

Protokollat 4 – 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

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- som pr. 1. januar 2009, 1. januar 2010 eller 1. januar 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service, og
- som før overgangstidspunktet var omfattet af enten
 - overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område af 16. februar 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Tandplejerforening (den regionale overenskomst), eller
 - overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ernæringsassistentelever af 3. februar 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kost & Ernæringsforbundet (den regionale overenskomst for elever), og
- som uanset regionalt overenskomststilhørsforhold opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever af 12. marts 2009 indgået mellem KL og Kost & Ernæringsforbundet (den kommunale overenskomst).

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst/aftale 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 den kommunale

- overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever af 12. marts 2009 indgået mellem KL og Kost & Ernæringsforbundet, medmindre 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 Økonomaer og ernæringsassistenter*

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus for økonomaer og ernæringsassistenter sker efter bestemmelser svarende til den regionale overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område af 16. februar 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Tandplejerforening. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2 Ernæringsassistentelever

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus for ernæringsassistentelever sker efter bestemmelser svarende til den regionale overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ernæringsassistentelever af 3. februar 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kost & Ernæringsforbundet. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

Stk. 3

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område af 19. marts 2009.

Stk. 4

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppen for Sundhedskartellet.

Bemærkning:

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne. For økonomaer, ernæringsassistenter og ernæringsassistentelever er der således afsat følgende midler til lokal løndannelse i henholdsvis regionerne og kommunerne:

Udmøntningstidspunkt	Regionerne	Kommunerne
1.4.2009	0,80%	
1.4.2010	0,80%	1,25%

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 udmøntningsgruppen for Sundhedskartellets område. Medarbejderne indgår i kommunens opgørelse af den kommunale udmøntningsgaranti.

Udmøntningsgarantien opskrives med lønsummen (jf. principperne i bilag 1 til aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (Sundhedskartellet) 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 kutymer 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 fx 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 forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymer eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratiale.

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 kutymer 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. 5

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

Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønning, 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. 6

Løngarantien, jf. stk. 5 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.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

De ansatte er omfattet af særvilkårene i stk. 2-4.

Stk. 2 – Arbejdstid

Regler der erstatter og supplerer § 11 i den kommunale overenskomst:

Særregler er oplistet i protokollat nr. 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. af 19. februar 2009.

Stk. 3 - Arbejdstid for elever

a) Regler der erstatter § 24, stk. 6 i den kommunale overenskomst:

For ernæringsassistentelever honoreres effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle hverdage mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 med 50% af timelønnen.
- lørdage mellem kl. 08.00 til kl. 24.00 med 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Timelønnen udgør $1/1924 \times 12$ af månedslønnen efter § 22, stk. 1.

b) Regler der erstatter § 24, stk. 7 i den kommunale overenskomst:

For ernæringsassistentelever, for hvem der er tillagt et særligt uddannelsesforløb honoreres effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 med 27% af timelønnen.
- lørdage mellem kl. 08.00 til kl. 24.00 med 40% af timelønnen.
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Timelønnen udgør $1/1924 \times 12$ af månedslønnen efter § 22, stk. 2.

Stk. 4 - Tjenestedragt til elever

Regler der supplerer § 26 i den kommunale overenskomst:

Der ydes fri tjenestedragt til ernæringsassistentelever.

Bemærkning:

Der ydes fri tjenestedragt under skoleophold.

§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra denne aftales underskrift vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. januar 2009. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever af 12. marts 2009 indgået mellem KL og Kost & Ernæringsforbundet.

Stk. 2

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra denne aftales underskrift vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. januar 2009. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog § 4.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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

Stk. 3

En ikke-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 én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever af 12. marts 2009 indgået mellem KL og Kost & Ernæringsforbundet.

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. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler.

Bemærkning til stk. 1 - 4:

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

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift 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 den kommunale overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever af 12. marts 2009 indgået mellem KL og Kost & Ernæringsforbundet.

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

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 den kommunale overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever af 12. marts 2009 indgået mellem KL og Kost & Ernæringsforbundet.

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den kommunale overenskomst 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 i det omfang, tillægget udligner lønde, 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. 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

§§ 7-9 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den **25 JUNI 2010**

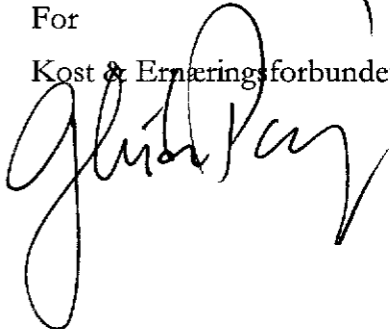
For

KL



For

Kost & Ernæringsforbundet



Lise Bym-Kirketerp