Moderniseringsstyrelsen
Centralorganisationernes Fællesudvalg

Bilag til

Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg

Februar 2015

15

Bilag A

Noter til reguleringsordningen for 2015 og 2017

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014 og 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Danmarks Statistiks lønindeks for den statslige sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014 og 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er) efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "e" (*jf. formlen for udmøntningens beregning nedenfor*) genberegnes.

2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "e" anvendes i beregningen som "c".

3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige, at "e" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.

4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Suspension af reguleringsordningen

Reguleringsordningen suspenderes i 2015 forstået på den måde, at der ikke sker nogen udmøntning fra ordningen pr. 1. april 2016 uanset lønudviklingen i staten og den private sektor i 2015. Der sker således udelukkende udmøntninger fra reguleringsordningen pr. 1. april 2015 og 1. april 2017 i overenskomstperioden.

Neutralisering af kompensation for 60-årsreglens bortfald

Virkningen på reguleringsordningen af kompensationen for 60-årsreglens bortfald (0,06 pct. pr. 1. april 2015) neutraliseres.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse (e) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Ved en eventuel forhøjelse af ATP-bidraget foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Bilag A

Reguleringsordning pr. 1. april 2015

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2013 til 3. kvartal 2014.

Stigning, virksomheder og organisationer:	a pct.
Stigning, statslige sektor:	b pct.
Reguleringsordningen pr. 1. april 2014:[1]	c pct.
Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c))	d pct.
Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2015 med deflatering under hensyn til lønforbedringer for statsansatte fra august 2013 til og med 1. april 2015:	
[d * 100/(100 + (129/127,9 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8 + 0,06	e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2015.

Udmøntningen er tillagt 0,06 som en korrektion for virkningen på reguleringsordningen af kompensationen for 60-årsreglens bortfald.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

[1] Lig med "e" (-0,39) året for.

Bilag A

Reguleringsordning pr. 1. april 2017

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Stigning, virksomheder og organisationer:	a pct.
Stigning, statslige sektor:	b pct.
Reguleringsordningen og lavtlønsprojektet pr. 1. april 2016:[2]	c pct.
Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c))	d pct.
Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2017 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2015 til og med 1. april 2017:	
[d * 100/(100 + (DS-indeks 3.16[3]/DS-indeks 3.15 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8	e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2017.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes […].

[2] Lig med "c" året for.

[3] DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal viderefores ved at forøge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som anført i særkorslen fra Danmarks Statistik.

Bilag B

Noter til privatlønsværn for aftaleperioden 2016 og 2017

Statistikgrundlaget for privatlønsværnet

Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015 og 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Danmarks Statistiks lønindeks for den statslige sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden fra 3. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015 og 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra privatlønsværnet som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er) efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "e" (*jf. formlen for udmøntningens beregning nedenfor*) genberegnes.

2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "e" anvendes i beregningen som "c".

3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige, at "e" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.

4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bilag B

Lavtlønsværn pr. 1. april 2016

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2014 til 3. kvartal 2015.

Stigning, virksomheder og organisationer:	a pct.
Stigning, statslige sektor:	b pct.
Reguleringsordningen pr. 1. april 2015:[1]	c pct.
Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c))	d pct.
Til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. april 2016 med deflatering under hensyn til lønforbedringer for statsansatte fra august 2014 til og med 1. april 2016:	
[d * 100/(100 + (DS-indeks 3.15[2]/DS-indeks 3.14 - 1) * 100 * 1,5 + s)]	e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2016.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

[1] Lig med "**e**" (-0,39) året for.

[2] DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal viderefores ved at forøge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Bilag B

Lavtlønsværn pr. 1. april 2017

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2015 til 3. kvartal 2016.

Stigning, virksomheder og organisationer:	a pct.
Stigning, statslige sektor:	b pct.
Reguleringsordningen samt privatlønsværn pr. 1. april 2016:[3]	c pct.
Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c))	d pct.
Til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. april 2017 med deflatering under hensyn til lønforbedringer for statsansatte fra august 2015 til og med 1. april 2017:	
[d * 100/(100 + (DS-indeks 3.16[4]/DS-indeks 3.15 - 1) * 100 * 1,5 + s)]	e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. april 2017.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes […].

[3] Lig med "e" året for.

[4] DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal viderefores ved at forøge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Bilag B

Lavtlønsværn pr. 1. december 2017

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2016 til 3. kvartal 2017.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor fra 3. kvartal 2016 til 3. kvartal 2017.

