

Overenskomst mellem
Foreningen af TV 2-regioner og
HK Stat

2022 - 2025

INDHOLSFORTEGNELSE

§ 1 – Ansættelse	3
§ 2 – Lønforhold	3
§ 3 – Projektløn	5
§ 4 – Arbejdstid	6
§ 5 – Pension	7
§ 6 – Ferie og orlov	7
§ 7 – Barsel og adoption	8
§ 8 A – Sygdom	8
§ 8 B – Børns sygdom	8
§ 9 – Kørsel, rejser, udlæg, m.v.	9
§ 10 – Uddannelse og efteruddannelse	9
§ 11 – Ophavsret	9
§ 12 – Opsigelse	9
§ 13 – Samarbejde	10
§ 14 – Husaftaler	11
§ 15 – Senioraftale	11
§ 16 – Uoverensstemmelser	12
§ 17 – Overenskomstfornyelse	12
§ 18 – Varighed	13
Protokollat 1 – om uoverensstemmelser	14
Protokollat 2 – om feriefridage	15
Protokollat 3 – om kriterier for tildeling af personligt tillæg	16
Protokollat 4 – om overførsel af ferie	17
Normalkontrakt	18
Tillæg til normalkontrakt	20
Aftale om overførsel af ferie	21

**Overenskomst mellem
Foreningen af TV 2-regioner og
HK Stat 2022- 2025**

Mellem Foreningen af TV 2-regioner og HK Stat er indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for fastansatte medarbejdere beskæftiget med administrative opgaver ved TV 2-regionerne.

Foreningen af TV 2-regioner består af de regionale TV 2-virksomheder: TV 2/NORD, TV/MidtVest, TV 2/ØSTJYLLAND, TV 2/FYN, TV 2/ØST, TV 2/Lorry, TV 2/BORNHOLM og TV/SYD.

For alle forhold, der ikke er omtalt i nærværende overenskomst gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1 – Ansættelse

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter kontorfunktionærer ved TV 2-regionerne, og som er

1. ansat som månedslønnede medarbejdere på fuld tid eller deltid,
2. timelønnede medarbejdere,
3. tilhørende sådanne andre personalegrupper, der er enighed om at henhøre til denne overenskomst.

Til udførelse af arbejde i henhold til denne overenskomst ansættes fortrinsvis personer, der vil kunne optages som medlemmer af HK og HKs arbejdsløshedskasse.

Ved ansættelsen oprettes en normalkontrakt.

Ved nyansættelser er der en gensidig prøvetid på tre måneder.

Stk. 2.

Ved ansættelsen af kontorelever gælder lov om erhvervsuddannelser, og der oprettes i henhold hertil en skriftlig uddannelsesaftale for den enkelte elev.

Stk. 3.

Ansættelsesforholdet ophører med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 70 år.

§ 2 – Lønforhold

Stk. 1.

Basislønnen for en fastansat medarbejder på fuld tid udgør pr. 28. februar 2022 kr. 25.875,00 pr. måned.

Basislønnen forhøjes pr. 1. marts 2022 med kr. 750,00 til kr. 26.625 pr. måned.

Basislønnen forhøjes pr. 1. marts 2023 med kr. 150,00 til kr. 26.775 pr. måned, og der afsættes pr. 1 marts 2023 en pulje til forhandling af det personlige tillæg på gennemsnitlig kr. 600,00 pr. måned.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes basislønnen med kr. 375,00 til kr. 27.100 pr. måned.

Lønnen udbetales månedligt bagud.

Kontorelever aflønnes efter reglerne i organisationsaftalen mellem Finansministeriet og HK Stat.

Stk. 2.

