

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE

SUNDHEDSKARTELLET

AFTALE OM ANSÆTTELSESVILKÅR FOR ANSATTE
I KOMMUNERNE, DER OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I EN REGION
SOM LED I REGIONENS OVERTAGELSE AF DRIFTEN AF EN KOMMUNAL
SOCIAL INSTITUTION, DER ER OMFATTET AF GYLDIGHEDSOMRÅDET FOR
SERVICELOVENS § 186

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

2008

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. HVEM ER OMFATTET.....	3
§ 2. HVILKE BESTEMMELSER OG AFTALER GÆLDER	4
§ 3. FORHANDLINGS- OG AFTALERETTEN.....	4
§ 4. PRINCIPPER FOR FORHANDLINGERNE	4
§ 5. AFTALE OM OVERGANG TIL REGIONALE OVERENSKOMSTER OG AFTALER	4
§ 6. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR INDTIL OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB.....	4
§ 7. SÆRVILKÅR PÅ DET ENKELTE TJENESTEMANDS- ELLER OVERENSKOMSTOMRÅDE INDTIL OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB..	6
§ 8. BORTFALD AF SÆRVILKÅR INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB	6
§ 9. BORTFALD AF SÆRVILKÅR I FORBINDELSE MED ANSØGT STILLINGSSKIFT INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB.....	7
§ 10. INDPLACERING I DET REGIONALE LØNSYSTEM VED OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB.....	7
§ 11. FASTFRYSNING AF LØNNEN EFTER OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB	8
§ 12. AFTRAPNING AF LØN EFTER OVERENSKOMTPERIODENS UDLØB I FORBINDELSE MED VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING.....	8
§ 13. SÆRLIGT VEDRØRENDE TJENESTEMÆND.....	8
§ 14. LOKAL LØNDANNELSE	8
§ 15. FORHOLD EFTER OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB PÅ DET ENKELTE TJENESTEMANDS- ELLER OVERENSKOMSTOMRÅDE.....	9
§ 16. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR	9

Aftalens formål er at sætte de overordnede rammer for tilpasningsforhandlinger på de enkelte overenskomstområder. Hensigten med aftalen er at sikre ansatte, der overgår/tilbageføres til en region som led i regionens overtagelse af driften af en kommunal social institution, tilsvarende vilkår, som ansatte, der pr. 1. januar 2007 blev overført fra amterne til regionerne som led i opgave- og strukturreformen (kommunalreformen). Aftalen omfatter institutioner, der er omfattet af servicelovens § 186.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) har tilkendegivet, at Lønnings- og Takstnævnet ikke vil være sindet at indtræde i generelle aftaler, overenskomster og kutymer indgået imellem KL og de faglige organisationer i forbindelse med overtagelse af en kommunal institution. Regionernes Lønnings- og Takstnævn agter således konkret i forbindelse med, at en region overtager driften af en kommunal social institution, at give meddelelse herom til de forhandlingsberettigede organisationer, jfr. § 4A i lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

§ 1. HVEM ER OMFATTET

Stk. 1.

Aftalen omfatter tjenestemænd, ikke-tjenestemænd og reglementsansatte, der er ansat i en kommune ved en social institution, og som overgår til ansættelse i en region som led i regionens overtagelse af driften af den kommunale sociale institution. Den sociale institution skal være omfattet af gyldighedsområdet for servicelovens § 186.

BEMÆRKNINGER:

Hvis ikke andet er anført, gælder bestemmelserne i denne aftale for såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd. Reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

Stk. 2.

For ikke-tjenestemænd gælder aftalen kun, hvis den ansatte overgår til ansættelse i en stilling i regionen, der er dækket af en regional overenskomst.

BEMÆRKNINGER:

Udgangspunktet for tilpasningsforhandlingerne er, at der eksisterer en regional overenskomst/aftale, der dækker det pågældende område – evt. ved ændring af dækningsområdet for den regionale overenskomst/aftale.

Stk. 3.

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2. HVILKE BESTEMMELSER OG AFTALER GÆLDER

Stk. 1.