Stigning, virksomheder og organisationer:	a pct.
Stigning, statslige sektor:	b pct.
Reguleringsordningen samt privatlønsværn pr. 1. april 2017:[5]	c pct.
Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c))	d pct.
Til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. december 2017 med deflatering under hensyn til lønforbedringer for statsansatte fra august 2014 til og med 1. april 2016:	
[d * 100/(100 + (DS-indeks 3.17[6]/DS-indeks 3.16 - 1) * 100 * 1,5 + s)]	e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer pr. 1. december 2016.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

Modregningen i generelle lønstigninger pr. 1. december 2017 forudsætter, at det nødvendige datagrundlag foreligger. Såfremt dette ikke er tilfældet, foretages den eventuelle nedjustering i januar eller snarest muligt derefter.

---

[5] Lig med "e" året for.

[6] DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal viderefores ved at foroge foregående års lønindeks med årsstigningen i staten, som anfort i særkorslen fra Danmarks Statistik.

Bilag C

PARTERNE STYRKER DET CENTRALE OG LOKALE SAMARBEJDE

Et godt samarbejde og et velfungerende partssystem er væsentlige elementer i udviklingen af statslige arbejdspladser præget af effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen samt motivation og trivsel.

De centrale parter vil fremadrettet understøtte udviklingen af arbejdspladserne endnu bedre gennem en øget forståelse af værdien af et godt samarbejde med fælles ansvar, tillid og åbenhed samt kendskab til og respekt for parternes legitime roller og opgaver.

Parterne er enige om, at en fokuseret og helhedsorienteret ledelsesindsats, en velfungerende tillidsrepræsentantfunktion og et velfungerende samarbejdsudvalg samt et bredt funderet samarbejde præget af løbende dialog og gensidig respekt er væsentlige forudsætninger for en sådan udvikling. Derfor er det væsentligt med klarhed over og forståelse af legitimiteten af de forskellige aspekter af rollerne som henholdsvis tillidsrepræsentant og leder samt gode rammer for og kompetencer til at udfylde disse roller godt.

Parterne vil i fællesskab understøtte det fælles lokale ansvar for udviklingen af effektive statslige arbejdspladser ved aktivt at bidrage til, at samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter, medarbejdere og ledelse fungerer lokalt på de statslige arbejdspladser. Det skabes ved en lokal gensidig respekt for henholdsvis tillidsrepræsentantens og ledelsens legitime rolle - og gennem en forståelse og anerkendelse af, at parterne kan tage flere forskellige midler i anvendelse i udvikling af arbejdspladsen, herunder lokal dialog, drøftelser, forhandlinger og aftaler med henblik på at sikre fælles ejerskab.

Det er et lokalt ansvar på alle arbejdspladser at fremme det gode samarbejde, og de centrale parter tager et fælles ansvar for at styrke samarbejdet centralt og lokalt.

Bilag C

Lokal indsats

Parterne vil derfor i overenskomstperioden iværksætte fælles indsatser lokalt på de statslige arbejdspladser for at understøtte de lokale parter og derigennem bidrage til at øge effektiviteten og kvaliteten i opgaveløsningen. Initiativerne iværksættes primo 2016 i forlængelse af den fælles afklaring parterne imellem.

Som et element vil parterne etablere partsfælles rådgivning, hvor parterne vil være til stede på statslige arbejdspladser, når det ønskes af begge lokale parter. Formålet er at understøtte de lokale parter i at håndtere udfordringer med samarbejdet. Den partsfælles rådgivning vil være et supplement til Samarbejdssekretariatets rådgivning og er afgrænset i forhold til det fagretlige system.

Det er parternes opfattelse, at en dialog mellem de centrale og de lokale parter på den enkelte arbejdsplads kan være en effektiv understøttelse af det lokale samarbejde og samtidig kan give de centrale parter viden, der kan komme andre arbejdspladser til gavn.

Parterne vil derfor også tage initiativ til at bringe statslige arbejdspladser sammen på tværs af erfaringsgrundlag med henblik på gensidigt at kvalificere det lokale samarbejde.

Ligeledes kan parterne, hvis der lokalt opstår ønske om det, understøtte udviklingsforsøg på enkelte statslige arbejdspladser med henblik på at videreudvikle det lokale samarbejde på den pågældende arbejdsplads og samtidig opnå erfaringer og inspiration, der kan udbredes til andre arbejdspladser.

Parterne vil herudover i fællesskab udbrede kendskabet til værdien af et velfungerende lokalt samarbejde, herunder betydningen af kendskab til og respekt for de forskellige legitime roller og opgaver på arbejdspladsen. I tilknytning hertil vil parterne stille relevant fælles uddannelse til rådighed for ledere og tillidsrepræsentanter.

Budskaberne i den fælles uddannelse kan efterfølgende tjene som inspiration i parternes egen uddannelse og rådgivning af henholdsvis tillidsrepræsentanter og ledere.

Parterne vil løbende have fokus på at formidle erfaringer og viden, der indsamles undervejs i perioden, herunder om effekter af det gode lokale samarbejde på opgaveløsningen.

Bilag C

Fælles afklaring

Som grundlag for indsatserne vil parterne gennemføre en fælles afklaringsfase, der tilstræbes afsluttet senest ultimo 2015. I fasen vil parterne drøfte og identificere forudsætninger for det gode lokale samarbejde, herunder hvilke forskellige legitime opgaver og hensyn tillidsrepræsentanten og ledelsen varetager inden for det lokale partssystem, og hvilken betydning gode rammer og kompetencer har i den forbindelse. Parterne vil desuden etablere en fælles viden om, hvilke erfaringer med det lokale samarbejde der allerede foreligger på det statslige område. I den forbindelse vil blandt andet erfaringer fra parternes fælles projekt om tillid og samarbejde indgå.

Der vil i afklaringsfasen blandt andet indgå dialog med og besøg på udvalgte statslige arbejdspladser, herunder eventuelt i form af workshops med inddragelse af lokale parter. I den forbindelse kan lokale parters erfaringer med at håndtere udfordringer med fx en ny organisationsstruktur eller geografisk adskilte lokationer indgå.

Dialogen kan ligeledes give inspiration til, hvorledes de centrale parter kan understøtte de lokale parter i arbejdet med at fremme et godt lokalt samarbejde. En god fælles forståelse blandt de centrale parter er væsentlig for en effektiv fælles understøttelse af de lokale parters samarbejde.

Organisering

Indsatsen i perioden organiseres ved en styregruppe med repræsentation fra CFU og Moderniseringsstyrelsen. Der skal udarbejdes et endeligt kommissorium for indsatsen. Da parterne løbende indsamler konkrete erfaringer med effekten af den partsfælles indsats på arbejdspladserne, vil styregruppen i fornødent omfang kunne foretage tilpasninger af indsatsen.

Bilag D

PARTSFÆLLES INDSATS FOR ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Et godt psykisk arbejdsmiljø og et tillidsfuldt samarbejde er afgørende for medarbejderes og lederes trivsel og dermed for produktiviteten og for kvaliteten i opgaveløsningen. CFU og Moderniseringsstyrelsen vil i fællesskab sætte fokus på og understøtte de statslige arbejdspladser i deres arbejde med det gode psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdspladserne repræsenterer en mangfoldighed af opgavetyper, medarbejdere og organisatoriske forskelle mv. En lige så stor mangfoldighed kan der derfor være i de faktorer, som har betydning for det psykiske arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser. Konkrete tiltag, der sigter mod at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø, skal derfor variere og målrettes afhængig af lokale vilkår og behov.

Et fælles træk ved arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø er, at de generelt er kendetegnet ved tillid, gensidig respekt og anerkendelse. Dette fremmes typisk gennem et godt samarbejde og en løbende og troværdig dialog mellem ledere og medarbejdere, herunder tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Et andet fælles træk er, at der er en god fælles forståelse af kerneopgaver og retning samt en forståelse af roller, rammer og forventninger til arbejdsopgavernes udførelse.

Arbejdet med at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø kræver, at alle på arbejdspladsen tager ansvar. Ledelsen, arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalget, tillidsrepræsentanten og øvrige medarbejdere må tage et fælles ansvar – både for, at det går godt, og når eventuelle problemer opstår og skal løses.

Problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan føre til øget sygefravær, mistrivsel og høj personaleomsætning og til, at arbejdet ikke udføres så godt og effektivt som muligt. Det er derfor væsentligt løbende at være opmærksom på arbejdsmiljøet og at adressere de konkrete udfordringer, hvis der er tegn på dårligt arbejdsmiljø. I den forbindelse kan det eksempelvis være væsentligt at have en målrettet dialog om forventninger til arbejdsopgaverne og arbejdsopgavernes udførelse, opmærksomhed på håndtering af forandringer samt dialog om og opmærksomhed på sygefravær, herunder forventningsafstemning i forbindelse med tilbagevenden fra sygdom. At kunne arbejde målrettet og effektivt med det psykiske arbejdsmiljø kræver, at man har kendskab til alle de faktorer, som konkret kan have en positiv eller negativ betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Parterne er enige om at understøtte det fælles lokale arbejde for det gode arbejdsmiljø. Det sker med udgangspunkt i en fælles forståelse af, at løsninger med reel lokal effekt skabes med udgangspunkt i de konkrete vilkår på arbejdspladserne, og at der er forskel på arbejdspladser, arbejdsopgaver og medarbejdere.

Indsatser

CFU og Moderniseringsstyrelsen vil derfor i overenskomstperioden iværksætte fælles indsatser lokalt på de statslige arbejdspladser for at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og derigennem bidrage til at øge effektiviteten og kvaliteten i opgaveløsningen. Det er parternes opfattelse, at den lokale drøftelse er meget væsentlig, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Dette skal ses i sammenhæng med strategien for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020.

Rejsehold

Som et helt centralt element vil parterne i fællesskab etablere et rejsehold, der efter nærmere aftale med de lokale parter kan understøtte arbejdspladserne i at håndtere konkrete udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det er parternes opfattelse, at en dialog mellem de centrale og de lokale parter på den enkelte arbejdsplads om udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø samt inspiration til at håndtere disse kan være en effektiv støtte til det lokale arbejde for at bedre det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig kan det give de centrale parter viden, der kan komme andre arbejdspladser til gavn.

De lokale parter og rejseholdet afklarer tilrettelæggelsen af indsatsen, herunder hvem på arbejdspladsen der medvirker.

Formidling

Parterne vil i fællesskab viderebringe erfaringer med værdien af et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette vil blandt andet ske ved at invitere ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter mv. til informationsmøder forskellige steder i landet.

Parterne vil løbende have fokus på at formidle erfaringer og viden, der findes på området og indsamles undervejs i projektet, herunder om effekter af et godt psykisk arbejdsmiljø på opgaveløsningen. Desuden vil parterne løbende indsamle konkrete erfaringer med effekten af den partsfælles indsats på arbejdspladserne og i fornødent omfang foretage en tilpasning af indsatsen.

Bilag D

Fælles afklaring

Som grundlag for indsatserne vil parterne gennemføre en fælles afklaringsfase, der tilstræbes afsluttet senest ultimo 2015.

Der vil i afklaringsfasen blandt andet indgå dialog med udvalgte statslige arbejdspladser og andre aktører på arbejdsmiljøområdet med henblik på at opnå viden om erfaringer med at arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Dialogen skal give inspiration til, hvorledes de centrale parter kan understøtte de lokale parter i arbejdet med at fremme et godt arbejdsmiljø.

Organisering

Indsatsen i perioden organiseres ved en styregruppe med repræsentation fra CFU og Moderniseringsstyrelsen. Der skal udarbejdes et endeligt kommissorium for partsprojektet.

Styregruppen vil løbende drøfte resultaterne af indsatserne med henblik på at kunne foretage tilpasninger i fornødent omfang.

Bilag E

PARTERNES FÆLLES ARBEJDE MED KOMPETENCEUDVIKLING I STATEN

Kompetenceudvikling er vigtig for at kunne understøtte fleksibilitet, effektivitet og kvalitet i opgavevaretagelsen på de statslige arbejdspladser. Kompetenceudvikling er tillige et væsentligt element i sikringen af den enkelte medarbejders employability.

I forlængelse heraf satte parterne ved OK13 i fællesskab et styrket fokus på kompetenceudvikling i staten. Den partsfælles indsats i perioden, etablering af en årlig dialog med repræsentanter fra arbejdspladser og organisationer samt Kompetencesekretariatets målrettede rådgivningsarbejde er nogle af de tiltag, parterne vurderer, har båret frugt i perioden og derfor skal fortsætte.

Parterne ønsker endvidere at videreføre de ved OK13 aftalte rammer for parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, herunder det partsfælles Kompetencesekretariat.

Parterne er enige om, at der fortsat skal afsættes betydelige ressourcer til kompetenceudvikling i staten. Den partsfælles indsats skal fortsat have fokus på den lokale effekt af kompetenceudvikling.

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA)

Fonden videreføres, og der afsættes i alt 24,6 mio. kr. årligt i perioden. I 1. år tilføres der yderligere 0,5 mio. kr. De ekstra midler fordeles forholdsmæssigt mellem de tværgående og de særlige gruppevise fokus- og indsatsområder.

Parterne lægger vægt på, at der fortsat er stærkt fokus på lokal forankring for at skærpe effekten af den kompetenceudvikling, der gennemføres lokalt, samt videreformidlingen heraf.

Tværgående fokus- og indsatsområder:

I alt afsættes 14,8 mio. kr. årligt. Parterne er enige om følgende fokus- og indsatsområder:

Omstilling, herunder

- Understøttelse af arbejdet med større organisatoriske omstillingsprocesser
- I arbejdspladsprojekter kan der i ganske særlige tilfælde gives støtte til kompetenceafklaring af overtallige medarbejdere

Organisatorisk udvikling

- Understøttelse af større projekter med fokus på den organisatoriske tilstand og udvikling

Tilskud i forbindelse med ansættelse i integrations- og oplæringsstillinger i henhold til parternes aftale af 27. juni 2005.

Herudover særlige indsatser besluttet af parterne.

Parterne kan i perioden foretage en yderligere konkretisering af de tværgående fokus- og indsatsområder.

Særlige gruppevise fokus- og indsatsområder:

Af fondens midler afsættes i alt 9,8 mio. kr. årligt til særlige gruppevise fokus- og indsatsområder:

- På Akademikernes område i alt 4,6 mio. kr.,
- På LC/CO10's område i alt 2,9 mio. kr.,
- På OAO's område i alt 2,3 mio. kr.

Parterne beslutter og konkretiserer i perioden de gruppevise fokus- og indsatsområder, eksempelvis vedrørende ledelsesudvikling for specifikke grupper.

Kompetencefonden

Kompetencefonden videreføres, og der afsættes i alt 32,8 mio. kr. årligt i perioden. I 1. år tilføres der yderligere 0,6 mio. kr.

Parterne er enige om, at den ved OK13 igangsatte udvikling af et nyt administrations- og evalueringssystem af Kompetencefonden gennemføres.

I forbindelse med fordelingen af midler fra Kompetencefonden til ministerier og styrelser skal der arbejdes for lokal opmærksomhed på, at midlerne kommer fra partssystemet, er et supplement og udmøntes i overensstemmelse med parternes aftale om Kompetencefonden.

Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling

Den nuværende organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling, herunder Kompetencesekretariatet, videreføres.

Bilag E

Kompetencesekretariatet fortsætter det opsøgende arbejde. Den igangværende indsats for medarbejderudviklingssamtaler med effekt fortsættes, hvor der i perioden også vil være fokus på medarbejdernes livssituation, eksempelvis seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Kompetencesekretariatet vil fortsat i deres rådgivning understøtte arbejdspladsernes gennemførelse af kompetenceudvikling med effekt.

Tilknytningsordningen videreføres i perioden. Parterne fastsætter hver især i samarbejde med Kompetencesekretariatet de nærmere retningslinjer for administrationen af ordningen.

Ovenstående indebærer, at

- aftalen om kompetenceudvikling videreføres uændret,
- aftalen om Kompetencefonden videreføres med de ovenfor anførte ændringer,
- aftalen om FUSA videreføres med de ovenfor anførte ændringer, og at
- aftalen om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten videreføres uændret.

Bilag F

VILKÅR FOR ANSÆTTELSE AF CHEFER

CFU/Akademikerne og Finansministeriet har i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelsen drøftet perspektiver for et nyt grundlag for løn- og ansættelsesvilkår for chefer på det statslige område. Parterne er enige om i perioden at afsøge mulighederne for at fastsætte nye rammer for ansættelse af chefer med henblik på, at disse kan træde i kraft den 1. juli 2016. Afsøgningen søges afsluttet senest januar 2016.

Drøftelserne har taget udgangspunkt i en erkendelse af, at chefområdet på baggrund af den historiske udvikling er præget af forskelligartede ansættelsesgrundlag og til dels ugennemsigtige lønstrukturer med elementer, der ikke i alle tilfælde virker efter hensigten. Det er således parternes ambition, at der kan etableres et nyt fælles grundlag for ansættelse af chefer med en gennemsigtig og enkel lønstruktur. Det er ikke intentionen, at et nyt ansættelsesgrundlag skal give chefer en anden lønudvikling end lønudviklingen for øvrige ansatte i staten.

Afsøgningen føres med følgende udgangspunkt:

Fleksibilitet og fornyelse

- En ny aftale skal på den ene side kunne tilbyde løn- og ansættelsesvilkår, der giver gode muligheder for at rekruttere og fastholde højt kvalificerede chefer i staten og på den anden side give fleksible rammer for løbende fornyelse, udvikling og tilpasning af ledelsesstruktur og sammensætning af cheflaget, således at de statslige institutioner til enhver tid kan leve op til ændringer i krav og behov.
- Ansættelsesgrundlaget skal basere sig på almindelige ansættelsesretlige regler.
- En ny chefaftale skal indeholde aftalte rammer for forsvarlige aftaler om fratrædelse eller overgang til anden stilling/funktion, der understøtter behovet for fleksibilitet og mobilitet.
- Parterne er enige om, at det er et anliggende mellem den enkelte chef og ansættelsesmyndigheden at aftale konkrete vilkår inden for aftalens rammer, herunder om ansættelsens varighed.
- Ansættelse af chefer skal endvidere basere sig på de generelle aftaler og de fælles regelsæt, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, jf. Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, bilag 2.

Bilag F

Dækningsområde

- Dækningsområdet for en ny aftale er chefer i de statslige institutioner ekskl. det selvejende område, uddannelsesinstitutioner og DSB. Parterne er i den forbindelse enige om også at drøfte perspektiver i forhold til det øvrige forhandlingsområde.
- Aftalen skal omfatte egentlige chefstillinger i staten, der ikke besættes på tjenestemandsvilkår. Dette omfatter alle stillinger, der hidtil har været klassificeret i lr. 37 og derover - herunder stillinger, der har været omfattet af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer. Herudover er det intentionen, at også andre chefstillinger skal kunne omfattes. Parterne drøfter de nærmere forhold i den forbindelse, herunder afgrænsningen af sådanne stillinger.

Løn

- Der aftales en enkel lønmodel, hvor den enkelte chef aftaler de konkrete lønvilkår individuelt med ansættelsesmyndigheden. Hidtidige regler om klassificering/indplacering af stillinger ved aftale mellem overenskomstparterne finder ikke anvendelse.
- Håndteringen af de overordnede rammer for indplacering af stillinger i stillingsniveauer skal afklares.
- Det er væsentligt for parterne, at der bliver transparens omkring løndannelsen for chefer, og organisationerne forudsætter, at der fortsat vil være adgang til relevant lønstatistik for chefer.

Etablering af et nyt ansættelsesgrundlag for chefer indgår i bevillingsmyndighedernes løbende overvejelser vedrørende stillingskontrollen.

Bilag G

FRATRÆDELSESBELØB VED ÅREMÅLSANSÆTTELSER

Aftale om ændring af aftale om løn- og andre ansættelsesvilkår under åremålsansættelse i staten

§ 1. §§ 2 og 3 i aftale af 31. oktober 2001 om løn- og andre ansættelsesvilkår under åremålsansættelse i staten affattes således:

> " § 2. Det kan aftales, at der ved åremålsansættelsens udløb ydes et fratrædelsesbeløb til åremålsansatte, som ikke er sikret varig ansættelse efter åremålets udløb (tilbagegangsstilling).
>
> *Stk. 2.* Fratrædelsesbeløbet udgør et beløb svarende til 1 måneds løn i åremålsstillingen for hvert fulde års åremålsansættelse.
>
> *Stk. 3.* Hvis en åremålsansættelse forlænges, betragtes hele perioden under ét, og fratrædelsesbeløbet udbetales først ved fratræden i forbindelse med udløbet af det forlængede åremål.
>
> *Stk. 4.* Fratrædelsesbeløb efter stk. 1 og 2 bortfalder, hvor den ansatte direkte efter udløb af åremålsperioden genansættes i åremålsstillingen, ansættes i en chefstilling eller ansættes i anden tilsvarende eller højere stilling inden for ansættelsesområdet.[1]
>
> § 3. Ved ansøgt afsked før åremålets udløb ydes der ikke fratrædelsesbeløb, medmindre dette er eller bliver aftalt.
>
> *Stk. 2.* Fratrædelsesbeløb efter stk. 1 bortfalder i alle tilfælde, hvor den ansatte direkte efter udløb af åremålsperioden er i et ansættelsesforhold inden for det hidtidige ansættelsesområde eller inden for ansættelsesområdet for en eventuel tilbagegangsstilling."

§ 2. Aftalen har virkning for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

---

[1] Ansættelsesområdet skal her forstås bredt (og ikke nødvendigvis kun det, der gælder for åremålsansættelsen). Præciseres nærmere.

Bilag H

OPSPARINGSDAGE

1. Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparingstimer/dage.

2. Tilsvarende gælder for eventuel afspadsering optjent for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb.

3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres, dels for den til enhver tid værende opsparing. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

4. Afspadsering, der efter pkt. 1 og 2 er konverteret til opsparingstimer/dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog pkt. 7.

5. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

6. Ved afvikling af opsparingstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

7. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparingstimer kontant med den aktuelle timeløn.

8. Hvis opsparingen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i pkt. 3 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

9. Ved nyordningens ikrafttræden ændres eksisterende konverterede omsorgsdage til opsparingsdage og omfattes af de herom fastsatte regler.

10. Ændringerne berører ikke omsorgsdage, der i henhold til barselsaftalen ydes til forældre med mindre børn.

Bilag I

AFTALE OM AT UNDTAGE GRUPPER I FOLKEKIRKEN UNDER AKADEMIKERNES FORHANDLINGSOMRÅDE FRA PULJESTYRINGEN UNDER LOKALLØNSORDNINGEN

§ 1. Denne aftale omfatter tjenestemænd omfattet af aftale om lokalløn, som er ansat som organist, kirkemusikskolelærer eller kantor under Akademikernes forhandlingsområde i folkekirken.

§ 2. Med virkning fra 1. april 2015 og indtil videre undtages de i § 1 nævnte medarbejdergrupper fra puljestyringen i aftale om lokalløn. Lønforbedringer kan derfor aftales uden for pulje efter bestemmelserne i aftalen om lokalløn, så længe nærværende aftale er gældende.

Stk. 2. Undtagelsen fra puljestyringen sker på vilkår, der fremgår af §§ 3-5.

Stk. 3. Herudover er aftale om lokalløn gældende i sin helhed.

§ 3. Så længe denne aftale gælder, kan der af de parter, der er bemyndiget til at anvende aftale om lokalløn, aftales lønforbedringer, jf. § 3 i aftale om lokalløn.

Stk. 2. Der kan dog ikke aftales gruppevise og individuelle omklassificeringer efter denne aftale.

§ 4. En forholdsmæssig del (efter lønsum) af en eventuel restpulje i folkekirken fastfryses og kan frigives med virkning fra det tidspunkt, hvor nærværende aftale måtte bortfalde.

§ 5. Aftaler om lønforbedringer uden for pulje, der er indgået i henhold til denne aftale, kan opsiges efter bestemmelser svarende til bestemmelserne i § 14 i rammeaftale om nye lønsystemer om opsigelse af lokale aftaler.

§ 6. Denne aftale har virkning fra 1. april 2015 og kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Aftalen bortfalder automatisk, såfremt der sker ændringer i lokallønsaftalen. Det kan aftales at videreføre aftalen.

Bilag J

AFTALE OM AT UNDTAGE STILLINGER I FOLKEKIRKEN UNDER AKADEMIKERNES FORHANDLINGSOMRÅDE FRA PULJESTYRINGEN I AFTALE OM CHEFLØN

§ 1. Denne aftale omfatter tjenestemandsansatte organister i lønramme 35 og 36 under Akademikernes forhandlingsområde i folkekirken.

§ 2. Med virkning fra 1. april 2015 afholdes merudgifter til lønforbedringer til ansatte i stillinger som organist ikke af cheflønspuljen.

§ 3. De ansatte er fortsat omfattet af cheflønsaftalens § 2 (frivillighed), § 3 (cheflønsordningens anvendelse), § 5 (engangsvederlag), § 6 (forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg) og § 7 (pensionsbidrag).

Stk. 2. Der kan dog ikke aftales personlige og stillingsmæssige omklassificeringer af enkelte stillinger fra lønramme 35 til lønramme 36.

§ 4. Denne aftale har virkning fra 1. april 2015 og kan opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst til 31. marts 2018.

OK