

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

TJENESTEMANDSREGULATIV
FOR
ANSATTE I REGIONERNE

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale/regulativ**
****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens/aftalens/regulativets ikrafttrædelse**
****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens/aftalens/regulativets ikrafttræden**

Indholdsfortegnelse

FØRSTE DEL. ALMINDELIGE BESTEMMELSER	5
KAPITEL I.....	5
§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	5
KAPITEL II. ANSÆTTELSE	5
§ 2. ANSÆTTELSESFORMER	5
§ 3. ANSÆTTELSESMYNDIGHED.....	5
§ 4. ANSÆTTELSE	5
§ 5. OFFENTLIGT OPSLAG	5
§ 6. VARIG ANSÆTTELSE	6
§ 7. ÅREMÅLSANSÆTTELSE	7
§ 8. FORFREMMEELSE	7
§ 9. ANSÆTTELSESBREV	7
KAPITEL III. TJENESTEMANDENS PLIGTER.....	8
§ 10. LYDIGHEDSPLIGT - DECORUM.....	8
§ 11. MIDLERTIDIG TJENESTE	8
§ 12. FORFLYTTTELSESPILIGT.....	8
§ 13. TJENESTEBOLIG	9
§ 14. BORGERLIGT ELLER KOMMUNALT OMBUD.....	9
§ 15. BIBESKÆFTIGELSE.....	9
§ 16. AFLØNNING.....	10
KAPITEL IV. SUSPENSION, DISCIPLINÆRFØLGNING OG INJURIESØGSMÅL	10
§ 17. SUSPENSION.....	10

§ 18. SAGSFREMSTILLING - UDTALEADGANG	10
§ 19. TJENSTLIGT FORHØR	11
§ 20. ORIENTERINGSPLIGT	12
§ 21. UDGIFTER.....	12
§ 22. SANKTIONSFORMER	13
§ 23. ÆRESKRÆNKELSER	13
KAPITEL V. AFSKED	13
§ 24. AFSKEDIGELSESMYNDIGHED	13
§ 25. ANSØGT AFSKEDIGELSE.....	13
§ 26. UANSØGT AFSKEDIGELSE	14
§ 27. AFSKEDIGELSE PÅ GRUND AF ALDER.....	14
§ 28. AFSKEDIGELSE AF ÅREMÅLSANSATTE.....	14
§ 29. HØRINGSPLIGT	14
§ 30. RÅDIGHEDSLØN	15
KAPITEL VI. SÆRBESTEMMELSE OM PRØVEANSATTE.....	16
§ 31. OPSIGELSESVARSEL.....	16
ANDEN DEL. ALMINDELIGE LØN- OG ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR	17
KAPITEL VII. FORHANDLINGS- OG ORGANISATIONSFORHOLD	17
§ 32.	17
§ 33.	17
§ 34.	18
§ 35. FORHANDLINGSRET	18
KAPITEL VIII. LØNNINGSRÅDET	18
§ 36. SAMMENSÆTNING	18

TREDJE DEL. FORSKELLIGE BESTEMMELSER	19
KAPITEL IX. OVERGANG TIL LAVERE LØNNET STILLING	19
§ 37. LØNFORHOLD VED OVERGANG TIL LAVERE LØNNET STILLING	19
KAPITEL X. EKSTRAORDINÆR TJENESTEFRIHED	20
§ 38. AFLØNNING UNDER TJENESTEFRIHED	20
§ 39. TJENESTEFRIHED TIL NÆRMERE AFGRÆNSET FORMÅL	21
KAPITEL XI. LØNFORSKUD OG LØNFORSKRIVNING.....	21
§ 40. LØNFORSKUD	21
§ 41. TRANSPORT PÅ LØN.....	21
KAPITEL XII. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER	21
§ 42.	21
BILAG 1. UDDRAG FRA TJENESTEMANDSREGULATIV AF 1994, JF. § 42, STK. 2.	23
BILAG 2. AFSKRIFT AF § 1A I LOV OM SOCIAL PENSION	24

FØRSTE DEL. ALMINDELIGE BESTEMMELSER

KAPITEL I.

§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE

Som tjenestemand i henhold til dette regulativ anses enhver, der er ansat i regionens tjeneste efter reglerne i dette regulativ.

KAPITEL II. ANSÆTTELSE

§ 2. ANSÆTTELSESFORMER

Ansættelse som tjenestemand sker i følgende former:

1. Varig ansættelse.
2. Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje.
3. Ansættelse på åremål.

§ 3. ANSÆTTELSESMYNDIGHED

Tjenestemænd ansættes af regionsrådet.

BEMÆRKNINGER:

Med mindre andet er anført i ansættelsesbrevet, er ansættelsesområdet regionen.

§ 4. ANSÆTTELSE

Ansættelse som tjenestemand forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. Regionsrådet eller Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisationer fastsætte særlige betingelser med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse, hvor sådanne ikke er fastsat i lovgivningen eller i medfør af denne.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises nærmere til cirkulære om helbreds vurdering ved tjenestemandsansættelse. (Regionernes OK-Samling¹ OK [C.601](#) – 21.01).

§ 5. OFFENTLIGT OPSLAG

Stk. 1.

Ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve eller i henhold til reglerne i § 12.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

BEMÆRKNINGER:

Enhver tjenestemandstilling besættes efter opslag, og dette skal være offentligt for at sikre, at såvel personer uden for regionen som ansatte inden for regionen får adgang til at søge. Det er dog fundet naturligt at undtage eksempelvis følgende tilfælde heraf:

Hvor ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Hvor stillingen påtænkes besat med en allerede ansat tjenestemand, hvis hidtidige stilling inddrages.

Hvor en tjenestemand bliver uskikket til at bestride tjenesten i den hidtidige stilling.

Hvor en åremålsansat tjenestemand ved åremålets udløb genansættes på åremål eller fastansættes.

Stk. 2.

Opslaget skal angive ansættelsesområdet og stillingens betegnelse, den aflønning, der er den for tiden gældende for stillingen, samt det for tiden gældende tjenestested.

Stk. 3.

Hvor ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14 dage.

Stk. 4.

Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

Stk. 5.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag og kan efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsætte undtagelser fra reglerne i stk. 1 og 2.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Regler om opslag af tjenestemandstillinger i regioner m.v. (OK [21.17.1](#)).

§ 6. VARIG ANSÆTTELSE

Stk. 1.

Første varige ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2.

Uanset bestemmelsen i stk. 1 kan regionsrådet, efter regler fastsat af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, kræve ansættelse på prøve, når en i regionen varigt ansat tjenestemand efter ansøgning overgår til anden tjenestemandstilling i regionen.

Stk. 3.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan fastsætte nærmere regler om prøveansættelser. regionsrådet kan i overensstemmelse med disse regler fastsætte undtagelser fra stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Regler og aftale om ansættelse som tjenestemand på prøve. (OK [21.08.1](#)).

§ 7. ÅREMÅLSANSÆTTELSE

Efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer kan Regionernes Lønnings- og Takstnævn fastsætte regler, jf. § 34, og indgå aftale, jf. § 32, om besættelse af tjenestemandstillinger på åremål.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til rammeaftale om ansættelse på åremålsvilkår. (OK [21.15.1](#)).

§ 8. FORFREMMEELSE

Regionsrådet eller Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsætte nærmere bestemmelser om forfremmelsessagers behandling, herunder om grundlaget for personalebedømmelser.

§ 9. ANSÆTTELSESBREV

Stk. 1.

Tjenestemanden modtager et ansættelsesbrev med angivelse af blandt andet stillingsbetegnelse og ansættelsesområde.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder (OK [11.21.1](#)).

Stk. 2.

Samtidig skal tjenestemanden have meddelelse om den lønmæssige placering, der for tiden er gældende for stillingen, og om på hvilket tjenestested tjenesten indtil videre skal udføres.

Stk. 3.

Ingen kan samtidig være varigt ansat i mere end én tjenestemandstilling.

KAPITEL III. TJENESTEMANDENS PLIGTER

§ 10. LYDIGHEDSPLIGT - DECORUM

Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for pågældendes stilling, og vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

BEMÆRKNINGER:

Rammerne for offentlige myndigheders og offentligt ansattes tavshedspligt reguleres bl.a. af Forvaltningslovens kapitel 8 (OK [11.29.1](#)).

§ 11. MIDLERTIDIG TJENESTE

Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end pågældendes egen, når stillingsindehaveren er forhindret i at udføre sin funktion. I andre tilfælde kan konstitution normalt højst vare 4 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Adgangen til konstitution i sideordnet stilling tænkes kun at skulle omfatte tilfælde af samtidig varetagelse af to stillinger.