Tjenestemænd er fra overgangstidspunktet omfattet af tjenestemand- og pensionsregulativ/-vedtægt for tjenestemænd i regionerne og de generelle aftaler, der gælder for tjenestemænd ansat i regionerne, jfr. dog § 6.

Stk. 2.

Ikke-tjenestemænd er fra overgangstidspunktet omfattet af de generelle aftaler, der henvises til i overenskomsterne for tilsvarende ansatte i regionerne, jfr. dog § 6.

§ 3. FORHANDLINGS- OG AFTALERETTEN

Forhandlings- og aftaleretten udøves af de parter, som har forhandlings- og aftaleretten på det regionale område.

BEMÆRKNINGER:

Den afgivende organisation (den forhandlingsberettigede organisation på området i kommunen) kan deltage i forhandlingerne, jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, § 4A, stk. 3.

§ 4. PRINCIPPER FOR FORHANDLINGERNE

Stk. 1.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte samt Sundhedskartellet opfordrer til, at der på de enkelte tjenestemand- og overenskomstområder optages forhandlinger om overgang til de regionale overenskomster/aftaler på grundlag af de i §§ 5-14 nævnte principper. Principperne udmøntes i en aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation på det regionale område.

Stk. 2.

Parterne på det enkelte tjenestemand- og overenskomstområde kan i særlige tilfælde fravige principperne.

§ 5. AFTALE OM OVERGANG TIL REGIONALE OVERENSKOMSTER OG AFTALER

De ansatte omfattes med virkning fra overgangstidspunktet af de respektive overenskomster og specielle tjenestemandsaftaler, der gælder for tilsvarende ansatte i regionerne, med mindre andet følger af særvilkårene, jf. §§ 6, 7 og 14. Særvilkårene aftales med de enkelte organisationer.

§ 6. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR INDTIL OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Stk. 1.

Aflønning og indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til de kommunale overenskomster/tjenestemandsaftaler, der var gældende på overgangstidspunktet. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2.

For ansatte, der på overgangstidspunktet var ansat i henhold til individuel kontrakt, sker aflønning og indbetaling af pensionsbidrag i overensstemmelse med bestemmelserne heri.

Stk. 3.

Pensionsbidrag indbetales fortsat til den pensionsordning, som bidragene er blevet indbetalt til efter de kommunale bestemmelser.

Stk. 4.

Der kan ydes lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse i den enkelte regionale overenskomst/aftale, jf. § 5.

BEMÆRKNINGER:

I perioden indtil overenskomstperiodens udløb kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymen eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i kommunen.

Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, indenfor hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen f.eks. sker pr. den 1. januar 2009, gælder særvilkårene frem til den 1. april 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Særvilkår kan f.eks. udspringe af forhåndsaftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsaftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymen eller retningslinier om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratualer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymen eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til regionen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter overenskomstperiodens udløb.

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantien og gennemsnitsløngarantien for den relevante personalegruppe.

Stk. 5.

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndelev er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

BEMÆRKNINGER:

Løngarantien omfatter ændringer af lønnen, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg m.v. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 6.

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden.
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg.
3. Ændring af områdetillæg.

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 7.

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 7. SÆRVILKÅR PÅ DET ENKELTE TJENESTEMANDS- ELLER OVERENSKOMSTOMRÅDE INDTIL OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

De ansatte omfattes af de særvilkår, der er aftalt på de enkelte tjenestemand- og overenskomstområder.

§ 8. BORTFALD AF SÆRVILKÅR INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Stk. 1.

Ikke-tjenestemænd, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 6 og 7, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst en måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de regionale overenskomster/aftaler, jf. dog stk. 3.

Stk. 2.

Tjenestemænd, som er omfattet af særvilkårene i henhold til § 6, kan vælge at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de regionale aftaler, jfr. dog stk. 3 og § 7.

BEMÆRKNINGER:

Regionen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1 og 2. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

Stk. 3.

Der aftales bestemmelser for pensionsindbetaling i de nævnte situationer på de enkelte tjenestemand- og overenskomstområder.

