

Sagsnr.: 1161.131

Protokollat til [overenskomst/aftale] for [ansatte] i regionerne, der i perioden til og med 31. marts 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service

(REVIDERET (intern pr. 4729/3-09) UDGAVER - ÆNDRINGER ER MARKERET)

Denne forside skal ikke anvendes – vi udformer protokollater på sædvanlig vis

Indholdsfortegnelse (kommer til at fremgå af den samlede indholdsfortegnelse) Side

§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder.....	3
Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	3
§ 3. Løn- og pensionsvilkår.....	3
§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb	5
§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb.....	6 5
§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden overenskomstperiodens udløb	6 5
Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb.....	7 6
§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. efter overenskomstperiodens udløb.....	7 6
§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....	7 6
§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring	7 6
§ 10. Særligt vedrørende tjenestemænd	8 7
§ 11. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb.....	8 7
§ 12. Ikrafttræden og ophør.....	8 7

-Protokollat nr. x – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden til og med 31. marts 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af [RLTN-overenskomstens/aftalens titel], og - sæt fx RLTN i parentes efter første gang det skrives fuldt ud
- c) som opfylder betingelserne for at være omfattet af [KL-overenskomstens/aftalens titel]

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale

Stk. 2

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

§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af [KL-overenskomstens/aftalens titel], med mindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Bemærkning:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til [RLTN-overenskomsten/aftalen]. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer [samt evt. bestemmelser om supplerende seniordage i overenskomsten], men af de tilsvarende regler i den regionale aftale [+ evt. overenskomst].

Hvis forskel i pensionsinstitut

Stk. 2

Pensionsbidrag indbetales fortsat til [den konkrete pensionsordning].

Stk. 2 eller 3

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. [den relevante KL-aftale om lokal løndannelse].

Stk. 3 eller 4

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe x.

Bemærkning:

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne. For [medarbejdergruppe] er der således afsat følgende midler til lokal løndannelse i henholdsvis regionerne og kommunerne:

<u>Udmøntningstidspunkt</u>	<u>Regionerne</u>	<u>Kommunerne</u>
<u>1.4.2009</u>	<u>X,xx %</u>	<u>X,xx %</u>
<u>1.4.2010</u>	<u>X,xx %</u>	<u>X,xx %</u>

Det er ikke hensigten at stille medarbejderne ringere i lønudviklingen efter overgangen til en kommune. Kommunen forudsættes derfor i den lokale løndannelse for de overførte regionale medarbejdere at tage højde for, hvad der er afsat til lokal løndannelse på det regionale område, herunder om der er afsat nye midler til lokal løndannelse i 2009.

For 2010 omfattes overførte medarbejdere af udmøntningsgarantigruppe ~~xx~~. Medarbejderne indgår i kommunens opgørelse af den kommunale udmøntningsgaranti.

Udmøntningsgarantien opskrives med lønsummen (jf. principperne i bilag 4 til udmøntningsgarantiaftalen) for de overførte medarbejdere * den afsatte %-sats til lokal løndannelse på regionernes område.

Det indebærer, at der i kommunens beregning af udmøntningsgarantien skal foretages en manuel beregning, der tager højde for overførte medarbejdere på "kan-institutioner" pr. 1. januar 2009 og pr. 1. januar 2010, idet disse institutioner ikke indgår i det grundlag, som er beregnet af FLD.

Ansatte, der i medfør af § 5, stk. 1 [og 2], har valgt, at særvilkårene bortfalder, indgår i beregningen med den kommunale procentsats aftalt til lokal løndannelse med virkning fra 1. januar 2009.

Kommunens beregningsgrundlag kan i henhold til § 4 i aftale om udmøntningsgaranti optages til forhandling.

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

Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, inden for hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen f.eks. sker pr. 1. januar 2009, gælder særvilkårene frem til og med den 31. marts 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Særvilkår kan fx 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, kutyper eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratialer.

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 kutyper eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

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

Stk. 3 eller 4

~~De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe x.~~

Bemærkning:

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

~~Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, inden for hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen f.eks. sker pr. 1. januar 2009, gælder særvilkårene frem til og med den 31. marts 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.~~

~~Særvilkår kan fx 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, kutyper eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratialer.~~

~~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 kutyper eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.~~

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

Stk. 64 eller 5

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

Bemærkning:

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 mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Bemærkning:

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 mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 75 eller 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. 86 eller 7

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

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

De ansatte omfattes af følgende særvilkår:

1. I stedet for § x gælder
.....
2. Som tillæg til § y gælder:
.....

§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ~~ansat~~ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra datoen for den enkelte tilpasningsaftales underskrivelse vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet 1. januar 2009~~den 1. i en måned. Valget foretages med mindst en måneds varsel.~~ Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af [KL-overenskomstens/aftalens titel], [jf. dog stk. ~~35~~].

[Stk. 2. En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra datoen for den enkelte tilpasningsaftales underskrivelse vælge, at ~~disse~~ særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet 1. januar 2009~~den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds var-~~

~~set~~. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog [KL-aftalen], [jf. dog stk. 5 og § 4].

Bemærkning til stk. 1 [og 2]:

Bestemmelsen vedrører kun ansatte, som overgår 1. januar 2009. Ved overgang pr. en senere dato gælder stk. 3 [og 4].

Stk. 3

En ansat-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, 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 kommunale overenskomster/aftaler, jf. dog stk. 5.

[Stk. 4

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog stk. 5 og § 4.]

Bemærkning til stk. 1- 2 [1 - 4]:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1 - 2 [1 - 4]. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

[Stk. 5]

Bestemmelser om pensionsindbetaling i de i stk. 1 - 4 nævnte situationer.]

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift 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 §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af [KL-overenskomstens titel].

Bemærkning:

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

Bestemmelser om pensionsindbetaling i de i stk. 1 nævnte situationer.]

Stk. 2 eller 3

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

Bemærkning:

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

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i [KL-overenskomstens/aftalens titel].

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i [KL-overenskomstens/aftalens titel], 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 kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

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

§ 9. 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 kommunen 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.

Bemærkning:

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.

[§ 10. Særligt vedrørende tjenestemænd

Bestemmelserne i §§ 7-9 gælder kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandregulativets § 37 eller tilsvarende regel.]

Bemærkning:

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

[§ 11. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Eventuelt særlige forhold vedrørende pension.

Stk. 2

Eventuelt særlige forhold vedrørende dispensation fra uddannelseskrav mv.]

§ 12. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

§§ 7-11 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den

For

KL

For