- a. Medarbejdernes løn er sammensat af en basisløn samt et personligt tillæg.
- b. I forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere fastsættes det personlige tillæg med udgangspunkt i stillingens indhold, ansvar og medarbejderens uddannelse og kompetencer.
- c. Den enkelte medarbejders lønforhold drøftes minimum hver 12. måned. Medarbejdere, der på tidspunktet for lønforhandlingen er fraværende pga. graviditets-, barsels- eller forældreorlov indkaldes tilsvarende til lønsamtale. Denne kan efter medarbejderens ønske foregå telefonisk.
- d. Lønforhandlingerne foregår mellem TV 2-regionen og den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten kan deltage, såfremt medarbejderen ønsker det. Lønforhøjelse som følge af stigning i basisløn, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i det personlige tillæg.

Eksempler på kriterier, der kan tillægges betydning ved reguleringen af det personlige tillæg, er gengivet i protokollat 3.

Der tilgår hver medarbejder skriftlig meddelelse om resultatet.

- e. For at modvirke vilkårlighed i lønudviklingen drøfter TV 2-regionen og tillidsrepræsentanten en gang årligt den samlede lønudvikling for medarbejderne. I den forbindelse drøftes, om særlige medarbejdergrupper eller medarbejdere skal tilgodeses med et mindstebeløb ved de kommende lønforhandlinger.

Stk. 3.

Til en medarbejder, der ansættes eller skal fungere i en stilling med et særligt ansvarsområde, kan der efter forhandling med medarbejderen ydes et funktionstillæg. Funktionstillægget følger det særlige ansvarsområde, hvorfor det bortfalder, når ansvarsområdet ophører.

Hvis TV 2-regionen overfor medarbejderen opsig funktionen, hvor tillægget er tilknyttet, skal tillægget opsiges med funktionærlovens almindelige opsigelsesregler.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

§ 3 – Projektløn

Stk. 1.

Ved projektløn indgås der en skriftlig aftale mellem ledelsen og medarbejderen af max. et års varighed, som fastsætter projektopgavens indhold, tidsforbrug og den tidsmæssige placering af arbejdet for den pågældende medarbejder.

Projektansatte medarbejdere kan efter aftale aflønnes med en projektløn, som omfatter kontante løndelev i § 2 og genetillæg efter § 4. Genetillægget skal - ud fra en konkret vurdering - fastsættes som et gennemsnit af det arbejde på ubekvemme tidspunkter, som forventes at blive pålagt medarbejderne i projektperioden.

Medarbejdernes arbejdstid registreres ikke i projektperioden. Projektansatte medarbejdere vil normalt være selvtilrettelæggende.

Kopi af den skriftlige aftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift. Medarbejderne har mulighed for at råd føre sig med sin tillidsrepræsentant.

Stk. 2.

Såfremt projektet bliver ændret undervejs, og den ene af parterne opfatter ændringen af en sådan art, at dette ændrer forudsætningerne for indgåelse af projektaftalen, skal der optages forhandlinger herom.

Såfremt der opstår uenighed om, hvorvidt et projekt lever op til det aftalte, er det TV 2-regionens opgave at dokumentere, hvad der har været forudsætningerne for projektet, og at medarbejderne har været bekendt med disse.

Ved længerevarende sygdom beslutter TV 2-regionen, om projektet skal fortsætte med den sygemeldte medarbejder, med en anden medarbejder, eller om projektet standses. Såfremt projektet ikke fortsætter efter den oprindelige aftale med den sygemeldte medarbejder, fortsætter medarbejderen på de vilkår, som er aftalt i henhold til overenskomsten.

Ved graviditet, barsel eller adoption har medarbejderen krav på fuld løn, svarende til den gennemsnitlige løn i de seneste seks måneder.

Kun medarbejdere med mere end tre måneders anciennitet kan projektansættes, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 4 – Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige arbejdstidsnorm er for fuldtidsansatte 320 timer fordelt over to kalendermåneder. For deltidsansatte er månedsnormen forholdsmæssig. Såfremt der ved forhandlinger mellem FH og DA opnås aftaler om ændring af den ugentlige, respektive månedlige arbejdstid, gennemføres også denne på nærværende overenskomst.

Stk. 2.

En medarbejder kan fremsætte ønske om nedsat tid. Et eventuelt afslag herpå skal begrundes skriftligt.

Medarbejdere kan efter barselsorlov indgå aftale om nedsat tid i op til seks måneder. Medarbejderen skal fremsætte ønske om aftale senest otte uger efter fødslen.

Stk. 3.

Arbejde ud over de to måneders arbejdstidsnorm afspadseres i forholdet 1:2. Arbejdet tilrettelægges med en arbejdsdag på minimum 7,0 timer. Undtagelser:

- o Møder
- o Rejsedage
- o Selvtilrettelæggere
- o Projektarbejde
- o Resttimer under 7,0 timer, der ikke er afvikles inden normperiodens afslutning

Stk. 4.

Ved alt arbejde efter to-måneders-normen ydes der den enkelte medarbejder en uges frihed med fuld løn pr. år. Denne uges frihed (FX) kan efter aftale afkøbes af TV 2-regionen. Udbetaling kan ske som løn eller pension. Såfremt en medarbejder har opsparet mere end 4 FX uger, har TV 2-regionen ret til at afkøbe overskydende dage.

Stk. 5.

Overarbejde, der ikke afspadseres, kan efter aftale med medarbejderen godtgøres med timelønnen tillagt 100% pr. præsteret overarbejdstime.

Stk. 6.

Den enkelte medarbejder sikres to ugentlige fridøgn, så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 7.

Søgnehelligdage, Juleaftensdag og Grundlovsdag er fridage. I måneder med søgnehelligdage, Juleaftensdag og Grundlovsdag nedskrives det månedlige timetal forholdsmæssigt med den gennemsnitlige daglige arbejdstid. Der sker dog ikke nedskrivning for juleaftensdag og grundlovsdag, når disse falder på en dag, der i forvejen er anset som en arbejdsfri dag ved opgørelsen af det

månedlige timetal.

Det samme gælder måneder, i hvilke der afvikles afspadseringsdage og feriedage.

Stk. 8.

For arbejde i tidsrummet kl. 19.00 - 21.00 ydes et ulempetillæg på kr. 60,00 pr. time. For arbejde i tidsrummet kl. 21.00 - 24.00 ydes et ulempetillæg på kr. 70,00 pr. time.

For arbejde, der slutter i tidsrummet kl. 24.00 - 07.00, ydes der et ulempetillæg på kr. 125,00 pr. time.

For arbejde, som påbegyndes i tidsrummet kl. 24.00 - 05.00, ydes der et ulempetillæg på kr. 125,00 pr. time.

For arbejde i tidsrummet kl. 05.00 - 07.00 ydes der et ulempetillæg på kr. 75,00 pr. time.

De ovennævnte ulempetillæg udbetales for hver påbegyndt time.

For arbejde på søn- og helligdage, lørdage, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag og Grundlovsdag ydes et tillæg på kr. 360,00.

Stk. 9.

For medarbejdere, der vagtsættes, skal der vagtsættes med minimum 135 timer pr. måned.

§ 5 – Pension

Stk. 1.

Medarbejderen pensionsforsikres i henhold til en af TV 2-regionerne og HK anerkendt pensionsordning.

Stk. 2.

Som bidrag betaler TV 2-regionen 11 % og medarbejderen betaler 4% af den fulde gage (basisløn tillagt personlig løndel, alternativt den aftalte projektløn).

Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

Stk. 3.

Pensionsbidragene indbetales af TV 2-regionen til den pensionsfond eller det forsikringsselskab eller pengeinstitut, der træffes aftale med.

§ 6 – Ferie og orlov

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til ferie i henhold til Ferielovens bestemmelser.

Stk. 2.

TV 2-regionen vil se velvilligt på anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år.

Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i arbejdet, og at orlovperioden ikke anvendes til arbejdsopgaver, der konkurrerer med TV 2-regionerne. Medarbejderen har efter endt orlov krav på at tilbagevende til en passende stilling på samme arbejdssted i TV 2-regionen.

§ 7 – Barsel og adoption

Stk. 1.

En medarbejder, der i henhold til lovgivningen har orlov i forbindelse med fødsel og adoption, er berettiget til at oppebære normal løn i henhold til bestemmelserne nedenfor.

Stk. 2.

En kvindelig medarbejder har ret til fuld løn i 8 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov) og 14 uger efter fødslen (barselorlov). Kvinden skal senest 3 måneder før forventet fødsel underrette TV 2-regionen om, at hun er gravid.

Stk. 3.

En mandlig medarbejder eller en medmor har ret til 2 ugers fædreorlov med fuld løn i løbet af de første 14 uger efter fødslen. Medarbejderen skal med mindst 4 ugers varsel underrette TV 2-regionen om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse.

Stk. 4.

Moderen har ret til 14 ugers forældreorlov med fuld løn til placering mellem uge 15 og 46, dog ikke i perioder på under 4 uger. Senest 8 uger efter fødslen underrettes TV 2-regionen om tids- punktet for fraværets placering.

Stk. 5.

En mandlig medarbejder eller medmor har ret til 12 ugers forældreorlov med fuld løn til placering mellem uge 15 og 46, dog ikke i perioder på under 4 uger. Senest 8 uger efter fødslen underrettes TV 2-regionen om tidspunktet for fraværets placering.

Stk. 6.

Moderen kan, såfremt hun ønsker det, aftale, at de 4 af de 8 uger (graviditetsorlov) i henhold til stk. 1 afholdes efter fødslen. TV 2-regionen og moderen skal senest 3 måneder før forventet fødsel afklare dette. De fire uger placeres samlet mellem uge 15 og 46 så vidt muligt i ugerne 15- 18.

Stk. 7.

Fravær i forbindelse med adoption ligestilles med fravær i forbindelse med barsel efter ovennævnte regler, idet tidspunktet for adoptivbarnets modtagelse i hjemmet sidestilles med fødslen.

Stk. 8.

TV 2-regionens pligt til at yde fuld løn, jvf. ovenfor, er - bortset fra fuld løn i uge 8-5 før forventet fødsel, jfr. stk. 1, betinget af, at medarbejderen er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til TV 2-regionen.

§ 8 A – Sygdom

Under henvisning til Funktionærlovens § 5, stk. 2, kan der efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde ske en opsigelse af medarbejderen i forbindelse med 120 dages-reglen med det i overenskomsten aftalte opsigelsesvarsel.

§ 8 B – Børns sygdom

Til medarbejderne indrømmes der frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af den enkelte medarbejders syge, hjemmeværende barn eller børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets eller børnenes forældre ad gangen og alene barnets eller børnenes første sygedag, samt en ekstra dag i samme sygdomsperiode. Arbejdstidsnormen reduceres med den vagtsatte tid. TV 2-regionen kan kræve dokumentation for sygdommen, om det skønnes fornødent.

§ 9 – Kørsel, rejser, udlæg, m.v.

Medarbejderes kørsel, rejser, udlæg, m.v. fastlægges i overensstemmelse med af TV 2-regionens rejsepolitik, som er tilgængelig på TV 2-regionen.

§ 10 – Uddannelse og efteruddannelse

Stk. 1.

Medarbejdernes kompetenceudvikling er et fælles indsatsområde, der skal prioriteres højt.

Det er i denne forbindelse afgørende at kompetenceudvikling forankres i daglige og fremtidige opgaver.

Denne opgave er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Stk. 2.

Parterne er enige om at målrette uddannelses- og udviklingsindsatsen ud fra:

- strategiske mål
- et motiverende læringsmiljø
- den enkelte medarbejders karriereønsker
- en øget udnyttelse af økonomiske og tidsmæssige ressourcer

Det er væsentligt, at kompetenceudvikling og/eller efteruddannelsesaktiviteter tager udgangspunkt i TV 2-regionens strategiske mål og den enkelte medarbejders MUS-samtale.

