

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

RAMMEAFTALE
OM
VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER

2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

RAMMEAFTALE OM VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER	3
§ 1. RAMMEAFTALENS FORMÅL	4
§ 2. RAMMEAFTALENS OMRÅDE.....	4
§ 3. DEFINITION.....	4
§ 4. VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTENS INDHOLD	4
§ 5. PROCEDURER MV.....	5
§ 6. GODKENDELSE.....	6
§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	6
BILAG 1: REGELSÆT, DER KAN FRAVIGES	8
BILAG 2: REGELSÆT, DER IKKE KAN FRAVIGES.....	12
BILAG 3: VEJLEDNING VEDRØRENDE INDGÅELSE AF VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER.....	14
1. INDLEDNING	14
2. HVAD ER EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST.....	14
3. FORMÅLET MED EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST	14
4. HVORFOR ANVENDE RAMMEAFTALEN	15
6. PLANLÆGNING AF FORLØBET	16
BILAG A: AFTALESKABELON FOR EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST	22

RAMMEAFTALE OM VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER

Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfælleskabet har indgået rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Rammeaftalen har virkning fra den 1. april 2015.

Rammeaftalen indeholder følgende:

1. Selve aftalen
2. Bilag 1: Regelsæt, der kan fraviges
3. Bilag 2: Regelsæt, der ikke kan fraviges
4. Bilag 3: Vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster

Med rammeaftalen har de enkelte regioner mulighed for at indgå en lokalt tilpasset overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse i en sektor, en institution, et område, en afdeling mv. Overenskomsterne indgås inden for aftalens rammer.

Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges.

Såfremt regionen vil fravige centralt aftalte grundlønninger, skal der indhentes et konkret forhandlingsmandat i Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Dette skal ske før den endelige aftaleindgåelse.

Proceduren herfor er, at regionen indsender et forslag til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Den lokale virksomhedsoverenskomst skal – forinden den træder i kraft – godkendes af de centrale overenskomstparter. Det vil sige de(n) enkelte personaleorganisation(er) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

§ 1. RAMMEAFTALENS FORMÅL

Rammeaftalen har til formål

- at åbne mulighed for at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område og
- at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser m.v. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

§ 2. RAMMEAFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Rammeaftalen gælder endvidere for personer ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Løn- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem regionen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

§ 3. DEFINITION

Ved en virksomhedsoverenskomst forstås en overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse i en sektor, en institution eller et område mv. Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges.

BEMÆRKNINGER:

Indgåelse af virksomhedsoverenskomst kræver en kollektiv aftale mellem de lokale parter.

§ 4. VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTENS INDHOLD

Stk. 1.

Virksomhedsoverenskomsten skal indeholde følgende elementer, jf. i øvrigt stk. 2:

- Virksomhedsoverenskomstens gyldighedsområde (afgrænsning af virksomheden, f.eks. sektor, institution, område, og personalegrupper/medarbejdere, der er dækket af virksomhedsoverenskomsten).
- Oplisting af centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges ved virksomhedsoverenskomsten.
- Tidspunktet for virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden.
- Opsigelsesbestemmelser, jf. i øvrigt § 5, stk. 2. Der skal tages stilling til, om der er mulighed for delvis opsigelse af virksomhedsoverenskomsten samt enkeltorganisationers udtræden af overenskomsten.
- Hvilken hovedaftale, der skal gælde, når virksomhedsoverenskomsten omfatter flere organisationer.
- Konsekvensen for medarbejderne i relation til løn- og andre ansættelsesvilkår i tilfælde af opsigelse eller ophør af virksomhedsoverenskomsten.

BEMÆRKNINGER:

Ved indgåelse af virksomhedsoverenskomster forudsættes det, at gældende lovgivning overholdes, samt at overenskomsterne indgås inden for den kompetence, der er givet regionerne fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 2.

I bilag 1 er oplyst elementer, der kan fraviges ved virksomhedsoverenskomsten. I bilag 2 er angivet elementer, som virksomhedsoverenskomsten ikke kan fravige. Som bilag 3 er vedlagt en vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster.

Stk. 3.

For aftaler, der ikke er påført listerne i bilag 1 og 2, sker en konkret drøftelse af placeringen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet. Indtil aftalen placeres, finder aftalen anvendelse efter sin ordlyd.

§ 5. PROCEDURER MV.

Stk. 1.

Virksomhedsoverenskomster indgås mellem de lokale parter, dvs. regionen/den selv-ejende institution- herunder de hertil bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges med et varsel på 6 måneder, medmindre andet aftales. Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten bortfalder alle dele af overenskomsten, og de lokale parter har ikke konfliktret. Derefter gælder de centralt aftalte overenskomster og aftaler, samt de lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler.

Stk. 3.

Spørgsmål om brud på eller uenighed om fortolkning af virksomhedsoverenskomsten behandles efter den aftalte hovedaftale, jf. § 4, stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

Hvis den konkrete tvist vedrører uenighed om fortolkning af eller brud på en centralt indgået overenskomst, følges den relevante hovedaftale.

Stk. 4.

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale eller andre aftaler mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn, retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende region henvendelse til Forhandlingsfællesskabet/Regionernes Lønnings- og Takstnævn med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

BEMÆRKNINGER:

Hvis den konkrete tvist vedrører uenighed om fortolkning eller brud på en tjenestemandsaftale, følges lov om kommunal tjenestemandret.

§ 6. GODKENDELSE

Overenskomst- og aftaleparterne skal godkende virksomhedsoverenskomsten, forinden den kan træde i kraft.

§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Denne rammeaftale har virkning fra den 1. april 2015.

Rammeaftalen erstatter rammeaftaler om virksomhedsoverenskomster af 11. november 2002 mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn), KL, Københavns kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og af 19. april 2007 mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og Sundhedskartellet.

Stk. 2.

Hvis rammeaftalen opsiges, indebærer dette samtidig ophør af de lokale virksomhedsoverenskomster pr. samme dato som rammeaftalens ophør.

Stk. 3.

Rammeaftalen kan i øvrigt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 7. juni 2017

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

BILAG 1: REGELSÆT, DER KAN FRAVIGES

I dette bilag er opført aftaler/bestemmelser, som de lokale parter kan fravige, jf. i øvrigt rammeaftalens § 4, stk. 2.

En virksomhedsoverenskomst kan fravige¹ følgende bestemmelser i overenskomster/aftaler:

1. Overenskomster og tjenestemandsaftaler².
2. Aftaler om lokal løndannelse, herunder resultatløn³. Aftalerne skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalerne indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselister. Aftalerne er grundlaget for de overenskomster, der indeholder lokal løndannelse, og aftalerne skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.
3. Aftale om decentral løn. Aftalen gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til lokal løndannelse (dog ikke AC-grupper). Aftalen har ligesom aftalerne 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. Bestemmelser om lokal aftaleret⁴
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Rammeaftalen 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.
6. Aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal
Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal er en implementering af de trepartsaftaler, der som et 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.

¹ Det indebærer bl.a., at der i nedenstående bestemmelser m.v., kan ske fravigelser såvel til gunst som til ugunst for hver af parterne.

² Dog kan følgende ikke fraviges:

- henvisning til præceptive bestemmelser i Funktionærloven (f.eks. i forhold til løn under sygdom, værnepligt, efterløn til efterladte og fratrædelsesgodtgørelse),
- bestemmelser om lønregulering, pension, ATP, afskedigelse, pligt til at give møde og afgive forklaring ved tjenstemandsforhør, samt for så vidt angår kun tjenstemænd:
Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenstemænd uden højeste tjenestetid og Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling.

³ Følgende elementer i aftalerne om lokal løndannelse kan ikke fraviges: Særlige bestemmelser vedrørende tjenstemænd med flere, finansiering (råderum), pension og bestemmelser for de centrale parter. Det bemærkes, at grundløn, kvalifikationsløn og funktionsløn eller andre aftalte lønelementer i virksomhedsoverenskomstaftalen skal procentreguleres med generelle lønforbedringer i aftalerne om lokal løndannelse.

⁴ Dette kan indebære såvel en indskrænkelse som en udvidelse af aftaleretten.

7. Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg. Aftalen 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.
8. Aftale om beskæftigelsesanciennitet. Aftalen 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 m.v. for regionalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.
9. Aftale om fravær af familiemæssige årsager⁵. Aftalen indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvungende 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.
10. Rammeaftale om seniorpolitik⁶. Aftalen 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. Rammeaftalen indebærer, at regionen i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal tilbyde ældre medarbejdere en seniorsamtale. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen fastlægger rammerne for de lokale parter aftaler om vilkår for de konkrete ordninger. Som bilag til aftalen er indsat et protokollat vedrørende seniorbonus, som for visse faggrupper og aldersgrupper giver ret til seniorbonus.
11. 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 arbejdserfaring, og som ikke via ordinære indsatsområder er i beskæftigelse eller har påbegyndt en ungdomsuddannelse. Efter aftalen er der skabt mulighed for, at man lokalt kan vælge at etablere særlige ordinære stillinger, hvor en person, der er omfattet af aftalen, i op til et år indgår i et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt mindst 20 pct. af arbejdstiden. Den ansatte aflønnes med den overenskomstmæssige begyndelsesløn i 80 pct. af den ugentlige arbejdstid.
12. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. 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 be-

⁵ Bestemmelser, som er fastlagt i medfør af lovgivning (ligebehandlingsloven, dagpengeloven og funktionærloven) samt i medfør af EU-direktiv om rammeaftale vedrørende forældreorlov, kan ikke fraviges i nedadgående retning.

⁶ Dog kan følgende bestemmelser ikke fraviges: Kombinationsmulighed for generationsskifteordninger, 52 års aldersgrænsen for seniorstilling, regler om tjenestemandspensionsalder, herunder 37 års pensionsalder, generationsskifteordninger.

stemmelser 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. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til (alle) tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED-system. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen.

13. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, såfremt der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. pkt. 13. 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. 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. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen.
14. Aftale om kompetenceudvikling. Aftalen 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, ret til medarbejderudviklingssamtale, herunder bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle, herunder regelmæssig evaluering af anvendelse af medarbejderudviklingssamtaler. Der er i en række overenskomster aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling.
15. Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.⁷ Rammeaftalen 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 om telearbejde anses for implementeret i Rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde.
16. Aftale om kontrolforanstaltninger. Aftalen har til formål at skabe størst mulig trykthed 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 red-

⁷ Bestemmelser fastlagt i medfør af Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EPS om telearbejde kan dog ikke fraviges i nedadgående retning, jf. § 3a i Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

skaber 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.

17. Aftale om trivsel og sundhed.⁸ Aftalen 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 trivselsmålninger, indflydelse på egne opgaver, natarbejde, sundhedsfremmeordninger, pligt til redegørelse om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde, sygefraværstatistik, sygefraværssamtaler, retningslinjer vedr. handlingsplaner i forbindelse med APVér, indsats mod arbejdsbetinget stress og indsats mod vold og chikane.
18. Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet.⁹ Aftalen indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel samt bestemmelser om rejseforsikring ved tjenesterejser i udlandet.
19. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.¹⁰ Aftalen 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. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor udarbejder regionale samt landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.
20. Henvisning til regler om tjeneste- og lejeboliger m.v.
21. Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale
22. Aftale om lønforhold for visse elever
23. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

⁸ §§9-11 fastlagt i medfør af EU-aftalen om ”Draft framework agreement on workrelated stress indgået mellem UNICE, CEEO og ETUC den 8. oktober 2004 samt som følge af EU-aftalen om ”Framework agreement on harassment and violence at work” indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAPME den 26. april 2007, kan ikke fraviges i nedadgående retning.

⁹ Aftale om forsikringsdækning i udlandet kan dog ikke fraviges.

¹⁰ Den enkelte regions forpligtelse til at levere data efter aftalens bestemmelser kan ikke fraviges. Desuden kan aftalens bestemmelser, der implementerer lovgivning om kønsopdelt lønstatistik, ikke fraviges.

BILAG 2: REGELSÆT, DER IKKE KAN FRAVIGES

En virksomhedsoverenskomst kan ikke fravige følgende bestemmelser i overenskomster/aftaler:

1. Hovedaftaler og konfliktløsningssystemer i overenskomster/aftaler for den enkelte faggruppe samt Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.
2. Regulativer, vedtægter (tjenestemænd) og reglementer fastsat af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Finansministeriet, herunder særlig lovgivning for tjenestemænd i den lukkede gruppe.
3. Aftaler, der implementerer EU-direktiver og EU-direktiver¹¹.
4. Aftaler, der implementerer national lovgivning¹².
5. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen. Aftalen 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.
6. Rammeaftale om 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.
7. Aftaler om lønninger for ansatte i regionerne. Aftaler om lønninger for ansatte i regionerne indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering og områdetillæg).
8. Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale. Aftalen 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.
9. Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte. Aftalen omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenstemandsansatte 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 (nettooffice-rede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.
10. Aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner (opsamlingsordningen). Aftalen 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn, jf. den enkelte overenskomst.
11. Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger.
12. Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne: ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob, virksomhedspraktik, førtidspensionister med løntilskud, mv.). Aftalen indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske

¹¹ F.eks. Rammeaftale om deltidsarbejde, Aftale om ansættelsesbeviser, Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

¹² F.eks. Aftale om ferie for personale ansat i regioner, aftaler om hviletid og fridøgn.

tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration af ledige og personer med nedsat arbejdsevne mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob og virksomhedspraktik. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

13. Rammeaftaler om åremålsansættelse. Rammeaftalerne indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålsstilling, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse.
14. Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål. 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.
15. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov. Aftalen har til formål at udligne arbejdspladsers udgifter vedrørende graviditets-, adoptionsorlov inden for regionen.
16. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

BILAG 3: VEJLEDNING VEDRØRENDE INDGÅELSE AF VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER

1. INDLEDNING

Der er mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn indgået Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster. Aftalen danner ramme for anvendelsen af lokale virksomhedsoverenskomster, og den kan anvendes for alle ansatte i regionerne.

Aftalen er ajourført af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet pr. 1. april 2015.

Denne vejledning har til hensigt at understøtte igangsættelsen af arbejdet med at udarbejde lokale virksomhedsoverenskomster. Vejledningen er et værktøj til de lokale parter i denne proces. Vejledningen indeholder uddybende forklaringer til aftalens bestemmelser, nogle gode råd i forbindelse med anvendelse af virksomhedsoverenskomster, og et forslag til en aftaleskabelon, som kan anvendes, når der indgås en virksomhedsoverenskomst.

2. HVAD ER EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST

Ved en virksomhedsoverenskomst forstås en lokal overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse. Overenskomsten kan være indgået for en sektor, en institution eller et område mv.

Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af de centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges. Indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kræver en kollektiv aftale mellem de lokale parter. Virksomhedsoverenskomsten skal godkendes af de centrale overenskomstparter, forinden den kan træde i kraft.

En virksomhedsoverenskomst behøver ikke nødvendigvis at indbefatte alle vilkår for arbejdet fra løn til kompetenceudvikling. Den kan også indgås med henblik på at imødekomme nogle enkelte velafgrænsede udfordringer.

En virksomhedsoverenskomst kan opsiges til ophør med som udgangspunkt 6 måneders varsel.

3. FORMÅLET MED EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST

Rammeaftalen giver mulighed for at etablere lokalt tilpassede overenskomster. Der er i rammeaftalen givet vide beføjelser til det decentrale niveau til konkret at indgå særlige aftaler tilpasset de lokale udfordringer, ønsker og behov. Det er rammeaftalens formål at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

4. HVORFOR ANVENDE RAMMEAFTALEN

Allerførst bør der på arbejdspladsen tages stilling til, hvorfor det ønskes at indgå en virksomhedsoverenskomst. Hvad er formålet hermed, og hvad skal den tilgodese på arbejdspladsen.

Nogle målsætninger for at indgå en lokal aftale kunne f.eks. være:

- Bedre opgaveløsning.
- Bedre mulighed for tværgående teamsamarbejde.
- En bedre og mere sammenhængende service.
- Bedre mulighed for kompetenceudvikling.
- Skabe bedre sammenhæng mellem personalepolitik, løn, arbejdstid, kompetenceudvikling og servicemålsætninger på arbejdspladsen.
- Give medarbejdere og ledere større indflydelse på løn, arbejdstid mv.
- Et bedre arbejdsmiljø.
- Skabe et mere forenklet administrativt system.
- Bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.
- Øget mulighed for at fastholde medarbejdere mv.

Listen er langt fra udtømmende, men giver et bud på nogle af de bevæggrunde, der kan være for at diskutere rammeaftalen. Parterne skal opfordre de lokale parter til at drøfte mulighederne i rammeaftalen, og i den forbindelse også tage stilling til, om de målsætninger, der ønskes fremmet med aftalen, rent faktisk kan gennemføres uden en virksomhedsoverenskomst.

Ikke alle målsætninger behøver at være i spil på én gang. Det kan derfor være hensigtsmæssigt på et tidspunkt i processen at foretage en vurdering af målsætningerne og ambitionsniveauet for eventuelle ændringer, som de forskellige parter forventer.

Forudsætninger

Ved etablering af en lokal virksomhedsoverenskomst er det vigtigt, at ledelse og medarbejdere indgår i forarbejdet. Det er vigtigt, at der allerede tidligt i overvejelserne skabes en fælles forståelse af og ejerskab til forandringsprojektet.

En virksomhedsoverenskomst bør udarbejdes, så den er overskuelig for alle parter og nem at administrere. Det er baggrunden for, at der til denne vejledning er udarbejdet en aftaleskabelon, der kan tages udgangspunkt i, ved indgåelsen af en lokal virksomhedsoverenskomst. Aftaleskabelonen indeholder både de obligatoriske elementer, der skal med i en virksomhedsoverenskomst og elementer, der kan inddrages, hvis det skønnes formålstjenligt. Aftaleskabelonen er tænkt som en støtte til at udarbejde den konkrete aftale.

5. DE LOKALE AFTALEPARTER

En virksomhedsoverenskomst indgås mellem de lokale parter, dvs. regionsrådet, virksomheden, herunder de hertil bemyndigede, og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisationer.

Det vil være forskelligt fra region til region og mellem de forhandlingsberettigede organisationer, hvem der har kompetencen til at indgå en virksomhedsoverenskomst. På ledelsessiden er kompetencen nogle steder placeret hos den øverste leder, forvaltningschefen, personalechefen, mens den andre steder er delegeret til den decentrale leder.

På arbejdstagersiden vil kompetencen nogle steder være hos centrale eller lokale repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer og andre steder hos tillidsrepræsentanten.

Inden der igangsættes drøftelser om indgåelse af en virksomhedsoverenskomst bør det afklares, hvem der har kompetencen til at indgå en aftale.

Forinden en lokal virksomhedsoverenskomst kan træde i kraft, skal den være godkendt af de centrale overenskomst- og aftaleparter. Det er vigtigt, at de lokale parter er opmærksomme herpå, og en god ide er derfor også løbende undervejs at orientere de centrale parter om overvejelser, ideer mv.

Initiativet til at igangsætte arbejdet med at etablere en lokal virksomhedsoverenskomst kan komme fra alle parter. Det vil sige fra regionen, ledelsen, medarbejderne, eller processen kan påbegyndes af de lokale forhandlingsberettigede organisationer.

6. PLANLÆGNING AF FORLØBET

Når initiativet til at undersøge mulighederne for at introducere en virksomhedsoverenskomst er taget, kan det anbefales at lægge en plan for den videre proces.

Som led i denne plan bør det, som tidligere nævnt, afklares, om der er interesse og behov for en virksomhedsoverenskomst. Planen bør også fastlægge, hvordan der skal arbejdes med virksomhedsoverenskomsten, og hvem der inddrages. Der kan ikke gives et entydigt svar på, hvordan processen mest hensigtsmæssigt kan tilrettelægges og igangsættes. Det er dog vigtigt at få taget stilling til:

- Hvilke aktiviteter skal igangsættes, og hvornår skal de afvikles? (Afsnit 6.1).
- Hvem kan/skal inddrages? - *Det brede ejerskab*. (Afsnit 6.2).
- Hvilke elementer kan/skal medtages? (Afsnit 6.4).

I afsnit 6.3 gives en række bud på gode råd og faldgruber, som parterne bør være opmærksomme på i forbindelse med udarbejdelse af en virksomhedsoverenskomst.

6.1 Aktiviteter

En måde at håndtere processen på kan være at udarbejde en plan for de aktiviteter, der skal igangsættes, og hvornår aktiviteterne skal afvikles, samt hvem der er ansvarlig herfor.

En plan for, hvad der skal igangsættes kan f.eks. indeholde nedenstående 3 aktiviteter. De 3 aktiviteter beskriver samtidig forskellige faser i projektet. Faserne kan godt overlape hinanden:

- Opstartsaktiviteter.
- Fra ide til virkelighed.
- Aftaleprocessen.

Opstartsaktiviteter

Opstarten handler om at få sat arbejdet i gang og i fællesskab få sat nogle fornuftige rammer for, hvordan processen skal forløbe.

Indledningsvist skal det i fællesskab undersøges, hvad det er for nogle problemstillinger, målsætninger og visioner, der ønskes fokus på, og herunder vurderes om indgåelse af en virksomhedsoverenskomst er den vej, der skal gås, jf. afsnit 4: Hvorfor anvende rammeaftalen. Herefter skal der skabes fornøden støtte og opbakning til at etablere en virksomhedsoverenskomst.

Dette indebærer afklaring af nedenstående spørgsmål:

- Er der interesse for udviklingsarbejdet?
- Er der ressourcer til udviklingsarbejdet?
- Hvilke behov og ønsker kan inddrages?
- Hvilke udfordringer kræver nytænkning?

Fra ide til virkelighed

Den næste fase handler om at gøre målsætninger og visioner konkrete. Det kan f.eks. handle om:

- Ideudvikling.
- Udforme skitser og udkast til nye ideer.
- Afvikle kreative processer for at bryde vanetænkningen.
- Inspiration - indhente erfaringer fra andre steder.
- Modelbygning - prøve at opstille modeller for nye måder at tilrettelægge arbejdet på, ændrede vilkår mv.
- Gå i dybden med de enkelte ideer.

Det er vigtigt at sætte den fornødne tid af til denne proces. Det er her nye ideer skabes, og det er her ejerskabet udbredes. Der er mange metoder, som kan anvendes i denne fase. Det kan f.eks. være etablering af såkaldte fremtidsværksteder og opsamling af viden gennem spørgeskemaer, samtaler, møder etc.

På et tidspunkt i processen opstår der et behov for at få præciseret de enkelte elementer. Det kunne handle om at få udkast til præcise formuleringer af rettigheder eller pligter i bestemte situationer mv.

Det er vigtigt at sætte ressourcer af til at gennemarbejde de forskellige tekniske løsningsmuligheder. Derved bliver valgene synlige og klare for alle parter.

Aftaleprocessen

Forhandlinger og aftaleindgåelsen tager naturligt afsæt i de foregående aktiviteter, jf. også afsnit 5: De lokale aftaleparter. Denne proces kan understøttes ved at tage udgangspunkt i den vedlagte aftaleskabelon (bilag A). Aftaleskabelonen er ikke udtømmende og skal tilrettes den enkelte aftale.

6.2 Hvem kan inddrages - det brede ejerskab

Den lokale dialog er vigtig for at styrke arbejdet med etablering af virksomhedsoverenskomster. Det kan gøres på mange måder, og er naturligvis et lokalt anliggende.

Det er imidlertid vigtigt,

- at inddrage de parter, der har kompetencen til at indgå en aftale, og
- at sikre en bred opbakning og forståelse på arbejdspladsen for formål og sigtelinjer i en virksomhedsoverenskomst.

Ved større projekter kan det være hensigtsmæssigt at nedsætte en arbejdsgruppe(r) for at sikre, at alle muligheder og konkrete tekniske modeller belyses.

Det kan være formålstjenligt at inddrage regionens centrale personaleforvaltning, den overordnede institutionsledelse samt de forhandlingsberettigede organisationer i processen. Disse kan medvirke til at præcisere og fortolke bestemmelser i aftaler og overenskomster mv., samt bistå med råd og vejledning i processen.

I nogle sammenhænge kan det være hensigtsmæssigt at inddrage eksterne eller interne proceskonsulenter. Proceskonsulenter kan medvirke til at holde gang i processen.

Vedrørende de administrative aspekter som f.eks. løn og arbejdstid er det væsentligt at orientere datacentralerne tidligt i forløbet, så datacentralerne har mulighed for at tilrette systemet i forhold til virksomhedsoverenskomsten.

6.3 Gode råd og faldgruber

Alle processer indebærer nogle muligheder og nogle faldgruber. I dette afsnit formidles nogle af de væsentligste erfaringer fra de seneste års udviklingsarbejde i form af nogle gode råd til processen og en påpegning af væsentlige faldgruber, der bør undgås.

Her er nogle **gode råd** til processen:

- Afklar ønsker og behov, herunder fastsættelse af målsætninger og visioner.
- Skab enighed og klarhed om målene, der bør være gennemskuelige for alle.
- Sørg for bred deltagelse og information, idet arbejdspladsen skal motiveres til at deltage.
- Byg samarbejdet på tillid - kommunikation og åbenhed er en forudsætning.
- Respekt og anerkendelse af hinandens perspektiver og motiver er afgørende for en konstruktiv dialog.
- Afsæt den nødvendige tid til processen.

- Løsningerne skal være bæredygtige og langsigtede for alle parter.

Her er nogle af de væsentligste **faldgruber**, der bør undgås i processen:

- Uklarhed om mål – ingen ved hvorfor og hvordan de arbejder med projektet, eller hvad der sigtes efter.
- Projektet går for hurtigt og får modstandere eller trækker i langdrag og taber energi og fremdrift.
- For store og uhåndterlige målsætninger medfører, at projektet løber ud i sandet.
- En uklar ansvarsfordeling gør, at ingen føler sig forpligtiget.
- Et for snævert ejerskab medfører, at der ikke er reel opbakning til projektet.
- For lidt direkte kommunikation – hvis processen udelukkende baseres på skriftlig information, er der mange, der hægtes af og reelt udelukkes.

6.4 Virksomhedsoverenskomstens indhold

Muligheder

Mulighederne for en virksomhedsoverenskomst er mangfoldige. Et bud på, hvad der lokalt kan overvejes, kan f.eks. være:

- Bestemmelser om løn og lønde.
- Fravær på grund af barns 1. og 2. sygedag.
- Betaling for arbejde på skæve tidspunkter.
- Efter- og videreuddannelse, herunder adgang til tjenestefrihed med/uden løn.
- Medbestemmelse og medindflydelse.

Krav til indhold

Rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster angiver nogle enkelte retningslinjer for hvilke elementer, der **skal** medtages i en lokal virksomhedsoverenskomst. Disse elementer er obligatoriske for alle lokale virksomhedsoverenskomster. En virksomhedsoverenskomst kan dog også indeholde andre elementer, som f.eks. bestemmelser om evaluering af aftalen. Sådanne bestemmelser fastlægges af de lokale parter. De enkelte elementer er mere uddybende beskrevet i det følgende.

I rammeaftalens bilag 1 og 2 er oplyst de overenskomster og aftaler, som henholdsvis kan fraviges og ikke fraviges i en virksomhedsoverenskomst.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis det ikke positivt er tilkendegivet, hvad der fraviges, gælder de centrale overenskomster og aftaler. Der er dog intet til hinder for, at der kan indgås aftaler på områder, som i dag ikke er reguleret i overenskomster eller aftaler. Det kunne f.eks. være områder som efter- og videreuddannelse, sygdomspolitik mv.

En virksomhedsoverenskomst skal indeholde følgende elementer:

Gyldighedsområde – virksomhed og personale

Der **skal** ske en afgrænsning af virksomhedsoverenskomstens gyldighedsområde. Det vil sige en afgrænsning af virksomheden og de personalegrupper, der er omfattet af overenskomsten.

Virksomheden kan afgrænses til en sektor, en institution eller et område. Eksempelvis kan det være et forvaltningsområde, et plejehjem eller et afsnit på et sygehus. Det **skal** desuden præciseres, hvilke personalegrupper, der er omfattet af overenskomsten. Overenskomsten skal omfatte hovedparten af faggrupperne, men behøver ikke nødvendigvis at omfatte alle.

Liste over fravigelser

Virksomhedsoverenskomsten giver mulighed for at fravige en lang række overenskomster og aftaler. Det **skal** oplyses, hvilke centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges ved virksomhedsoverenskomsten. Her kan der også være tale om enkelte bestemmelser i overenskomster og aftaler.

Ikrafttrædelsestidspunkt

Der **skal** anføres, hvornår virksomhedsoverenskomsten træder i kraft. Det aftalte er bindende fra denne dato.

Opsigelsesbestemmelser

Virksomhedsoverenskomsten **skal** indeholde klare og entydige opsigelsesbestemmelser.

Virksomhedsoverenskomsten **kan** opsiges med et varsel på 6 måneder, medmindre andet aftales. Ved opsigelsen af virksomhedsoverenskomsten er det vigtigt at være opmærksom på, om medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler kan indeholdes i virksomhedsoverenskomstens opsigelsesvarsel.

Der **skal** tages stilling til, om der skal være mulighed for delvis opsigelse af virksomhedsoverenskomsten. Det vil sige, om der skal være mulighed for at opsiges enkelte bestemmelser i overenskomsten, uden at hele overenskomsten opsiges.

Tilsvarende **skal** der tages stilling til, om enkeltorganisationer skal have mulighed for at træde ud af overenskomsten.

Det er op til de lokale parter at vurdere, om det er hensigtsmæssigt med en mulighed for at opsiges enkeltbestemmelser og udtrædelsesret for en enkeltorganisation.

Hovedaftale

Alle virksomhedsoverenskomster **skal** indeholde en bestemmelse om, hvilken hovedaftale, der skal gælde, når virksomhedsoverenskomsten omfatter flere organisationer med forskellige hovedaftaler. Dette er afgørende i forhold til hvilke konfliktreguleringsbestemmelser, der skal gælde for overenskomsten. Konflikterne kan angå brud på eller fortolkning af virksomhedsoverenskomsten.

Ved opsigelse eller ophør

Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten bortfalder alle dele af virksomhedsoverenskomsten. Derefter gælder de vilkår, der fremgår af de centralt aftalte overenskomster og aftaler, samt af de lokale aftaler indgået i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler, f.eks. forhåndsftaler og individuelt aftalte lønforhold i henhold til aftale om ny løndannelse og aftale om decentral løn.

Dette **skal** anføres i alle virksomhedsoverenskomster.

Evaluering

I drøftelserne om en virksomhedsoverenskomst **kan** det endvidere overvejes, hvornår og hvordan aftalen skal evalueres. For eksempel kan det aftales, at virksomhedsoverenskomsten evalueres efter 2 år.

Evalueringen kan give de lokale parter mulighed for at vurdere, om aftalen har fungeret efter hensigten, og om de målsætninger, som var forudsat, er opfyldt. Det er op til de lokale parter at beslutte, om aftalen skal evalueres, herunder tidspunkt, metode mv.

BILAG A: AFTALESKABELON FOR EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST

Forklaring

[.....] Der tilføjes et ord eller en tekst.
[/] Enten/eller.

Virksomhedsoverenskomst for [.....].

(Her anføres virksomhedens navn)

Denne virksomhedsoverenskomst er indgået på grundlag af Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

§ 1. Formål

Virksomhedsoverenskomsten har til formål at [.....].

(Her anføres de formål, som parterne har med denne lokale virksomhedsoverenskomst)

§ 2. Forhandlingsberettigede organisation(er)

Virksomhedsoverenskomsten er indgået mellem [.....].

(Her anføres virksomhedens navn og de(n) (lokale) forhandlingsberettigede organisation(er))

§ 3. Område

Virksomhedsoverenskomsten omfatter [.....].

(Her anføres en præcis afgrænsning af hvilke personalegrupper/medarbejdere, der er omfattet af virksomhedsoverenskomsten)

§ 4. Hovedaftale

Denne virksomhedsoverenskomst følger hovedaftale mellem [.....].

(Det skal her præciseres, hvilken hovedaftale der gælder for virksomhedsoverenskomsten)

§ 5. Fravigelser

Følgende centralt aftalte overenskomster og aftaler fraviges fuldt ud ved denne virksomhedsoverenskomst:

- [.....]
- [.....]
- [.....].

Herudover fraviges i nedennævnte centralt aftalte overenskomster og aftaler følgende paragraffer og bestemmelser ved denne virksomhedsoverenskomst:

- [.....]
- [.....]
- [.....].

(Her anføres hvilke centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges i deres helhed, og tilsvarende hvor der fraviges enkelte paragraffer og bestemmelser)

§ 6. Indhold

Herefter gælder følgende, jf. eventuelle bilag:

- [.....]
- [.....]
- [.....].

§ 7. Ikrafttræden

Denne overenskomst træder i kraft den [.....].

(Her anføres dato og år. Overenskomst- og aftaleparterne skal godkende virksomhedsoverenskomsten, forinden den kan træde i kraft, jf. § 13)

§ 8. Opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten kan opsiges med [.....] måneders varsel til udgangen af en måned.

(Der er 6 måneders opsigelse, medmindre andet aftales)

Stk. 2. Ved ophør af denne virksomhedsoverenskomst gælder de centralt aftalte overenskomster og aftaler for de pågældende overenskomstgrupper samt lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler, herunder f.eks. forhåndsaftaler og individuelt aftalte lønforhold i henhold til en aftale om lokal løndannelse og aftale om decentral løn.

§ 9. Delvis opsigelse

Følgende bestemmelser i aftalen kan opsiges og genforhandles, uden at det fører til en samlet opsigelse af aftalen. Disse bestemmelser kan opsiges med [.....] måneders varsel til udgangen af en måned.

(Det skal her præciseres hvilke bestemmelser, der kan opsiges separat. Der er 6 måneders opsigelse, medmindre andet aftales. Hvis ovennævnte ikke udfyldes, kan aftalen alene opsiges i sin helhed)

§ 10. Udtræden

Hvis en part ønsker at udtræde af aftalen, kan den pågældende part opsige aftalen efter § 8 med den konsekvens, at den samlede aftale ophører herefter.

[/]

Hvis en part ønsker at udtræde af aftalen, kan den pågældende part opsige aftalen efter § 8 med den konsekvens, at den pågældende part selvstændigt udtræder af aftalen.

(Det skal her præciseres, om de enkelte parter selvstændigt kan udtræde af overenskomsten eller ej)

§ 11. Evaluering

Denne virksomhedsoverenskomst evalueres efter [.....] år af parterne.

(Det skal her præciseres, om virksomhedsoverenskomsten skal evalueres eller ej)

§ 12. Ved rammeaftalens ophør

Stk. 1. Denne virksomhedsoverenskomst ophører samme dato som Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster ophører.

Stk. 2. Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten overføres alle medarbejdere/medarbejdergrupper, der er omfattet af denne virksomhedsoverenskomst til de vilkår, der er aftalt i de respektive overenskomster og aftaler, samt til de vilkår der følger af lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler.

§ 13. Godkendelse

Overenskomsten er godkendt af de centrale overenskomst- og aftalparter den [.....].