

Løn- og Personalenyt

Orienteringsbrev nr. 2011:9 / 28. februar 2011



Forlig med Sundhedskartellet

Der er mandag den 28. februar opnået forlig med Sundhedskartellet, SHK, om økonomien, de generelle temaer ved overenskomstforhandlingerne samt temaer på overenskomstområdet for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2013. Læs om forligets hovedelementer i dette Løn- og personalenyt.

Tjenestemænd - fortsat retsenhed med staten	4
Lønfrigivelse	5
Den videre proces	5

Indhold

I. Overenskomstområdet.....	2
Lokal løndannelse	2
Sammenskrivning og harmonisering af overenskomster	2
Atypiske stillinger.....	2
Frit valg	2
ATP.....	2
Pensionsforhøjelse til økonomaer og kliniske diætister.....	2
Personalepolitiske projekter	2
II. Generelle temaer.....	3
Generelle lønstigninger	3
Økonomien ved organisationsforhandlingerne.....	3
Opdeling af reguleringsordning.....	3
Forenkling af MED/SU	3
Forbedrede TR-vilkår.....	3
Videreførelse af seniordage	3
Fast fratrædelsesbeløb til afskediget åremålsansat.....	4
Forenkling af Aftalen om lønstatistik	4
Ret til frivillig pensionsindbetaling.....	4
Lokal AKUT videreføres.....	4

På det kommunale område dækker SHK bl.a. følgende personalegrupper:

- syge- og sundhedsplejersker
- ergoterapeuter
- fysioterapeuter
- økonomaer
- ernæringsassistenter

SHK har for så vidt angår økonomien og de generelle temaer fået samme resultat, som er indeholdt i KTO-forliget af 19. februar 2011, derfor beskrives disse elementer til sidst i nyhedsbrevet.

Dette Løn- og Personalenyt indeholder hovedelementerne i forliget. Se hele forliget på KL's hjemmeside.

I. Overenskomstområdet

Lokal løndannelse

Der er indgået en ny forenklet aftale om lokal løndannelse for SHK's område.

Der afsættes ikke nye midler til lokal løndannelse (forlodsfinansiering) og aftalen indeholder ikke nye garantier.

Aftalen om lokal løndannelse gøres mere læsevenlig, og procedurereglerne forenkles, så de i højere grad matcher en situation uden forlodsfinansiering.

Twisteløsningssystemet ændres, så muligheden for at få sagen behandlet i et paritetisk nævn (niveau 4) forsvinder.

Sammenskrivning og harmonisering af overenskomster

Overenskomsterne for syge- og sundhedsplejersker, ergo- og fysioterapeuter, økonomaer, ernæringsassistenter m.fl. sammenskrives og harmoniseres.

Overenskomstens dækningsområde udvides til at dække kliniske diætister, ernæringshjælpere og ernæringshjælperelever med virkning fra 1. september 2011.

Atypiske stillinger

Med virkning fra 1. september 2011 indføres mulighed for at indplacere atypiske stillinger på en grundløn på 359.131 kr. (1/1-2006-niveau).

Frit valg

Pr. 1. januar 2012 får alle månedslønnede, pensionsberettigede ansatte et løntillæg på 0,34 % af den pensionsgivende løn. Den ansatte kan vælge, at

tillægget i stedet anvendes til forhøjelse af pensionsbidraget.

For tjenestemænd på SHK's område indføres et ikke pensionsgivende tillæg, der udbetales hver måned. Tillægget svarer til 0,34 % af de pågældendes pensionsgivende lønde og kan ikke konverteres til et løntrin.

ATP

For de grupper inden for Sundhedskartellet's område, der ikke i dag har ATP på A-sats, forhøjes ATP-bidraget pr. 1. januar 2012 fra D-sats til C-sats og fra E-sats til F-sats.

Pensionsforhøjelse til økonomaer og kliniske diætister

Pr. 1. januar 2012 forhøjes pensionsprocenten for økonomaer og kliniske diætister med 0,35%.

Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om, at igangsætte følgende personalepolitiske projekter i overenskomstperioden:

- Projekt om lokal lønstatistik
- Revision af MED-håndbogen
- Gennemgang af den lokalt aftalte organisering af arbejds miljøarbejdet
- Ligestilling – det kønsopdelte arbejdsmarked
- Samme arbejdstid på samme arbejdsplads
- Fremtidens behov for arbejdskraft
- Kliniske retningslinjer for sundhedsindsatsen i kommunerne

II. Generelle temaer

Generelle lønstigninger

Der er ingen lønstigninger i 2011.

I 2012 er aftalt generelle lønstigninger pr. 1. januar på 1,10 %, hertil kommer 0,61 %, som er en udskudt lønstigning fra 2011. Endelig skønnes det, at reguleringsordningen udmønter 0,10 % også 1. januar.

Pr. 1. oktober 2012 er der aftalt en generel lønstigning på 0,20 % og reguleringsordningen skønnes at udmønte 0,64 %.

Der skønnes således samlede lønstigninger i 2012 på 3,03 %.

Økonomien ved organisationsforhandlingerne

Det er forudsat, at der anvendes 0,31 % af lønsummen ved organisationsforhandlingerne. De 0,31 % er indeholdt i den samlede lønstigning på 3,03 %.

Der er tillige tilført 2,91 mio. kr. fra en ATP-pulje, som er tilvejebragt som følge af, at ATP-satserne ikke reguleres med lønudviklingen. Herved opstår et provenu.

Opdeling af reguleringsordning

Reguleringsordningen videreføres, dog således, at den alene dækker det kommunale arbejdsmarked. Det betyder, at de kommunalt ansattes lønudvikling ikke længere vil være påvirket af lønudviklingen på det regionale område.

Reguleringsordningen udligner 80 % af forskellen mellem den kommunale og private sektors lønudvikling.

Forenkling af MED/SU

Et antal af hovedudvalgets hidtidige pligt opgaver udgår. I stedet skal hovedudvalget fremover hvert andet år (medmindre andet aftales) drøfte og fastlægge en strategiplan for, hvilke opgaver og indsatsområder hovedudvalget vil arbejde med. Hovedsigtet er, at dagsordenen i hovedudvalget skal afspejle de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Forbedrede TR-vilkår

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter, der er begrundet i arbejdsmangel, skal fremover ske med mindst 6 måneders varsel.

Det forbedrede opsigelsesvarsel gælder udelukkende fungerende tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, og dermed ikke suppleanter og øvrige medarbejderrepræsentanter.

Videreførelse af seniordage

Seniordagene videreføres med virkning fra 1. januar 2012.

Samtidig forenkles ordningen:

- Timelønnede medarbejdere udgår af ordningen.
- Hvis en medarbejder skal have udbetalt seniordagene ændres beregningsgrundlaget til pensionsgivende løn. Ved udbetaling er værdien af en seniordag 0,47 % af den pensionsgivende løn.

- En medarbejders valg mellem seniordage, bonus eller pension gælder, indtil medarbejderen på eget initiativ evt. meddeler, at medarbejderen ønsker at ændre sit valg.

Fast fratrædelsesbeløb til afskediget åremålsansat

I forbindelse med indgåelse af en aftale om åremålsansættelse kan de lokale parter fremover aftale, efter hvilken model et fratrædelsesbeløb ydes i tilfælde af uansøgt afsked.

Hovedreglen er, at fratrædelsesbeløbets størrelse skal forhandles med den forhandlingsberettigede organisation på tidspunktet for den uansøgte afsked.

Man kan i stedet aftale, at der ydes et fast fratrædelsesbeløb. Beløbets størrelse afhænger alene af hvor lang tid, der rester af åremålsperioden på afskedigelsestidspunktet og skal dermed ikke forhandles med den forhandlingsberettigede organisation.

Forenkling af Aftalen om lønstatistik

Aftalen om lønstatistik forenkles med virkning fra 1. januar 2012. Forenklingen består bl.a. i, at:

- Kommunernes forpligtelse til at fremskaffe lønstatistikker opfyldes ved, at kommunerne leverer data til FLD, hvorefter statistikkerne kan findes på FLD's hjemmeside.
- Antallet af obligatoriske lønstatistikker reduceres.

Ret til frivillig pensionsindbetaling

Med virkning fra 1. januar 2012 har den enkelte overenskomstansatte ret

til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling mod samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende.

Tilsvarende ret og principper gælder for tjenestemænd.

Kommunen kan fastsætte regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt valg og evt. omvalg kan foretages.

Lokal AKUT videreføres

Den lokale AKUT-forsøgsordning videreføres i overenskomstperioden.

Det er samtidig aftalt, at kommunerne skal fremsende AKUT-refusionsopgørelse til organisationerne hurtigst muligt og senest 1. april året efter, at tillidsrepræsentanten /arbejds miljørepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.

Parterne vil i perioden undersøge mulighederne for at udforme et obligatorisk skema til brug for kommunernes opkrævning af AKUT-refusion.

Tjenestemænd - fortsat rets- enhed med staten

Tjenestemandsreglerne ændres i overensstemmelse med de statslige ændringer på området.

De væsentligste ændringer er, at fra 1. januar 2019:

- Stiger førtidsfradraget.
- Indføres et engangsbeløb til tjenestemænd, som har optjent 37 års pensionsalder.

Forliget sikrer hermed, at tjenestemandsreglerne i kommunerne er de samme som i staten.

Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når KL og SHK har meddelt godkendelse af forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelse.

Den videre proces

Forligene skal herefter godkendes af parternes kompetente forsamlinger. For KL's vedkommende er det KL's Løn- og personaleudvalg og Kommunernes Lønningsnævn, der vil få forelagt forliget til godkendelse.

Endelig skal det samlede overenskomstresultat til urafstemning blandt organisationernes medlemmer.

Ændringerne vil herefter blive indarbejdet i de berørte aftaler. De nye aftaler udsendes fra KL hurtigst muligt.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende temaerne på overenskomstområdet kan rettes til:

Souschef Mik Dalsgaard Jacobsen,
tlf. 3370 3400, e-mail mdj@kl.dk

Konsulent Lise Byrn-Kirketerp,
tlf. 3370 3555, e-mail lib@kl.dk

Chefkonsulent Gitte Lyngskjold,
tlf. 3370 3424, e-mail gly@kl.dk

Eventuelle spørgsmål vedrørende de generelle temaer kan rettes til:

Chefkonsulent Nanna Kolze,
tlf. 3370 3818, e-mail nsk@kl.dk