Stk. 3.

Medarbejderne får fuld løn under sådan uddannelse. Deltagelsen medfører ikke bortfald af ferie, fridage eller andre overenskomstmæssige aftaler.

§ 11 – Ophavsret

Parterne er enige om, at medarbejdere, der måtte medvirke ved produktion af TV 2-regionernes udsendelsesstof, i henhold til Ophavsretsloven af 1. juli 1995 med eventuelle senere ændringer nyder beskyttelse for det af dem tjenstligt producerede i det omfang, betingelserne for beskyttelse i henhold til nævnte lov er opfyldt.

§ 12 – Opsigelse

Stk. 1.

For opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler med følgende ændringer:

Stk. 2.

Afskedigelser af medarbejdere bør så vidt muligt søges undgået. Såfremt en medarbejder ikke på tilfredsstillende vis løser sine opgaver, skal det skriftligt meddeles den pågældende, så der skabes mulighed for at rette forholdet. Lykkes det ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende funktionelt og/eller geografisk.

Stk. 3.

Afskedigelser begrundet i medarbejderens forhold kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel og skal, før de gennemføres, forelægges tillidsrepræsentanten. Advarslen skal samtidig indeholde en tidsmæssig begrænsning på maksimalt seks måneder for sin gyldighed. Efter udløbet af perioden skal medarbejderen og tillidsrepræsentanten orienteres om sagens bortfald.

Stk. 4.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i TV 2-regionens forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage, før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at TV 2-regionens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. TV 2-regionens ledelse skal til brug for undersøgelsen fremlægge det, for denne nødvendige, materiale.

Stk. 5.

Skønner HK Stat, at afskedigelsen af en medarbejder er urimelig, kan Forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 16 nævnte procedure for behandling af uoverensstemmelser.

Stk. 6.

Hvis den faglige voldgift måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i TV 2-regionens eller medarbejderens forhold, kan den faglige voldgift efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem TV 2-regionen og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder den faglige voldgift, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan den faglige voldgift bestemme, at TV 2-regionen skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitstortjeneste gennem det sidste år.

§ 13 – Samarbejde

Stk. 1.

For hver TV 2-region med tre eller flere ansatte i henhold til denne overenskomst vælger medarbejderne en tillidsrepræsentant og en stedfortræder for denne, som er berettiget til at forelægge de ansatte medarbejders synspunkter for ledelsen.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanterne sikres den fornødne frihed til at varetage faglige opgaver for TV 2-regionerne i arbejdstiden.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til HKs love kan på HKs vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og ansættelsesforhold, såfremt den enkelte medarbejder eller den respektive TV 2-regiones ledelse måtte ønske det.

Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når resultatet er meddelt den respektive TV 2-regiones ledelse.

Stk. 4.

Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder HK Stats lokale afdeling som forhandlingspart vedr. den enkelte ansattes løn- og ansættelsesforhold.

Stk. 5.

Det er såvel tillidsrepræsentanternes som TV 2-regionernes ledelsers pligt at bidrage til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdspladserne.

Stk. 6.

Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler herfor. Afskedigelse kan af HK Stat kræves behandlet efter den i § 16 nævnte procedure. Finder den faglige voldgift, at tvingende grunde ikke foreligger, kan det pålægges TV 2-regionen at genansætte tillidsrepræsentanten. Den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanten har gyldighed i seks måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratrædelse fra posten.

§ 14 – Husaftaler

Der kan imellem TV 2-regionen og tillidsrepræsentanten indgås husaftale på TV 2-regionen.

§ 15 – Senioraftale

Stk. 1.

TV 2-regionerne ønsker at fastholde medarbejderne og sikre deres motivation og engagement samt den personlige og faglige udvikling gennem hele ansættelsen.

Stk. 2.

Medarbejdere, der er fyldt 55 år, kan indgå aftale om korttidsorlov uden løn efter nedenstående skema:

<u>Fra fyldte år</u>	<u>Orlovsperiode pr. år</u>
55	Op til 1 uge
59	Op til 2 uger
61	Op til 3 uger
63	Op til 4 uger
65	Op til 5 uger

Med ovennævnte ordning garanterer TV 2-regionen ikke medarbejderne i aftaleperioden mod afskedigelse, overflytning eller lignende forhold under iagttagelse af de overenskomstmæssige bestemmelser.

Stk. 3.

Senest fra det år medarbejderen fylder 62 år, indeholdes der i MUS en nærmere drøftelse om medarbejderens seniortid på TV 2-regionen. Samtalen tager udgangspunkt i MUS-skemaet og der drøftes blandt andet:

- Behov for uddannelse
- Ønsker til arbejdstilrettelæggelse og opgaver
- Forslag til, hvordan medarbejderens viden og erfaring kan deles med andre medarbejdere

Stk. 4.

Hvis medarbejderen har et ønske om at fratræde på et nærmere fastsat tidspunkt, kan der indgås en aftale med TV 2-regionen herom. Såvel TV 2-regionen som medarbejderen vil hermed få mulighed for at planlægge medarbejderens fratræden, og TV 2-regionen vil i perioden frem til fratrædelsen (dog maksimalt en periode på 3 år) indbetale yderligere 1 pct. i pensionsbidrag. En sådan aftale vil dog tidligst kunne indgås 4 år, før medarbejderen vil have krav på folkepension. I aftaleperioden vil de almindelige regler i overenskomsten om opsigelse af ansættelsesforholdet være gældende for både medarbejderen og TV 2-regionen.

Stk. 5.

Medarbejderen kan medtage tillidsrepræsentanten til møder omkring indgåelse af senioraftale, opfølgning mv.

§ 16 – Uoverensstemmelser

Stk. 1.

Alle uoverensstemmelser om forståelsen af og brud på denne overenskomst søges løst lokalt i forbindelse med et møde under medvirken af repræsentanter for hver af overenskomstens parter (tillidsrepræsentant og lokal afdelingsledelse). Der udarbejdes mødereferat, der underskrives af hver af parterne. Dette møde afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter, at en overenskomstpart har fremsat begæring herom.

Stk. 2.

Såfremt der ikke opnås enighed lokalt, jf. stk. 1, henvises til protokollat 1 vedr. uoverensstemmelser.

§ 17 – Overenskomstfornyelse

Stk. 1.

Er forhandling om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst er indgået.

Parterne er enige om, at overenskomstfornyelse skal tilstræbes gennemført uden konflikt.

Beslutning om arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) skal meddeles modparten skriftligt og kan af hver part kun iværksættes med tre måneders varsel.

§ 18 – Varighed

Stk. 1.

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2022 og gælder til og med den 28. februar 2025.

Stk. 2.

Hvis den ikke inden udløbet er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den med tre måneders varsel opsiges til udgangen af en februar måned.

den, november 2024



For Foreningen af TV 2-regioner

Betina Bendix

den november 2024



For HK Stat

Heidi Juhl Pedersen

Protokollat 1 – om uoverensstemmelser

Alle uoverensstemmelser om forståelsen af og brud på denne overenskomst søges løst lokalt, jf. § 16. Opnås der ikke enighed lokalt, afholdes et nyt forhandlingsmøde med repræsentanter for hver af overenskomstens parter (HK Stats lokalafdeling og regionens HR). Der udarbejdes møde-referat fra mødet, der underskrives af begge parter.

Opnås der ikke enighed på dette møde, afholdes der et mæglingsmøde med repræsentanter for hver af overenskomstens parter (HK Stat og Foreningen af TV 2-regioner). Der skrives referat af mødet, og hvis en af parterne ønsker at videreføre sagen, gives meddelelse herom inden for 2 måneder til modparten.

