

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

MASKINMESTRENE FORENING  
TEKNISK LANDSFORBUND  
KONSTRUKTØRFORENINGEN

**FORHANDLINGSProtokol  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF OVERENSKOMST FOR  
PROFESSIONSBACHELORER PÅ DET TEKNISKE OMRÅDE  
PR. 1. APRIL 2011  
INDEN FOR  
MASKINMESTRENE FORENING, TEKNISK LANDSFORBUND  
OG KONSTRUKTØRFORENINGENS  
FORHANDLINGSOMRÅDE**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. Indledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Lokal løndannelse.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Løn.....</b>	<b>3</b>
3.1. Grundlønsforhøjelser.....	3
<b>4. Arbejdstid og særydelser.....</b>	<b>4</b>
4.1. Ikke-lønafhængige særydelser.....	4
<b>5. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>4</b>
<b>6. Hovedaftale .....</b>	<b>4</b>
<b>7. Afslutning.....</b>	<b>4</b>
<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..</b>	<b>5</b>
<b>Bilag 2: Protokollat om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>6</b>
<b>Bilag 3: Puljer mv. ....</b>	<b>8</b>

**Dato:** 3. marts 2011  
**Sted:** Danske Regioner  
**Deltagere:** Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Maskinmestrenes Forening, Teknisk Landsforbund, Konstruktørforeningen og Forhandlingskartellet

## 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 2011 til den 31. marts 2013 på nedenstående vilkår.

## 2. Lokal løndannelse

Parterne er enige om, at Fællesaftale om Ny Løn videreføres uændret, men med redaktionelle tilpasninger.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

## 3. Løn

### 3.1. Grundlønshøjelser

Gældende for overenskomst for professionsbachelorere på det tekniske område forhøjes følgende grundlønninger pr. 1. januar 2012:

- Bygningskonstruktører grundløntrin 29 til grundløntrin 29 + 3.000 kr. (31. marts 2000 niveau).
- Maskinmestre grundløntrin 35 + 6.850 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundløntrin 35 + 7.950 kr. (31. marts 2000 niveau).
- Maskinmestre grundløntrin 41 + 6.850 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundløntrin 41 + 7.950 kr. (31. marts 2000 niveau).
- Maskinmestre grundløntrin 49 + 6.000 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundløntrin 49 + 7.100 kr. (31. marts 2000 niveau).
- Maskinmestre grundløntrin 50 + 6.000 kr. (31. marts 2000 niveau) til grundløntrin 50 + 7.100 kr. (31. marts 2000 niveau).

Merudgift: 0,25 mio. kr.

#### **4. Arbejdstid og særydelser**

##### **4.1. Ikke-lønafhængige særydelser**

Til fornyelse af arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes 0,3 % af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

#### **5. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Parterne er enige om, at protokollat om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan i de respektive overenskomster ændres i overensstemmelse med bilag 2.

#### **6. Hovedaftale**

Parterne er enige om, at der indgås en hovedaftale med Maskinmestrenes Forening og Konstruktørforeningen.

#### **7. Afslutning**

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsplaner 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. Derudover er parterne enige om, at betegnelser for eksisterende og fremtidige centralt aftalte tillæg skal gennemgås og tilpasses i redigeringsfasen i tråd med det aftalte ved OK-08 om informative lønsedler. 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 2011, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 3 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

**Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for professionsbachelorer på det tekniske område af den 17. december 2008

## Bilag 2: Protokollat om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for kontor- og IT-personale.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på [www.personaleweb.dk](http://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.

#### *BEMÆRKINGER:*

*Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.*

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

*I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.*

#### 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.

*BEMÆRKINGER:*

*Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.*

### § 3. DRØFTELSE

*Stk. 1*

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

*Stk. 3*

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

**Bilag 3: Puljer mv.**

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Tekniske professionsbachelorere	178,2	94,94	0,30%	0,28
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>94,94</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,28</b>

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
<b>1. Løn</b>				
<b>1.1 Grundlønsforhøjelser</b>				
BK - trin 29: Tillæg på 3.000 kr. (31. marts 2000-niveau)	01-01-12	0,07	25,00%	0,07%
MM - tillæg til alle på 1.100 kr. (31. marts 2000-niveau)	01-01-12	0,18	64,29%	0,19%
<b>2. Pensions og ATP</b>				
<b>2.2 ATP forhøjelse</b>				
ATP-provenu	01-01-12	-0,01	-3,57%	-0,01%
<b>3. Arbejdstids og særydelser</b>				
<b>3.2 Særydelser</b>				
Forbedringer af forskudttidsaftalen (11.05.1.1)	01-01-12	0,01	3,57%	0,01%
<b>4. Andre ændringer</b>				
Seniorbonus - betaling fra det tværgående bord	01-01-12	0,03	10,71%	0,03%
<b>Udgifter i alt</b>		<b>0,28</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,29%</b>
<b>Over/underskud</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

København, den 3. marts 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For MASKINMESTRENE FORENING



TEKNISK LANDSFORBUND



KONSTRUKTØRFORENINGEN

