

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

AFTALE
OM
BESKÆFTIGELSESANCIENNITET
FOR
ANSATTE I REGIONER M.V.

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. INDLEDNING	3
§ 2. ALMINDELIGE BESTEMMELSER OM BESKÆFTIGELSESANCIENNITET	3
§ 3. BESKÆFTIGELSESKRAV	3
§ 4. DOKUMENTATION FOR ANSÆTTELSE	5
§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	5

§ 1. INDLEDNING

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.,

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale 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 overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, med mindre der indgås anden aftale mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse m.v. lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler vedrørende §§ 2-3 efter denne aftale om beskæftigelsesanciennitet.

§ 2. ALMINDELIGE BESTEMMELSER OM BESKÆFTIGELSESANCIENNITET

Stk. 1.

Beskæftigelsesancienniteten regnes fra den 1. i en måned, og altid i hele måneder.

Stk. 2.

Ved tiltrædelse på en dato efter den 1. i en måned regnes beskæftigelsesancienniteten fra den 1. i den følgende måned.

Stk. 3.

Ved fratrædelse på en anden dato end den sidste i en måned medregnes hele fratrædelsesmåneden i beskæftigelsesancienniteten.

§ 3. BESKÆFTIGELSESKRAV

****NYT****

Stk. 1.

En ansat, der er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, optjener fuld beskæftigelsesanciennitet.

BEMÆRKNING:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

For perioden før den 1. september 2014 gælder desuden:

Fuld beskæftigelsesanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Der optjenes ingen beskæftigelsesanciennitet ved beskæftigelse i mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit.

Stk. 2.

En ansat optjener beskæftigelsesanciennitet i det tidsrum, den pågældende varetager sin stilling, idet dog følgende fraværperioder medregnes i beskæftigelsesancienniteten:

- 1) ferie,
- 2) midlertidig tjeneste i anden stilling,
- 3) sygdom,
- 4) barsel- og adoptionsfravær med løn,
- 5) barsel- og adoptionsorlov uden løn efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven),
- 6) fravær med henblik på varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet,
- 7) tjenestefrihed med løn og
- 8) indkaldelse til aftjening af værnepligt.

BEMÆRKNING TIL § 3, STK. 2, NR. 1:

Det bemærkes, at ferieperioder medregnes, uanset om den pågældende har optjent ret til ferie med løn eller feriepenge, eller om ferie afholdes uden løn.

BEMÆRKNING TIL § 3, STK. 2, NR. 7:

Tjenestefrihed med løn medregnes i hele beskæftigelsesancienniteten. Tjenestefrihed uden løn er principielt ikke beskæftigelsesanciennitetsgivende. Kortvarige tjenestefrihedsperioder uden løn, hvor lønfradraget beregnes efter § 3 i aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale medregnes i beskæftigelsesancienniteten. I

medfør af tjenestemandregulativets § 38, stk. 4, kan det bestemmes, at tjenestefrihedsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tilsvarende bestemmelser findes eller praktiseres inden for de enkelte overenskomstområder.

§ 4. DOKUMENTATION FOR ANSÆTTELSE

Stk. 1.

En erklæring fra **regionen** om en fratrædende persons ansættelse skal indeholde oplysning om

- 1) datoen for tiltrædelsen,
- 2) datoen for fratrædelsen og
- 3) beskrivelse af indplacering og lønforløb i den seneste stilling inden fratrædelsen, herunder oplysning om beskæftigelsesgraden (beskæftigelsesbrøk).

Stk. 2.

Erklæring efter stk. 1 udleveres uopfordret i forbindelse med fratrædelsen, hvis dette er foreskrevet ved den aftale/overenskomst, som den ansatte har været omfattet af. I andre tilfælde udleveres erklæring efter stk. 1, hvis den ansatte anmoder herom. En erklæring kan eksempelvis finde anvendelse, hvor der centralt er aftalt kvalifikationsløn betinget af ansættelsestid, jf. den enkelte overenskomst/aftales bestemmelser herom.

Stk. 3.

En erklæring efter stk. 1 forudsættes lagt til grund ved ansættelse i en ny stilling, hvis erklæringens udvisende er i overensstemmelse med de oplysninger, som den nyansatte giver om sin hidtidige beskæftigelse.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 1. september 2014 og erstatter aftale af 23. juli 2002 om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner og amter.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet er ophævet, jf. dog stk. 4.

Stk. 4.

For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af aftalerne om lokal løndannelse, finder aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet fortsat anvendelse.

BEMÆRKNING:

Fra 1. september 2014 optjener en ansat, der er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, fuld beskæftigelsesanciennitet uanset tallet i medfør af aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet.

For perioden før 1. september 2014 gælder desuden:

Beskæftigelsesanciennitet optjenes i medfør af bestemmelserne i aftale af 3. juli 1989 med tilhørende protokollat af 12. juni 2001 om lønanciennitet.

København, den

For RLTN:

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE: