenter hæves grundløntrin 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundlønstrin 22 pr. 1. april 2019.

Merudgift: 2,27 mio. kr.

B.

I overenskomst for lægesekretærer forhøjes grundlønstillægget pr. 1. april 2019 med 1.000 kr. (31. marts 2000 niveau) på grundlønstrin 19 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) til og med grundlønstrin 30 + 2000 kr. (31. marts 2000 niveau).

Merudgift: 10,45 mio. kr.

Grundlønshøjelser gennemføres med fuldt gennemslag.

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

3.3. Kvalifikationslønsmodel

A.

Pr. 1. april 2019 ændres § 7, stk. 2, nr. 5) således, at kontorassistenter, telefonister ved sygehuse, tasteoperatører og edb-medhjælpere på grundløntrin 12 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 7 løntrin oveni i grundlønnen.

Merudgift: 1,97 mio. kr.

B.

Pr. 1. april 2019 ændres § 7, stk. 2, nr. 3) således, at ikke-uddannede lægesekretærer på grundløntrin 12 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 7 løntrin oveni i grundlønnen.

Merudgift: 0,65 mio. kr.

3.4. Grundlønsindplaceringer

A.

Ansatte med en erhvervsuddannelse som grafiske teknikere eller mediegrafikere aflønnes på grundløntrin 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og optages i overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. på samme vilkår som gældende for assistenter, idet de dog ikke omfattes af kommunombestemmelserne.

Grafiske teknikere og mediegrafikere ansat før 1. april 2018 på overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl., bevarer deres indplacering, med mindre andet aftales.

I forbindelse med, at "grafisk tekniker og mediegrafiker" ved OK-18 indskrives i overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl., vil overenskomsten for grafisk beskæftiget personale alene gælde for de nu lukkede uddannelser til typograf, litograf, bogbindersvend og bogbinderassistent.

Det er mellem parterne aftalt, at grafiske teknikere og mediegrafikere ansat på før 1. april 2018 på overenskomst for grafisk beskæftiget personale, overføres til overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. og lønsammensætningen aftales på ny, idet de ansatte bevarer deres løn, pension samt pensionsselskab som en personlig ordning i deres nuværende stilling, med mindre andet aftales.

Grafiske elever omfattes af samme bestemmelser som kontorelever.

B.

Ansatte med en akademiuddannelse som multimediedesignere aflønnes på grundløntrin 27 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og optages i overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. på samme vilkår som gældende for administrationsøkonomer. Eventuelt allerede ansatte multimediedesignere bibeholder hidtidig indplacering, med mindre andet aftales, f.eks. hvis pågældende er indplaceret som ufaglært.

C.

Ansatte med en erhvervsuddannelse som eventkoordinator aflønnes på grundløntrin 21 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og optages i overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. på samme vilkår som gældende for assistenter, idet de dog ikke omfattes af kommunombestemmelserne. Eventuelt allerede ansatte eventkoordinatorer bibeholder

hidtidig indplacering, med mindre andet aftales, f.eks. hvis pågældende er indplaceret som ufaglært.

Eventkoordinatorelever omfattes af samme bestemmelser som kontorelever.

4. Pension, ATP og Fritvalg

4.1. Pension

A.

I overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2019 med 0,66 pct. for grundlønstrin 32 til og med grundlønstrin 47 + 7.400 kr. (31. marts 2000 niveau).

Merudgift: 7,28 mio. kr.

B.

I overenskomst for lægesekretærer forhøjes pensionsbidraget med 0,66 pct. for grundlønstrin 36 + 2.200 kr. (31. marts 2000 niveau) til og med grundlønstrin 43 + 3.300 (31. marts 2000 niveau).

Merudgift: 1,57 mio. kr.

4.2. ATP engangsprovenu

ATP engangsprovenuet udgør 1.317.322 kr.

ATP engangsprovenuet anvendes til kompetencefonden, jf. pkt. 7 og bilag 4.

4.3. Fritvalg

Med virkning fra 1. april 2019 kan den enkelte medarbejder omfattet af overenskomst for lægesekretærer vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen/-selskabet udbetales som et kontant beløb en gang årligt.

Følgende indsættes i overenskomst for lægesekretærer:

"§ 10 Frit valg

Stk. 1.