Ved arbejdsstandsning

I tilfælde af påstand om brud på overenskomsten i form af arbejdsstandsning skal der dog straks ske indberetning til overenskomstparten, og lokalt møde under medvirken af repræsentanter for overenskomstens parter skal afholdes senest dagen efter denne indberetning. Sagen kan herefter videreføres i Arbejdsretten.

Såfremt der ikke kan opnås en løsning af uoverensstemmelsen i forbindelse med mødet mellem overenskomstparterne, og sagen angår forståelsen af eller brud på overenskomsten (sager om arbejdsstandsning behandles dog i henhold til proceduren i stk. 2) eller en af parterne indgået aftale, kan enhver af parterne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Voldgift

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter for hver af parterne.

I forbindelse med klagers fremsendelse af klageskrift skal der tillige fremsendes forslag til valg af opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed mellem overenskomstparterne om en opmand anmoder overenskomstparterne i fællesskab Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Berammelse af mødet til afholdelse af den faglige voldgift aftales med opmanden. Frister for den yderligere skriftveksling aftales i samarbejde med opmanden.

Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Overenskomstparterne betaler hver halvdelen af udgifterne til voldgiftsretten. Dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt påstanden ikke tages til følge, udrede udgifterne til voldgiftsretten. Parterne afholder egne omkostninger.

Protokollat 2 – om feriefridage

Der ydes fem feriefridage med fuld løn pr. ferieår.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i ni måneder, er berettigede til feriefridage.

Feriefridagene afvikles inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie i henhold til ferielovens bestemmelser. Ikke afholdte feriefridage udbetales ved ferieårets udløb med kr. 1.700,00 pr. feriefridag for fuldtidsbeskæftigede og forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønnen til deltidsbeskæftigede under afvikling af feriefridage reduceres forholdsmæssigt. Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte feriefridage.

Under feriefridagene udbetales ikke forholdsmæssigt genetidstillæg.

Protokollat 3 – om kriterier for tildeling af personligt tillæg

Kriterier til fastsættelse af personligt tillæg

Nedenfor nævnte kriterier skal opfattes som inspiration.

Eksempler på kriterier:

- Efter- og videreuddannelse
- Ansvarlighed
- Arbejdskendskab, herunder erhvervserfaring af betydning for udførelsen af jobbet, f.eks. specialviden, lokalkendskab og bredde i viden
- Fleksibilitet og omstillingsparathed
- Serviceorientering
- Fornyelse og strategisk tænkning
- Rutine, sikkerhed og arbejdskvalitet
- Selvstændighed i jobbet
- Engagement, initiativ og kreativitet til fremme af opgaveløsningen
- Samarbejde og social ansvarlighed
- Individuelle resultater
- Rekruttering og fastholdelse
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende
- Formidlingsevner
- Jobopfyldelse

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier også kan lægges til grund for udmøntning af det personlige tillæg.

Protokollat 4 – om overførsel af ferie

§ 1 Overførsel af ferie

HK og TV 2-regionen er enige om, at medarbejderen kan overføre optjent ferie i henhold til ferieloven på følgende måde:

Stk. 1.

Ferie, der ikke er afholdt pga. en feriehindring (sygdom, barselsorlov m.m.) jfr. Ferielovens § 38 stk. 1, kan overføres til det efterfølgende ferieår, hvis der er enighed herom mellem TV 2-regionen og medarbejderen.

Stk. 2.

Derudover kan det aftales mellem lederen og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage (den 5. ferieuge) kan overføres til det efterfølgende ferieår.

Stk. 3.

Der kan max. overføres 8 ugers ferie og det aftales i det konkrete tilfælde, hvornår den overførte ferie skal afvikles.

Stk. 4.

Aftaler om overførsel af ferie skal være skriftlige og være indgået inden ferieårets udløb.

§ 2 Opsigelse og ændringer af aftale om overførsel af ferie

Stk. 1.

En aftale om overførsel af ferie er uopsigelig i den aftalte periode, medmindre parterne er enige om, at ændre den. Kopi af den skriftlige ændringsaftale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

§ 3 Fratrædelse/opsigelse inden overført ferie er afholdt

Stk. 1.

Hvis en medarbejder fratræder inden den overførte ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 5 ugers ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse for ferie ud over 5 uger udbetales efter reglerne i ferielovens § 30, stk. 4.

Note: Foreningen af TV 2-regioner meddeler skriftligt direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, hvilke personalegrupper der er omfattet af denne aftale.

Normalkontrakt

NORMALKONTRAKT

Ansættelsesaftale er indgået mellem

TV 2 - region _____

og

Medarbejderens navn: _____

Adresse: _____

Postnr. og by: _____

CPR-nummer: _____

Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten mellem Foreningen af TV 2-regioner og HK Stat, samt tilhørende husaftaler.

1. Medarbejderen er ansat fra dato:
2. Evt. anciennitet regnes fra dato:
3. Arbejdssted er indtil videre:
4. Arbejdstid:
5. Medarbejderens funktion ved ansættelsen falder inden for:

Særlige bestemmelser:

I tilfælde af stillings- og funktionsændring siden ansættelsen

Fra (dato/år) _____

er funktionen aftalt til: _____

anføres ændringen her: _____

6. Ved ansættelsen udgør basislønnen kr. _____ pr. måned.
7. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt bagud med basislønnen, udgør ved ansættelsen pr. måned kr. _____

Der ydes ulempetillæg og afregnes overarbejde jf. overenskomstens § 4.

8. Medarbejderen er omfattet af en kollektiv pensionsordning. Som bidrag betaler TV 2-regionen 11 % medarbejderen 4 % af den fulde gage.
9. Medarbejderen er omfattet af ferieloven.

10. Der optjenes yderligere 1 uges frihed jf. overenskomstens § 4.
11. Der optjenes feriefridage i henhold til overenskomstens Protokollat 3.
12. Der ydes løn under orlov i forbindelse med barsel og adoption, jf. overenskomstens § 7.
13. For opsigelse gælder de i Funktionærlovens fastsatte regler.
Har medarbejderen på grund af sygdom oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage inden for et tidsrum på 12 på hinanden følgende måneder, kan medarbejderen, efter en konkret vurdering, opsiges med det i overenskomsten aftalte opsigelsesvarsel, såfremt opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2.
14. Eventuelle yderligere vilkår aftalt.

, den

, den

TV 2-regionen

Medarbejderens navn

Tillæg til normalkontrakt

TILLÆG TIL NORMALKONTRAKT

Aftalen er indgået mellem

TV 2-region: _____

og

Medarbejderens navn: _____

Adresse: _____

Postnr. og by: _____

CPR-nr.: _____

Der er for perioden _____ til _____ aftalt en projektløn på kr. _____ pr.
måned jf. overenskomstens § 3 (*den skriftlige aftale indgået i henhold til overens-
komstens
§ 3 indskrives her*)

_____, den

_____, den

TV 2-regionen

Medarbejderens navn

Aftale om overførsel af ferie

I henhold til overenskomstprotokollat mellem HK STAT Danmark

og

Foreningen af TV 2-regioner har

(medarbejderens navn)

indgået aftale med

(TV 2-regionens navn)

om overførsel af ____ uger(s) ferie fra optjeningsårene 20__

eller

af ____ uger(s) ferie pr. optjeningsårene fra 20__ til 20__ (begge år inklusive)

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt:

1. At ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__

2. Den overførte ferie afholdes fra ____ til ____ år 20__.

3. Anden eller supplerende aftale: _____

Aftalen er uopsigelig i perioden og kan kun ændres i enighed. Kopi af den skriftlige ændringsaf- tale tilgår tillidsrepræsentanten inden underskrift.

Denne aftale gælder indtil den overførte ferie er afviklet.

Alle øvrige vilkår følger protokollat om overførsel af ferie jf. overenskomsten.

_____, den

_____, den

TV 2-regionen

Medarbejderens navn