Dokumentation for ansættelse på særlige vilkår i henhold til Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel

(blanketten betragtes som tillæg til ansættelsesbrev)

Blanketten kan anvendes når der mellem arbejdsgiver og medarbejder aftales skånehensyn eller andre ændringer i medarbejderens ansættelsesvilkår som eks. virksomhedspraktik, omplacering, fritagelse for nattevagt, nedsat arbejdstid m.v. Udfyld de punkter der er relevante i den konkrete sag. Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om Det Sociale Kapitel samt vedlagte vejledning.

Der er ikke i forbindelse med udarbejdelsen af dette tillæg til ansættelsesbrevet taget stilling til muligheden for en eventuel efterfølgende ansættelse i fleksjob i Region Midtjylland.

Navn	Cpr.nr.
	Stilling
	Institution/Regionshospital/Afdeling

Funktioner medarbejderen har svært ved at udføre – herunder svært ved at udføre med den nuværende arbejdstid (**dette punkt skal udfyldes**):

Der er aftalt følgende skånehensyn:

Der er aftalt:

☐ Paragraf 56-aftale, jf. sygedagpengeloven	☐ Med virkning	Fra dato:	
	☐ Tidsbegrænset for perioden	Fra dato:	Til dato:

☐ Virksomhedspraktik	☐ Med virkning	Fra dato:	
	☐ Tidsbegrænset for perioden	Fra dato:	Til dato:

Blanketnr.: 124.2013.09

☐ Færre vagter	☐ nattevagter ☐ aftenvagter ☐ dagvagter ☐ skiftende vagter ☐ rådighedsvagter ☐ weekendvagter	Fra _____ antal vagter ugentligt	☐ med virkning	Fra dato:	
☐ Fritagelse for vagter		Til _____ antal vagter ugentligt	☐ tidsbegrænset for perioden	Fra dato:	Til dato:

☐ Omplacering	Omplaceres med virkning	Fra dato: Til enhed:

☐ Nedsættelse af den ugentlig arbejdstid	Fra timer ugentlig:	☐ Med virkning	Fra dato:	
	Til timer ugentlig:	☐ Tidsbegrænset for perioden	Fra dato:	Til dato:

☐ Andet (beskriv):	☐ Med virkning	Fra dato:	
	☐ Tidsbegrænset for perioden	Fra dato	Til dato:

Lønmæssige konsekvenser af aftalen – OBS på Rammeaftalens Kapitel 3, § 6, stk.3 se vejledningens punkt 2 d.

Øvrige ansættelsesvilkår er uændrede.

Bemærkninger

Dato	Medarbejders underskrift

Dato	Arbejdsgivers underskrift

Dato	Den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisations underskrift

Der skal indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om særlige løn- og ansættelsesvilkår, jf. Rammeaftalens Kapitel 3, §5, 2. afsnit.

NB:

Blanketten indsendes til den HR / Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen.

Der udleveres en kopi til medarbejderen og til den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

Blanketten journaliseres på medarbejderens elektroniske personalesag.

Blanketnr.: 124.2013.09

VEJLEDNING

Vejledning til brug af blanket: Dokumentation for ansættelse på særlige vilkår i henhold til Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel

Denne blanket kan bruges som et tillæg til ansættelsesbrevet og er udviklet som en følge af, at der pr. 1. januar 2013 er indført fastholdelsesfleksjob med lovkrav om, at inden en medarbejder kan få fleksjob på hidtidig arbejdsplads skal vedkommende have haft 12 måneders forudgående ansættelse på særlige vilkår i henhold til overenskomstens Sociale Kapitler.*

Der gøres opmærksom på, at der ikke i forbindelse med udarbejdelsen af dette tillæg til ansættelsesbrevet, er taget stilling til muligheden for en eventuel efterfølgende ansættelse i fleksjob i Region Midtjylland.

1. Generel vejledning om anvendelse af blanketten:
Den enkelte arbejdsplads politikker og retningslinjer i forhold til sygefravær og fastholdelse anvendes som normalt.

Hvornår anvendes blanketten?
Blanketten kan anvendes som et supplement i situationer, hvor det vurderes at der på sigt kan blive tale om at medarbejderen får en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, og hvor der mellem arbejdsgiver og medarbejder laves en midlertidig eller permanent aftale om skånehensyn eller andre ændringer i medarbejderens ansættelsesvilkår.

Det anbefales at blanketten kun anvendes efter forudgående drøftelse med arbejdspladsens HR afdeling.

Det anbefales yderligere, at det overvejes om blanketten er relevant at bruge i situationer, hvor det vurderes, at medarbejderens helbredsmæssige situation kan risikere at blive så forværret, at det på sigt kan medføre at vedkommende bliver tilkendt et fleksjob. Det anbefales endvidere, at der i den enkelte situation laves en individuel konkret vurdering som kan tage udgangspunkt i

* om der er tale om en situation, der på sigt kan udvikle sig til et fleksjob.
* om en eventuel aftale skal være tidsbegrænset
* om der er tale om en situation, hvor det er relevant og realistisk at fastholde den pågældende medarbejder i tilfælde af, at medarbejderens helbredsmæssige situation ændres så der bevilges et fleksjob
* at en eventuel varslingsperiode kan indgå i de 12 måneders fastholdelse inden et fleksjob.

I tilfælde af, at der tidligere er lavet særlige aftaler eller skånehensyn uden brug af blanketten, men hvor medarbejderens helbredsmæssige situation efterfølgende er blevet dårligere, anbefales det at drøfte med HR afdelingen, hvorvidt de tidligere ændringer evt. også kan skrives ind i blanketten.

Hvem skal have blanketten?
Blanketten indsendes til den løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen. Blanketten journaliseres på medarbejderens elektroniske personalesag.
Der udleveres kopi til medarbejderen. Hvis medarbejderen har kontakt til kommunen opfordres medarbejderen til at aflevere kopi til sagsbehandleren.

2. Vejledning til blankettens enkelte punkter:
Det anbefales at det vurderes, om hele eller dele af de aftaler der skrives ind i blanketten, skal aftales for en tidsbegrænset periode.

Udfyld de punkter der er relevant i den konkrete sag. Dog skal feltet med funktioner som medarbejderen har svært ved at udføre, altid udfyldes for at opfylde lovens krav.*

Blankettens enkelte punkter:

a) *Funktioner medarbejderen har svært ved at udføre – herunder svært ved at udføre med den nuværende arbejdstid*:
Under dette punkt beskrives hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre. Det kunne eksempelvis være at medarbejderen har svært ved: tunge løft, nattevagter, komplekse arbejdsopgaver, fuld tid, osv. Dette punkt skal udfyldes for at opfylde lovens krav.*

b) *Der er aftalt følgende skånehensyn*:
I dette felt beskrives skånehensyn som er aftalt og som ikke kan afkrydses andre steder i blanketten. Som eksempler kan nævnes: særlig indretning af arbejdspladsen, justering/ændring af arbejdsfunktionen, forudsigelige arbejdsopgaver, rutineprægede arbejdsopgaver, hjemmearbejdsdage, særlige hjælpemidler, personlig assistance og mentor ordning. Det er kun fantasien der sætter grænser i dette felt - hvad som helst der er aftalt, eller ændret på, for at imødekomme medarbejderens helbredsmæssige situation, kan beskrives i dette felt.

c) *Der er aftalt*:
Dette er et afkrydsningsfelt som kan anvendes til at afkrydse forskellige aftaler som er indgået nu eller tidligere.
• §56 kan afkrydses, hvis dette er aftalt.
• Virksomhedspraktik kan afkrydses, hvis der er lavet en sådan med kommuen. Kapitel 6 i Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel omfatter virksomhedspraktik.
• Ændringer af vagter. Det kan afkrydses om en medarbejder af helbredsmæssige årsager fritages eller får færre vagter af en bestemt type.
• Omplacering af medarbejderen: Hvis medarbejderen omplaceres af helbredsmæssige hensyn kan disse felter udfyldes.
• Nedsættelses af den ugentlige arbejdstid: Dette felt kan udfyldes, hvis medarbejderen går ned i tid af helbredsmæssige årsager.
• Andet: Dette punkt kan bruges til at beskrive andre aftaler fx hvis der aftales virksomhedsrevalidering. Ligeledes opfordres det til at vurdere, om en længerevarende delvis sygemelding eventuel kunne være relevant at skrive ind i aftalen.

d) Lønmæssige konsekvenser af aftalen jævnfør Rammeaftalens Kapitel 3, OBS på kapitel 3 §6, stk. 3.
Jævnfør Rammeaftalen om Det Social Kapitels kapitel 3 kan der med udgangspunkt i den overenskomst-/tjenestemandsaftale mv., der dækker arbejde af den tilbudte karakter, aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår af tilpasset indhold. Det præciseres i aftalen, hvilke bestemmelser i overenskomsten mv., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt.

OBS:I det omfang aftalen medfører lønnedgang for en allerede ansat medarbejder, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad, jævnfør Rammeaftale om Det Sociale Kapitel 3, §6, stk. 3.

I til øvrigt henvises Rammeaftalen om Det Sociale Kapitel.