REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE AKADEMIKERNE
FOA – FAG OG ARBEJDE

# PROTOKOLLAT OM GENERELLE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

**2013**

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING ..... 4

KAPITEL 1. ANSÆTTELSESBREVE ..... 4

1. ANSÆTTELSESBREVE ..... 4

KAPITEL 2. LØN ..... 4

2. LØNNINGER ..... 4

3. DECENTRAL LØN ..... 4

4. LØNGARANTI FOR ANSATTE OMFATTET AF OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN ..... 4

5. BESKÆFTIGELSESANCIENNITET ..... 5

6. MIDLERTIDIG TJENESTE I HØJERE STILLING (FUNKTION) ..... 5

7. LØNBEREGNING / LØNFRADRAG ..... 5

8. ÅREMÅLSANSÆTTELSE ..... 5

KAPITEL 3. PENSION ..... 5

9. SUPPLERENDE PENSION ..... 5

10. OPSAMLINGSORDNINGEN ..... 5

11. GRUPPELIV ..... 5

KAPITEL 4. ARBEJDSTID ..... 6

12. TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSTID ..... 6

13. DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER ..... 6

14. DELTIDSARBEJDE ..... 6

15. DELTIDSANSATTES ADGANG TIL HØJERE TIMETAL ..... 6

16. TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE ..... 6

17. MERARBEJDE FOR TJENESTEMÆND UDEN HØJESTE TJENESTETID ..... 6

18. KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG ..... 7

19. TELE- OG HJEMMEARBEJDE ..... 7

KAPITEL 5. FRAVÆR ..... 7

20. FERIE ..... 7

21. BARSEL MV. ..... 7

22. TJENESTEFRIHED UDEN LØN ..... 7

KAPITEL 6. ANDRE BESTEMMELSER ..... 8

23. SENIORPOLITIK ..... 8

24. INTEGRATIONS- OG OPLÆRINGSSTILLINGER ..... 8

25. BEFORDRINGSGODTGØRELSE **OG REJSEFORSIKRING** ..... 8

26. KOMPETENCEUDVIKLING ..... 8

27. SOCIALT KAPITEL ..... 8

28. TRIVSEL OG SUNDHED ..... 9

29. KONTROLFORANSTALTNINGER ..... 9

30. VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER ..... 9

31. RETSTVISTAFTALEN ..... 9

**32. TOMT NUMMER** ..... 10

KAPITEL 7. TILLIDSREPRÆSENTANTER, SU/MED, OG PERSONALEPOLITISKE DRØFTELSER ..... 10

33. SU OG TILLIDSREPRÆSENTANTER ..... 10

34. MED OG TILLIDSREPRÆSENTANTER ..... 10

**35. TOMT NUMMER** ..... 10

KAPITEL 8 LØNSTATISTIK ..... 11

36. STATISTIKGRUNDLAG FOR DE LOKALE LØNFORHANDLINGER ..... 11

INDLEDNING

I dette protokollat om generelle ansættelsesvilkår oplistes de generelle aftaler, der er indgået og i altovervejende grad er ens for alle personalegrupper i regionerne.

Protokollatet stifter i sig selv ikke nye rettigheder, idet retsgrundlaget skal findes i de generelle aftaler og i overenskomsterne. Protokollatet ændrer ikke på retsstillingen i forhold til de generelle aftaler og kan derfor ikke anvendes som fortolkningsbidrag til de generelle aftaler. Det er som udgangspunkt i hver enkelt overenskomst opregnet, hvilke aftaler, der er gældende for den pågældende personalegruppe. Ligeledes skal eventuelle undtagelser og/eller tilføjelser til de generelle aftaler findes i overenskomsten. Betingelserne for at være omfattet af de generelle aftaler fremgår af de enkelte aftaler. Bestemmelser om påtaleret skal findes i de enkelte aftaler, herunder retstvistaftalen, eller i de enkelte overenskomster. Opsigelse af en eller flere aftaler omtalt i dette protokollat, medfører ikke opsigelse af protokollatet som sådan eller de øvrige aftaler i dette protokollat.

KAPITEL 1. ANSÆTTELSESBREVE

1. ANSÆTTELSESBREVE

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i regionerne. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen. Det er aftalt, at man efter 1. april 2008 følger godtgørelsesbestemmelserne i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

KAPITEL 2. LØN

2. LØNNINGER

Aftaler om lønninger for ansatte i regionerne indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering og områdetillæg ).

3. DECENTRAL LØN

Aftalen om decentral løn gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til lokal løndannelse i henhold til deres overenskomst. Aftalen har ligesom bestemmelser om lokal løndannelse til formål at skabe et grundlag for, at der lokalt kan aftales en højere løn end grundlønnen. Aftalen indeholder bestemmelser om forhandlingsproceduren, former for decentral løn, opsigelse af lokale aftaler og retstvister.

4. LØNGARANTI FOR ANSATTE OMFATTET AF OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN

Aftalen om løngaranti sikrer, at en ansat, der har fået en lønændring begrundet i opgave – og strukturreformen, bevarer sin hidtidige løn indtil 1. april 2008. Aftalen indeholder endvidere bestemmelser om indplacering i det regionale lønsystem pr. 1. april 2008, herunder bestemmelser om fastfrysning af lønnen og aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

5. BESKÆFTIGELSESANCIENNITET

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af lokal løndannelse i henhold til overenskomst, finder aftale om lønanciennitet mv. for regionalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

6. MIDLERTIDIG TJENESTE I HØJERE STILLING (FUNKTION)

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

7. LØNBEREGNING / LØNFRADRAG

Aftale om lønberegning /lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

8. ÅREMÅLSANSÆTTELSE

Rammeaftalen om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse.

KAPITEL 3. PENSION

9. SUPPLERENDE PENSION

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død.

10. OPSAMLINGSORDNINGEN

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i regioner, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og RLTN, jf. den enkelte overenskomst.

11. GRUPPELIV

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte

uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

## KAPITEL 4. ARBEJDSTID

### 12. TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSTID

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

### 13. DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

### 14. DELTIDSARBEJDE

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos regionen og lønmodtagerne.

### 15. DELTIDSANSATTES ADGANG TIL HØJERE TIMETAL

Aftale om deltidsansatte medarbejderes adgang til et højere timetal er en implementering af de trepartsaftaler, der som led i regeringens kvalitetsreform - blev indgået af regeringen; Danske Regioner og KL med LO og AC den 17. juni 2007, henholdsvis med FTF, den 1. juli 2007. Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid. Aftalen indebærer, at regionen har pligt til at tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte på arbejdspladsen/tjenestestedet, som er på deltid.

### 16. TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

### 17. MERARBEJDE FOR TJENESTEMÆND UDEN HØJESTE TJENESTETID

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om,

hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes.

## 18. KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem regionen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

## 19. TELE- OG HJEMMEARBEJDE

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem regionen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem regionen og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen. Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS, telearbejde anses for implementeret i Rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde.

# KAPITEL 5. FRAVÆR

## 20. FERIE

Aftale om ferie for personale ansat i regioner indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse, feriegodtgørelse m.v. Aftalen finder anvendelse i stedet for ferieloven.

## 21. BARSEL MV.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Aftalen indeholder desuden bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.
Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov har til formål at udligne arbejdspladsers udgifter vedrørende graviditets-, barsels- og adoptionsorlov inden for regionen.

## 22. TJENESTEFRIHED UDEN LØN

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands

hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

## KAPITEL 6. ANDRE BESTEMMELSER

### 23. SENIORPOLITIK

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen fastlægger rammerne for de lokale parters aftaler om vilkår for de konkrete ordninger. Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om tilbud om seniorsamtaler.

Som bilag til aftalen er indsat et protokollat vedrørende seniorbonus, som for visse faggrupper og aldersgrupper giver ret til en seniorbonus.