§ 9. BORTFALD AF SÆRVILKÅR I FORBINDELSE MED ANSØGT STILLINGS-SKIFT INDEN OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Stk. 1.

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 6 og 7. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuld ud omfattet af de regionale overenskomster/aftaler.

BEMÆRKNINGER:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2.

Der aftales bestemmelser om pensionsindbetaling i de nævnte situationer på de enkelte tjenestemand- eller overenskomstområder.

Stk. 3.

Regionen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 6 og 7 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

BEMÆRKNINGER:

Ved indplacering i det regionale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

§ 10. INDPLACERING I DET REGIONALE LØNSYSTEM VED OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Stk. 1.

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte i det regionale lønsystem i overensstemmelse med den regionale overenskomst eller aftale, som gælder for stillingen.

Stk. 2.

Hvis den samlede faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den regionale overenskomst eller aftale er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den regionale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner lønde, der tidligere var pensionsgivende.

BEMÆRKNINGER:

Der kan være aftalt særlige vilkår vedrørende pension.

§ 11. FASTFRYSNING AF LØNNEN EFTER OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB

Regionen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i regionen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i regionen.

§ 12. AFTRAPNING AF LØN EFTER OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB I FORBINDELSE MED VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan regionen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

BEMÆRKNINGER:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 13. SÆRLIGT VEDRØRENDE TJENESTEMÆND

Bestemmelserne i §§ 10-12 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

BEMÆRKNINGER:

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 14. LOKAL LØNDANNELSE

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne.

Det er ikke hensigten at stille medarbejderne ringere i lønudviklingen efter overgangen til en region. Regionen forudsættes derfor i den lokale løndannelse for de overførte kommunale medarbejdere at tage højde for, hvad der er afsat til lokal løndannelse på det kommunale område.

§ 15. FORHOLD EFTER OVERENSKOMSTPERIODENS UDLØB PÅ DET ENKELTE TJENESTEMANDS- ELLER OVERENSKOMSTOMRÅDE

Stk. 1.

På de enkelte tjenestemand- og overenskomstområder kan der indgås aftale om eventuelle særlige forhold vedrørende dispensation fra uddannelseskra v m.v.

Stk. 2.

Der kan indgås aftale om opretholdelse af hidtidigt pensionsbidrag og/eller indbetaling til hidtidige pensionsordning.

§ 16. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og kan opsiges med 6 måneders varsel til en 31. december, dog tidligst den 31. december 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at det ved fastlæggelsen af særvilkårene og med forudsætningen i § 2 har været hensigten at medtage alle individuelle rettigheder i de kommunale overenskomster og aftaler, der er bedre end de regionale vilkår.

Dette udelukker ikke, at der kan være flere individuelle rettigheder. Eventuelle spørgsmål om eksistensen af yderligere individuelle rettigheder kan drøftes mellem de relevante parter.

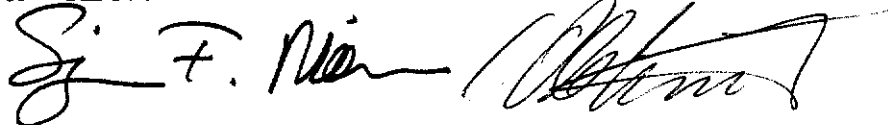
Aftalerne er ikke til hinder for, at en ansat eller vedkommende forhandlingsberettigede organisation på den ansattes vegne kan indbringe eventuelle sager om eksistensen om individuelle rettigheder for domstolene.

Stk. 2.

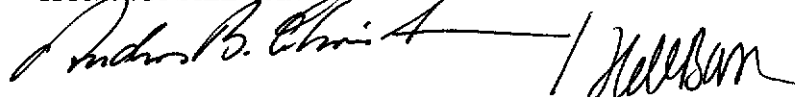
Hvis der ikke inden opsigelsesperiodens udløb er opnået enighed om fornyelse af aftalen/indgåelse af en ny aftale, bortfalder aftalen.

København, den **21 JAN. 2010**

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:



21.03.5
Side 10

For SUNDHEDSKARTELLET:

Godt Christdags / *[Signature]*