Den ansatte kan med virkning fra 1. april 2019 vælge, at pensionsbidrag over 15 % i stedet for indbetaling til pensionskasse udbetales som et årligt engangsbeløb. Beløbet udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker bidraget som årligt engangsbeløb. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordning.

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter et år.”

5. Arbejdstid og særydelser

5.1. Arbejdstid

Sundhedskartellet, HK Kommunal, FOA og RLTN er enige om, at der i perioden gennemføres et fælles arbejde om udvikling og afprøvning af en eller flere modeller for et nyt arbejdstidsregelsæt for ikke-døgnarbejde.

Parterne ønsker i fællesskab at se på muligheder og behov for nye og anderledes arbejdstidsregler, herunder de faktiske og praktiske muligheder for at anvende flere sæt arbejdstidsregler inden for samme faggrupper.

Gennemførelse af det fælles arbejde betragtes som en videreførelse af det i 2015 aftalte projekt vedrørende arbejdstidsregler, og de resterende midler herfra kan anvendes i forbindelse med det fælles arbejde. Se bilag 3 for yderligere beskrivelse.

Parterne er enige om, at hver part står frit i forhold til en eventuel anvendelse af projektets resultater.

5.2. Pension af særydelser for lægesekretærer og telefonister ved sygehuse

Pension af særydelser, jf. arbejdstidsaftalens § 28, stk. 2 forhøjes pr. 1. april 2019 fra 4,0 pct. til 13,46 pct.

Merudgift: 3,70 mio. kr.

5.3. Forskudt tid

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1.) afsættes pr. 1. april 2019 0,35 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

6. Ufaglært til faglært

Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært er videreført ved OK-18, jf. pkt. 1.9 og bilag 6 i det generelle forlig. HK Kommunals midler svarende årligt 0,57 mio. kr. overføres til kompetencefonden.

7. Kompetencefond

Det er mellem RLTN og en række organisationer i Forhandlingsfællesskabet aftalt, at kompetencefonden videreføres i overenskomstperioden, jf. bilag 4.

Parterne er enige om, at de varige midler, som organisationerne ved OK-15 afsatte til kompetencefonden, som minimum genanvendes i kompetencefonden.

Følgende midler afsættes således til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2018: 9,56 mio. kr.

Heraf udgør:

- Genanvendte varige midler fra OK-15: 8,99 mio. kr.
- Genanvendte varige midler ufaglært til faglært: 0,57 mio. kr.

Engangsmidler pr. 1. april 2018: 1,32 mio. kr.

Heraf udgør:

- ATP engangsprovenu OK-18: 1,32 mio. kr.

Varige midler fra pulje til særlige formål OK-18 (pkt. 1.6 og bilag 3 i det generelle forlig) svarende til 4,30 mio. kr. årligt samt 0,08 mio. kr. årligt fra organisationsmidlerne OK-18 er til rådighed pr. 1. april 2019 og pr. 1. april 2020,

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 38,76 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Varige midler svarende til 13,94 mio. kr. årligt genanvendes ved overenskomstforhandlingerne i 2021, herunder 0,57 mio. kr. fra ufaglært til faglært.

8. Personale politiske projekter

Parterne er enige om at søge følgende personalepolitiske projekter iværksat:

A.

Udviklingstendenserne inden for de administrative sekretariats opgaver i regionerne

Partsprojektet tager udgangspunkt i udviklingstendenserne inden for de administrative sekretariats opgaver i regionerne. Følgende spørgsmål kunne være relevante: Hvordan påvirker automatisering og digitalisering sekretariaternes opgaver? Sker der en centralisering eller decentralisering af sekretariatsopgaverne? Indgår sekretariaterne i nye former for samarbejder med institutioner og fagområder? Giver nye opgaver og samarbejdsformer anledning til nye kompetencebehov?

Projektets gennemførelse forudsætter finansiering via AUA.

B.

Nye roller for IT-personale – fra tekniker til konsulent

OK-15 projekt som gennemføres i OK-18 perioden.

Projektets gennemførelse forudsætter fortsat finansiering via AUA.

9. Protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Parterne er enige om, at protokollat om aftale om vilkår for ansatte i fleksjob redigeres i overensstemmelse med bilag 5.

10. 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 2018, 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 4. maj 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



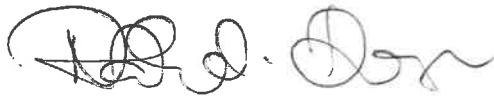
Jesper Tjørnhøj-Thomsen

For HK KOMMUNAL:



John V. Knudsen

For DL – PATIENT/ADMINISTRATION/KOMMUNIKATION:



Wanne Fogelund

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. af 25. august 2015.
- Overenskomst for lægesekretærer m.fl. af 25. august 2015.
- Overenskomst for grafisk beskæftiget personale af 25. august 2015.
- Arbejdstidsaftale af 25. juni 2015 (lægesekretærer og telefonister ved sygehuse).

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Lægeseekretærer	8.369	3.356,90	0,35%	11,75
Administrations- og it-personale	5.821	2.616,04	0,35%	9,16
Grafisk Personale, Regioner	31	13,56	0,35%	0,05
Særlige formål				8,00
Prioriterede grupper				5,31
Total	14.221	5.986,50	0,35%	34,26

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
3. Løn				
3.2 Grundlønshøjelser				
Forhøjelse af grundlønstillæg med 1.000 kr. (32.01)	01-04-19	1,98	5,78%	0,03%
Assistenter til grundløntrin 22 (32.01)	01-04-19	2,27	6,63%	0,04%
Forhøjelse af grundlønstillæg med 1.000 kr. (32.09)	01-04-19	10,45	30,50%	0,17%
3.3 Kvalifikationslønsmodel				
Kval.model for grundløntrin 12 (32.01)	01-04-19	1,97	5,75%	0,03%
Kval.model for grundløntrin 12 (32.09)	01-04-19	0,65	1,90%	0,01%
4. Pension, ATP og Fritvalg				
4.1 Pension				
Forhøjelse af pensionsbidrag (32.01)	01-04-19	7,28	21,25%	0,12%
Forhøjelse af pensionsbidrag (32.09)	01-04-19	1,57	4,58%	0,03%
5. Arbejdstids og særydelser				
5.2 Pension af særydelser				
Forhøjelse af pension af særydelser (32.09)	01-04-19	3,70	10,80%	0,06%
5.3 Forskudt tid				
Forbedringer af aftale om forskudt mv. (32.01)	01-04-19	0,01	0,03%	0,00%
7. Kompetencefond				
Kompetencefond	01-04-19	4,38	12,78%	0,07%
Udgifter i alt		34,26	100,00%	0,57%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Fælles arbejde om udvikling og afprøvning af modeller for et nyt arbejdstidsregelsæt for ikke-døgnarbejde

De gældende arbejdstidsregler for sygeplejersker, jordemødre, fysioterapeuter, ergoterapeuter, bioanalytikere, social- og sundhedsassistenter, lægesekretærer m.fl. er indrettet med udgangspunkt i, at arbejdet udføres i døgn drift. Dette er dog langt fra tilfældet alle steder på de regionale hospitaler. En del af arbejdet planlægges således på hverdage i dagarbejdstiden og ikke i en døgnrytme.

Der vil stadig være brug for et sæt arbejdstidsregler, hvor det afgørende er, at der er personale i hele døgnnet – og hvor inddækningen af døgnnet er styrende. Men det skal afdækkes, om der med fordel også kan aftales arbejdstidsregler, hvor det i højere grad er opgaven og det at løse den konkrete opgave, der er i fokus og som dermed bliver styrende for arbejdstidsplanlægningen.

I parternes fælles projekt fra OK15 om arbejdstilrettelæggelse har parterne peget på en række mål, som en optimal arbejdstilrettelæggelse skal opfylde. Målet er, at en optimal arbejdstilrettelæggelse skal:

- ske ud fra patientens behov,
- sikre den bedst mulige kvalitet,
- sikre, at ressourcerne anvendes effektivt,
- understøtte et godt arbejdsmiljø med færre sygedage og høj arbejdsglæde,
- sikre at medarbejdernes kompetencer anvendes fuldt ud,
- tage udgangspunkt i ansvar for opgaven samt medinddragelse og medindflydelse i arbejdstilrettelæggelsen,
- tilstræbe forudsigelighed og balance mellem arbejdsliv og privatliv,
- ske på baggrund af centrale arbejdstidsregler og mulighed for lokale aftaler, der fremmer fælles interesser vedrørende arbejdstilrettelæggelse, og
- sikre en fair honorering, der understøtter fælles interesser for arbejdstilrettelæggelsen.

Parterne vægter de enkelte parametre forskelligt, men der er en gensidig forståelse for at alle parametrene har betydning for en god arbejdstilrettelæggelse.

Formål

Formålet med det fælles arbejde er at drøfte en eller flere modeller for arbejdstidsregler for de medarbejdere, der varetager arbejdsopgaver, der ikke kræver døgn drift.

Samtidig skal det via en afprøvning af en eller flere modeller undersøges, hvordan det virker at arbejde med forskellige sæt regler på arbejdstidsområdet inden for samme faggruppe og eventuelt på samme arbejdsplads/afdeling.

Dette giver anledning til at overveje:

- Om der er de rette rammer for arbejdstilrettelæggelsen alle steder?
- Om der kan skabes et mere hensigtsmæssigt arbejdsflow inden for andre rammer?

-
- Om der kan skabes en bedre oplevelse for patienterne samt større faglig frihed og medindflydelse på opgaveløsningen?
 - Om der kan opnås muligheder, for at give større råderum for den enkelte medarbejder til selv at planlægge/styre opgaver og arbejdstid, for derved at opnå et mere hensigtsmæssigt arbejdsflow?

I forlængelse heraf er det relevant, som et fælles arbejde, at afprøve, om der er behov for andre og anderledes arbejdstidsregler, herunder de faktiske og praktiske muligheder for at anvende flere sæt arbejdstidsregler inden for samme faggrupper.

Det er vigtigt, at medarbejderne også oplever en bedre arbejdsdag, et godt arbejdsmiljø, og høj arbejdsglæde. Medarbejdertilfredshed er helt central for kerneydelsen, og påvirker patienternes oplevelse af sundhedsvæsenet.

Det fælles arbejde omfatter tre faser:

- Første fase består af en fælles afdækning af muligheder og behov for anderledes arbejdstidsregler samt arbejde med en eller flere modeller. I arbejdet kan inspiration fra eksisterende lokalaftaler inddrages.
- Anden fase består af afprøvning af en eller flere modeller på afgrænsede områder.
- Tredje og sidste fase består af en evaluering af den eller de afprøvede modeller for arbejdstid. Succeskriterierne for evaluering af afprøvet model(ler) tager udgangspunkt i de opstillede mål for optimal arbejdstilrettelæggelse i parternes fælles projekt for OK-15

Tidsplan

Det fælles arbejde igangsættes ultimo 2018. Ved igangsættelsen aftaler parterne den videre tidsplan.

Organisering

Der etableres en styregruppe samt en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Sundhedskartellet, FOA, HK og Danske Regioner

Lokale ledere og medarbejdere inddrages i alle 3 faser med henblik på at sikre viden og erfaring fra praksis. Der kan endvidere indgå besøg på arbejdspladser med henblik på at kvalificere grundlaget.

Bilag 4: Kompetencefond

Aftale om Kompetencefonden mellem RLTN og HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund, Dansk Metal/håndværkerorganisationerne, Konstruktørforeningen og Maskinmestrenes Forening

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Aftalen omfatter alle ansatte inden for de organisationers forhandlingsområde og inden for de overenskomster, som er oplyst i bilag 1 og er:

1. personale i regional tjeneste
2. personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. INDLEDNING OG FORMÅL

Formålet med aftalen er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau, til gavn for den regionale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på det regionale arbejdsmarked, herunder den enkeltes kompetencer i forhold til en styrket, tværgående opgaveløsning.

Fonden er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne for de medarbejdergrupper, der er omfattet af aftalen. Fonden er dermed et supplement til og kan anvendes i sammenhæng med den indsats, der foregår for at styrke den tværgående indsats med henblik på at sikre fokus på patientforløb mv.

§ 3. MIDLERNES ANVENDELSE

Stk. 1.

Midlerne i Kompetencefonden anvendes til kompetenceudvikling i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Listen over aktiviteter kan ændres ved enighed mellem parterne.

Stk. 2.

Ansøgning til fonden foregår på følgende måde:

- Ansøgninger underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, der er part i denne aftale. Ansøgninger fra flere personer fra den samme arbejdsplads, der søger den samme aktivitet, kan indsendes som en samlet ansøgning.
- Der kan søges op til 25.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden.

Stk. 3.

Såfremt der er midler til rådighed, sker tildeling umiddelbart på baggrund af den underskrevne ansøgning i henhold til de aktiviteter, der er fastsat i bilag 2. Parterne sikrer sig inden udbetaling, at den søgte aktivitet er i overensstemmelse med aftalen. Hvis en ansøgning skal undersøges nærmere, meddeler en af parterne den anden part dette indenfor 14 dage.

Stk. 4.

Det er en forudsætning for tildelingen af midler fra fonden, at der er tale om aktiviteter, der ligger ud over den indsats, der i øvrigt finder sted. Midlerne kan anvendes til deltagergebyrer, materialer samt transport og ophold mv.

Stk. 5.

Medarbejderudviklingssamtaler og eventuelle udviklingsplaner er det naturlige udgangspunkt for ansøgninger om midler. Der henvises i øvrigt til de enkelte overenskomster.

Stk. 6.

Tildelte midler udbetales fra Kompetencefonden direkte til arbejdspladsen.

Stk. 7.

Fondens midler kan ikke anvendes til at støtte ansøgninger om uddannelser, der er overenskomstmæssigt fastsat eller hvortil, der er særskilt offentlig finansiering, fx i forbindelse med særlige lovgivningsmæssige indsatsområder eller trepartsaftaler.

BEMÆRKNINGER:

Gælder ikke for så vidt angår punkt 9 og punkt 59 i Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021) fra oktober 2017.

§ 4. STYRING OG ADMINISTRATION

Stk. 1.

Kompetencefonden består af følgende fondsområder:

- Fondsområde 1: FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne
- Fondsområde 2: HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Konstruktørforeningen og Maskinmestrenes Forening

Fordelingen af overenskomster på fondsområder fremgår af bilag 1.

Stk. 2.

Driften af Kompetencefonden ledes af en styregruppe med repræsentanter fra RLTN og 2 repræsentanter fra hvert fondsområde og en fællesrepræsentant fra de deltagende organisationer. Styregruppen træffer beslutning i enighed.

Styregruppen:

- Træffer beslutning om administration og ansøgningsprocedure for begge fondsområder, så det sker billigt og effektivt.
- Udarbejder statistik og regnskab for begge fondsområder og de enkelte organisationers finansieringsbidrag.
- Træffer beslutning om informationsaktiviteter af generel karakter og kan forestå informationsaktiviteter, der er specifik for det enkelte fondsområde, i samarbejde med parterne på fondsområdet.
- Sikrer en koordineret evaluering af Kompetencefonden.

Stk. 3.

Udgifter til sekretariat, administration og IT-løsninger, evaluering, informationsaktiviteter generelt og på det enkelte fondsområde mv. finansieres inden for Kompetencefondens økonomiske ramme fordelt forholdsmæssigt mellem fondsområderne.

§ 5. ØKONOMI

Stk. 1.

De varige midler som organisationerne ved OK-15 afsatte til Kompetencefonden genanvendes i Kompetencefonden pr. 1. april 2018 og frem. Der kan eventuelt afsættes yderligere midler til Kompetencefonden, som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2.

For organisationer, der indtræder i Kompetencefonden pr. 1. april 2019, afsættes mindst 0,05 % af organisationens lønsum finansieret via de organisationsmidler, der er til rådighed pr. 1. april 2019.

Stk. 3.

Midlerne anvendes på fondsområderne efter de tilførsler, der er sket fra de enkelte organisationernes overenskomstforhandlinger, jf. bilag 1. Dertil kommer eventuelle uforbrugte midler i Kompetencefonden fra OK-15.

§ 6. UDMØNTNING AF MIDLER FRA KOMPETENCEFONDEN

Der kan ske udmøntning af midler fra Kompetencefonden fra 1. april 2018 med undtagelse af organisationer, der indtræder i Kompetencefonden pr. 1. april 2019.

§ 7. EVALUERING AF KOMPETENCEFONDEN

Der gennemføres inden udgangen af overenskomstperioden en evaluering af Kompetencefonden, herunder af det enkelte fondsområde, med henblik på drøftelse af en evt. videreførelse af fonden.

§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2018. Aftalen er midlertidig og ophører ved udløbet af overenskomstperioden med mindre andet aftales som led i overenskomstforhandlingerne.

Stk. 2.

Hvis Kompetencefonden ikke videreføres tilbageføres evt. uforbrugte midler til anvendelse for de bidragende overenskomstråder efter aftale mellem parterne som led i overenskomstforhandlingerne.

BILAG 1. FONDSOMRÅDER, ORGANISATIONER, OVERENSKOMSTER OG FINANSIERING

Fondsområderne består af følgende organisationers overenskomster med tilførsel af midler som fastsat nedenfor:

Fondsområde 1**Organisationer:**

- FOA – Fag og Arbejde
- 3F – Fagligt Fælles Forbund
- Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

Overenskomster:

- Ambulanceuddannet personale
- Erhvervsuddannede serv.ass. og elever
- Husassistenter
- Håndværkere m.fl.
- Ledende servicepersonale
- Ledende værkstedspersonale mv.
- Neurofysiologiassistenter og – elever
- Omsorgs- og pædagogmedhj. samt pæd.ass.
- Regions- og skolebetjente
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere mv.
- Sygehusportører
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem

Tilførte midler:

Organisation			
FOA – Fag og Arbejde			
3F Fagligt Fælles Forbund			
Dansk Metal/håndværker.org.			

Fondsområde 2
Organisationer:

- HK Kommunal
- Socialpædagogerne
- Teknisk Landsforbund
- Dansk Socialrådgiverforening
- Konstruktørforeningen
- Maskinmestrenes Forening

Overenskomster:**HK Kommunal**

- Lægeseekretærer
- Kontor- og IT-personale mv.
- Grafisk personale
- Vagtcentralpersonale

Socialpædagogerne

- Pædagogisk personale og husholdningsledere, døgninst.
- Ledende værkstedspersonale mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhj. samt pæd.ass.

Teknisk Landsforbund

- Tekniske designere m.fl.
- Audiologiassistenter og – elever
- Professionsbachelorer på det tekniske område

Dansk Socialrådgiverforening

- Socialrådgivere

Konstruktørforeningen

- Professionsbachelorer på det tekniske område

Maskinmestrenes Forening

- Professionsbachelorer på det tekniske område

Tilførte midler:

Organisation			
HK Kommunal			
Socialpædagogerne			
Teknisk Landsforbund			
Dansk Socialrådgiverforening			
Konstruktørforeningen			
Maskinmestrenes Forening			

BILAG 2. LISTE OVER AKTIVITETER, JF. § 3, STK. 1

Fondsområde 1

FOA – Fag og Arbejde, 3F – Fagligt Fælles Forbund og Dansk Metal/håndværkerorganisationerne

- Forberedende voksenundervisning (FVU)
- Almen voksenuddannelse (AVU)
- Højere forberedelseksamen (HF)
- Erhvervsuddannelse (EUD)
- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Videregående voksenuddannelse (VVU/akademiuddannelser) (moduler af eller hel uddannelse)
- Diplomuddannelse (moduler af eller hel uddannelse)
- Masteruddannelse (moduler af eller hel uddannelse)
- Voksenunderviseruddannelse
- Kurser målrettet grundlæggende kompetencer inden for dansk, matematik eller IT
- Kompetenceudvikling, som udvikles og gennemføres internt i regionerne

Fondsområde 2

HK Kommunal, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Konstruktørforeningen og Maskinmestrenes Forening

Kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere:

- Akademiuddannelser (eller -moduler)
- Sundhedskommunom og anden kommunomuddannelse (eller -moduler) for de grupper, der ikke har tilbudspligt
- Diplomuddannelser (eller -moduler)
- Masteruddannelser (eller -moduler)
- Kandidatuddannelser (eller -moduler)
- Meritpædagoguddannelsen

Bilag 5: Protokollat vedrørende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§ 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2. Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.