### 24. INTEGRATIONS- OG OPLÆRINGSSTILLINGER

Aftalen har til formål at medvirke til integration og oplæring af indvandrere og efterkommere med manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer. Aftalen omfatter ligeledes (alle) unge under 25 år uden arbejdspladserfaring, og som ikke via de ordinære indsatsområder er i beskæftigelse eller har påbegyndt en uddannelse. Efter aftalen er der skabt mulighed for, at man lokalt kan vælge at etablere særlige stillinger.

### 25. BEFORDRINGSGODTGØRELSE **OG REJSEFORSIKRING**

****NYT****

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser **samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet** indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel **samt bestemmelser om rejseforsikring ved tjenesterejser i udlandet.**

.

### 26. KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om årlig medarbejderudviklingssamtale og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle, herunder regelmæssig evaluering af anvendelse af medarbejderudviklingssamtaler. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling.

### 27. SOCIALT KAPITEL

Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob med løntilskud og virksomhedspraktik, skånejob og jobtræning mv.) Aftalen indeholder

rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt nogle øvrige vilkår for ansatte i fleksjob.

## 28. TRIVSEL OG SUNDHED

Aftale om trivsel og sundhed har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for regionens forebyggelses - og fastholdelsesindsats samt skabe grundlag for nedbringelse af sygefravær.
Aftalen indeholder bestemmelser om:

- Trivselsmålinger
- Indflydelse på egne opgaver
- Natarbejde
- Sundhedsfremmeordninger
- Pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde
- Sygefraværsstatistik
- Sygefraværssamtaler
- Retningslinier vedr. handlingsplaner i forbindelse med APV´er
- Indsats mod arbejdsbetinget stress
- Indsats mod vold og chikane.

## 29. KONTROLFORANSTALTNINGER

Aftale om kontrolforanstaltninger har til formål at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en regions eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger. Aftalen er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering på området. Kontrolforanstaltninger kan eks. være alkoholtest, urinprøver, overvågning af ansatte (hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sikkerhedsudstyr i regionen), anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc., videoovervågning, elektroniske nøglekort mv. Regionen skal som hovedregel informere den ansatte forud for iværksættelse af kontrolforanstaltninger.

## 30. VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

## 31. RETSTVISTAFTALEN

Aftalen vedrørende behandling af retstvister beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør

for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

**32. TOMT NUMMER**

****NYT****

KAPITEL 7. TILLIDSREPRÆSENTANTER, SU/MED, OG PERSONALEPOLITISKE DRØFTELSER

33. SU OG TILLIDSREPRÆSENTANTER

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, såfremt der ikke er indgået en MED-aftale, jf. pkt. 34. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, særlige afskedigelsesbetingelser frihed til deltagelse i kurser mv. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til (alle) tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED – system. Aftalen indeholder endvidere regler om oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, herunder at hovedsamarbejdsudvalget skal gennemføre en drøftelse af hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

34. MED OG TILLIDSREPRÆSENTANTER

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen fastlægger kun på nogle få punkter detaljerede bestemmelser for samarbejdet. Rammeaftalen giver mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet tilpasset lokale forhold. Rammeaftalen indeholder bestemmelser om, at hovedudvalget skal gennemføre en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter og indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser mv., samt særlige afskedigelsesbetingelser. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til (alle) tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED- system.

**35. TOMT NUMMER**

****NYT****

KAPITEL 8 LØNSTATISTIK

36. STATISTIKGRUNDLAG FOR DE LOKALE LØNFORHANDLINGER

Aftale om statistik grundlag for de lokale lønforhandlinger vedrører lønstatistik på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis på afdelingsniveau), på regionsniveau og landsniveau. Statistikken på forhandlingsniveau og på regionsniveau udarbejdes af regionen i god tid forud for den årlige lønforhandling. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder regionale samt landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.

København, den - 8 AUG. 2013

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

FOR AKADEMIKERNE:

FOA - FAG OG ARBEJDE: