

Tillægsprotokollat

vedr. ændringer i overenskomsten mellem ATP og DJØF/DM 2015-2018

Deltagere:

Djøf/DM: René Rasmussen; Marielle Høgenhaug; Hanne Walsted; Elisabeth Tosti; Anne-Marie Borritz; Ann Bech Tøndering; Ann Sofie Tecza Kunin

ATP: Anders Terp-Hansen, Torben Christiansen

Generelt:

Parterne er enige om, at overenskomsten med virkning pr. 1. juli 2016 ændres som følger nedenfor:

§ 1 Dækningsområde:

Indledningen tilrettes ift. bilag 1.

§ 2 Løn

Der indføres nye løntrin pr. 1.7.2016:

Trin	1. juli 2016	Trin	1. april 2017
1A	29.688,80	1A	30.074,75
1	29.688,80	1	30.074,75
2	32.614,20	2	33.028,70
3	34.603,50	3	35.053,35
4	36.874,05	4	37.342,65
5	39.200,20	5	39.698,35
6	41.248,70	6	41.772,90
7	43.295,80	7	43.846,00
8	45.341,70	8	45.917,90
9	47.389,30	9	47.991,55

Medarbejdere, der ansættes pr. 1.7.2016 eller senere i overenskomstperioden, indplaceres som minimum på trin 1 og følger skalaen med et-årige løntrin til og med trin 4.

Oprykning fra trin 4 til trin 5 sker efter individuel aftale med videre oprykning til trin 6 efter et år. Oprykning fra trin 6 til øvrige trin sker efter individuel aftale.

Medarbejdere, der virksomhedsoverdrages pr. 1.7.2016 eller senere i overenskomstperioden lønindplaceres på nærmeste lavere trin med udgangspunkt i den omregnede bruttoløn.

Hvis lønnen ligger over trin 4 hhv. trin 6 sker indplacering på det respektive trin og der tildeles herefter tillæg. Ved trinindplacering tildeles et tillæg til udligning af lønforskellen mellem trin og den faktiske løn med udgangspunkt i den beregnede løn. Herefter følges skalaen med et-årige løntrin til og med trin 4.

Vedr. trin 1A henvises til særskilt "Aftale om medarbejderovergang fra Arbejdsskadestyrelsen og Statens Administration til ATP"

Medarbejdere ansat eller virksomhedsoverdraget efter 1.4.2011, (men til start før aftalens ikrafttrædelse 1.7.2016) følger skalaen med et-årige løntrin til og med trin (nyt) 7.

Medarbejdere ansat før 1.4.2011 følger skalaen med et-årige løntrin til og med (nyt) trin 9

§ 2, stk. 4: Alle bachelorløntrin tilpasses, så de udgør 79 % af det parallelle kandidattrin.

Lønregulering i overenskomstens løbetid:

Det er mellem parterne aftalt, at den tidligere aftalte lønregulering på 1,0 pct. i hvert af overenskomstårene 2016 og 2017 forhøjes med 0,3 pct. således at der pr. 1. juli 2016 reguleres med yderligere 0,3 pct. fra 1. april 2016 og pr. 1. april 2017 reguleres med 1,3 pct.

Pension:

Der indføres et nyt § 6, stk. 7.

For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. henvises for så vidt angår ATP's indbetalinger til JØP/MP til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning ved jobskifte). Pt. Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 (Perst. Nr 053-09). Bestemmelsen gælder ikke for ATP's indbetalinger til PFA eller andre selskaber.

Procedure for individuel lønforhandling:

I tillæg til overenskomsten § 2 stk. 5 og bilag 3 aftales følgende bestemmelser, der indarbejdes i bilag 3:

Lønsamtaler:

Parterne er enige om, at gennemsigtighed i løndannelsen er vigtig. Den enkelte medarbejder bør til stadighed være klar over hvilke kriterier, der ligger til grund for egen løn; herunder hvilke parametre, der evt. vil kunne begrunde en individuel regulering.

Lønsamtaler finder sted ved at medarbejderen anmoder sin leder om at drøfte sine lønforhold. Medarbejderen kan desuden drøfte sine lønforhold i forbindelse med medarbejdersamtalen (Perspektiv).

Når medarbejderen anmoder om en lønsamtale bør lederen prioritere en snarlig afholdelse af samtalen. Der bør afsættes den fornødne tid til samtalen og den bør foregå uforstyrret. Samtalen er et anliggende mellem leder og medarbejder og der deltager ikke bisidder medmindre helt særlige forhold gør sig gældende og det er aftalt på forhånd.

Medarbejderens ønsker og lederens holdning til lønniveauet kan med fordel dokumenteres i Perspektiv referatet, men der kan ikke gives bindende løfter om fremtidige reguleringer.

Medarbejderen har altid ret til en begrundelse for manglende individuel lønregulering.

Manglende regulering kan ske, hvis

- Medarbejderen har været ansat mindre end 6 måneder på reguleringstidspunktet
- Medarbejderen har for nylig skiftet job internt i ATP og har i den anledning fået vurderet sin løn.
- Jobbets indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til regulering-
- Der er øvrige sagligt begrundede forhold der taler herfor

Parterne udfærdiger i fælleskab en tjekliste / samtalskema til brug for lønsamtaler

Til bilag 3 afsnit *B. forudsætninger for lønssystemet* 2 afsnit tilføjes:

Herudover modtager tillidsrepræsentanterne begrundelser for individuelle reguleringer udover standard samt for nulreguleringer efter lønsamtalen. Fællestillidsrepræsentanten og dennes suppleanter mødes en gang årligt i maj med HR og drøfter tilbagemeldinger og eventuelle u hensigtsmæssigheder ved lønprocessen.

Bindende virkning fra 1.4.2018:

De aftalte ændringer er herefter en del af parternes overenskomst. Lønbestemmelsens struktur (antal trin, placering af bomme, principper for oprykning) kan ikke forhandles ved overenskomstfornyelsen 2018; med mindre parterne er enige herom.

Uddannelsesbilag:

Parterne er enige om, at bilag 1 i overenskomsten bortfalder d. 1.7.2016.

Det er aftalt, at bilag A i statens AC overenskomst vil træde i stedet for overenskomsten bilag 1. Parterne er dog enige om at fravige bilag A, således at den kun omfatter uddannelser, hvor der opnås kandidatniveau og de dertil hørende bacheloruddannelser.

Det er fortsat en forudsætning for overenskomstens anvendelse, at stillingens varetagelse forudsætter anvendelse af de nævnte uddannelser i bilag A.

Allerede ansatte medarbejdere som udfører akademisk arbejde og hvis uddannelser kan henføres til bilag A overflyttes til overenskomsten. Indplacering sker i henhold til det lønforløb som var gældende på ansættelsestidspunktet.

Barsel:

Karensperioden i § 12, stk. 5 bortfalder ved overenskomstændringens ikrafttrædelse, således at der ikke er en karenperiode for forældreorlov, der udspringer af en terminsdato efter 30.6.2016.

Tillidsrepræsentanter:

Tillidsrepræsentantregler (nyt § 20)

Stk. 1. Landsklub

Medlemmer af Djøf og DM, der er ansat i ATP har ret til at danne en landsklub og vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede medlemmer af Djøf/DM i ATP.

For fællestillidsrepræsentanten kan vælges 2 suppleanter, der godkendes og anmeldes på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. stk. 2. Under fællestillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som fællestillidsrepræsentanten.

Valget godkendes af de respektive organisationers forbund og anmeldelse skriftligt over for ATP's daglige ledelse. Ledelsen er berettiget til over for forbundet at gøre begrundet indsigelser mod valget, når det sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra forbundet.

Det tilstræbes at valget fungerer for to år af gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 2 Klub i lokalerheder

Medlemmer af Djøf og DM har i hver lokalerhed med flere end 5 medlemmer ansat ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges efter de samme regler som fællestillidsrepræsentanten jf. § 20 stk. 1. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

Der kan i hver af ATP's definerede permanente geografiske og administrative lokalerheder med mere end 20 medlemmer oprettes en lokalklub. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 20 medlemmer ophører klubben ved udløb af valgperioden.

I ikke permanente geografiske og administrative lokalerheder kan der ikke oprettes en klub, men vælges en Tillidsrepræsentant/talsmand med anerkendt TR-beskyttelse.

I lokalerheder, hvor der oprettes en klub, kan der for hver enkelt tillidsrepræsentant vælges 1 suppleant, der vælges på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. § 20, stk. 1. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Den til enhver tid gældende tillidsrepræsentant er samtidig formand for den lokale Djøf/DM klub, hvis der eksisterer en sådan.

Stk. 3 Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanterne fungerer som talsmænd for de medarbejdere de er valgt i blandt, og kan som sådan overfor ledelsen fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentant i lokalerhed (hvis afskedigelse sker i lokalerheden) skal holdes orienteret ved foranstående afskedigelser samt i tilfælde af øvrige forandringer i de ansattes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

Tillidsrepræsentanterne orienteres løbende om hvem der ansattes på individuel kontrakt og på hvilke vilkår. Halvårligt orienteres om nye ansættelsesler inden for overenskomstområdet. Tillidsrepræsentanterne informeres kvartalvis om omfanget af præsteret overarbejde, herunder afholdt afspadsring og udbetalt overarbejdstillæg. Tillidsrepræsentanterne modtager oplysninger om løndannelse i henhold til overenskomstens bilag 3.

[Nuværende stk. 3 – 6 ændres ikke (dog konsekvensrettes så de hedder stk. 4 – 7)]

Garantier:

Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke udover ovenstående på nogen måde kan forringe allerede (før 1.7.2016) ansattes vilkår i den løbende overenskomstperiode. Parterne er endvidere enige om, at ATP udligner evt. individuelle lønforskelle i de tilfælde, hvor det for den enkelte overdragede medarbejder medfører en de facto lavere bruttoløn, at den overenskomstmæssige sats stigning i 2017 forventeligt er lavere i ATP end i Staten eller at et påbegyndt garanteret lønforløb i Staten ville have givet en højere bruttoløn.

Udligning sker alene i de tilfælde, hvor det er objektivt konstaterbart, at medarbejderens bruttoløn (basisløn, evt. rådighedstillæg, pension, ferietillæg funktions- og/eller kvalifikationstillæg) ville være blevet højere end det i ATP opnåede niveau, såfremt medarbejderen var forblevet ansat i Staten.

Godkendelse:

Der tages forbehold for godkendelse af parternes respektive kompetente forsamlinger. Endeligt svar skal foreligge senest 19. maj 2016.

Den 9. maj 2016

For ATP:

For Djøf/DM

Anders Terp-Hansen

René Rasmussen