§ 12. FORFLYTTelsesPLIGT

Stk. 1.

Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i pågældendes tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for pågældende. I samme omfang kan det pålægges pågældende at overtage en anden stilling.

Stk. 2.

En tjenestemand, der bliver uskikket til at udføre den virksomhed, hvortil pågældende er antaget, eller hvis stilling inddrages, er pligtig at overtage en anden efter pågældendes uddannelse og helbredstilstand passende stilling under regionen eller en fælleskommunal/-regional virksomhed, som regionen er parthaver i, hvis sådan tilbydes.

BEMÆRKNINGER:

Hvis en tjenestemandstilling inddrages, eller hvis en tjenestemand bliver uegnet til at udføre tjenesten i sin hidtidige stilling, og der ikke tilbydes pågældende ansættelse i en anden passende stilling under regionen, må pågældende afskediges. Der er i § 30 optaget en bestemmelse om, at tjenestemanden i tilfælde af stillingens inddragelse bevarer sin hidtidige løn i indtil 3 år imod at stå til rådighed i denne periode.

Stk. 3.

Den, der ansættes på åremål, og som i forvejen er tjenestemand under regionen, har ved åremålets udløb, eller hvis ansættelsen ophører af anden årsag, der ikke kan tilregnes

den pågældende, pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden eller uden for sit tidligere ansættelsesområde under regionen eller en fællesskommunal/-regional virksomhed, som regionen er parthaver i.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til rammeaftale om ansættelse på åremålsvilkår (OK [21.15.1](#)).

§ 13. TJENESTEBOLIG

Stk. 1.

Såfremt det af hensyn til udførelsen af tjenesteplichterne er nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har tjenestemanden pligt til at bebo denne, så længe pågældende beklæder stillingen, og til derefter at fraflytte den.

Stk. 2.

Bestemmelser om indretning og vedligeholdelse af tjenesteboliger og om ind- og udflytning af sådanne boliger fastsættes af regionsrådet eller af Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Tjenestemandens bidrag for anvendelse af tjenesteboligen samt eventuel flyttegodtgørelse ved ind- og udflytning af tjenesteboligen fastsættes dog ved aftale i henhold til § 32.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til gældende cirkulære vedrørende tjeneste- og lejeboligbidrag. (OK [21.11.1](#)).

§ 14. BORGERLIGT ELLER KOMMUNALT OMBUD

Regionsrådet eller Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan fastsætte nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en tjenstemands fravær som følge af borgerligt eller kommunalt ombud kan afholdes af regionen.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til regulativ vedrørende tjenestefrihed og lønafkorting for tjenstemænd, der varetager ombud eller lignende. (OK [21.10.1](#)).

§ 15. BIBESKÆFTIGELSE

Stk. 1.

En tjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenstemandsstilling, hvis dette er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til tjenstemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Det er ikke tilladt en tjenestemand for andre mod vederlag at udføre arbejde, hvormed regionen skal føre kontrol.

BEMÆRKNINGER:

De hovedhensyn, der skal tages i betragtning ved vurderingen af, hvorvidt en bibeskæftigelse kan tillades er, om denne efter sin karakter og omfang er

forenelig med den samvittighedsfulde udøvelse af tjenstemandens pligter. Det er samtidig forudsat, at disse hensyn også skal iagttages, såfremt en tjenstemand har bibeskæftigelse inden for regionen. Såvel stillingens kvalitative som kvantitative forudsætninger må her tages i betragtning. En tjenstemand må ikke igennem bibeskæftigelse kunne bringe sig i en interessekonflikt i forhold til hovedstillingen. Regionsrådet kan knytte tids- eller ressourcemæssige grænser til en eventuel bibeskæftigelse.

Stk. 2.

Regionsrådet eller Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan efter aftale med vedkommende forhandlingsberettigede organisation fastsætte særlige regler med hensyn til tjenstemænds adgang til bibeskæftigelse.

§ 16. AFLØNNING

En tjenstemand kan for varetagelsen af de pligter, der følger af tjenstemandsstillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i tjenstemandsstillingen, kun oppebære sådan løn og andre ydelser, der er fastsat i henhold til §§ 32-33 eller § 37.

KAPITEL IV. SUSPENSION, DISCIPLINÆRFORFØLGNING OG INJURIESØGSMÅL

§ 17. SUSPENSION

Stk. 1.

En tjenstemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når pågældende har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager tjenstemanden den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at pågældende vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelser om den lønmæssige stilling i forbindelse med suspension er fastlagt i Aftale om suspension m.v. (OK [21.20.1](#)).

Stk. 2.

Forhold, der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafretlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 18-22.

Stk. 3.

Regionsrådet eller Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan fastsætte nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.

§ 18. SAGSFREMSTILLING - UDTALEADGANG

Stk. 1.

En tjenstemand, der tjenstligt indberettes for en tjensteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have

adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Tjenestemanden skal samtidig gøres bekendt med, at pågældende ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stk. 2.

Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, anmoder regionsrådet præsidenten for vedkommende landsret om at udpege en forhørsleder.

Stk. 3.

Såfremt forhørslederen anmoder derom, kan regionsrådet efter indhentet udtalelse fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation udpege en person til at repræsentere regionen.

§ 19. TJENSTLIGT FORHØR

Stk. 1.

Tjenestemanden er ved forhør berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelse til det første forhør gøres bekendt hermed.

BEMÆRKNINGER:

Som bisidder kan anvendes f.eks. en repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation, en tjenestemand i vedkommende administrationsgren eller en advokat.

Stk. 2.

Forhørslederen træffer beslutning om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 3.

Enhver, der er ansat som tjenestemand i regionen, har pligt til at give møde ved forhør og afgive forklaring, og forhørslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed af en tjenestemand, der er ført som vidne. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

BEMÆRKNINGER:

Der kan, hvis forhørslederen skønner det påkrævet, foretages vidneafhøring for domstolene under straffeansvar efter retsplejelovens bestemmelser om isoleret bevisoptagelse.

Stk. 4.

Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørens afslutning.

Stk. 5.

Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning og kan efter anmodning fra regionsrådet eller fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 6.

Tjenestemandsforhør er ikke offentlige, og medvirken til offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under sådanne forhør, er ikke tilladt. Forbudet gælder oplysninger tilvejebragt såvel før som under forhøret, og hvad enten oplysningerne foreligger mundtligt eller skriftligt. Regionsrådet kan dog bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af sin forhandlingsberettigede organisation fremsætter begæring herom.

§ 20. ORIENTERINGSPLIGT

Stk. 1.

Må det antages, at sagen slutter med overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling under regionen, degradation eller afsked, skal der gives tjenstemandens forhandlingsberettigede organisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2.

Tjenstemandens forhandlingsberettigede organisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det materiale, der er tilvejebragt ved den tjenstlige undersøgelse.

Stk. 3.

Hvis en tjenstemand er mistænkt for et strafbart forhold, kan pågældende forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør imod tjenstemanden.

Stk. 4.

En tjenstemand, hvem der er tildelt en disciplinærstraf uden forudgående tjenstligt forhør, jf. § 22, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af tjenstemandens forhandlingsberettigede organisation.

§ 21. UDGIFTER

Stk. 1.

Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenstemandens udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør forhørslederen under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 2.

Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenstemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3.

Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved pågældende helt eller delvis, når tjenestemanden må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 22. SANKTIONSFORMER

Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irrettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige 1/2 måneds løn, overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet under regionen, degradation –herunder helt eller delvis bortfald af anciennitetsbestemte løndelev – eller afsked.

Bøde over 1/25 af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 18-20, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjenesteforseelse.

Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet under regionen, degradation eller afsked som straf for tjenesteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan tilbageholdes i lønnen.

BEMÆRKNINGER:

Der er ikke med den ændrede formulering i relation til degradation tilsigtet en ændring af retstilstanden.

§ 23. ÆRESKRÆNKELSER

Når en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ærerørlige beskyldninger mod pågældende, kan regionsrådet pålægge pågældende at fralægge sig beskyldningen ved dom. Såfremt forholdene taler derfor, kan regionsrådet bestemme, at der af regionen ydes tjenestemanden hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

KAPITEL V. AFSKED

§ 24. AFSKEDIGELSESMYNDIGHED

Tjenestemænd afskediges af regionsrådet.

§ 25. ANSØGT AFSKEDIGELSE

Tjenestemænd kan med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned.

§ 26. UANSØGT AFSKEDIGELSE

Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen i § 25 og varselsbestemmelsen i § 26 tager sigte på tjenestemænd med varig ansættelse. For så vidt angår prøveansatte tjenestemænd og åremålsansatte tjenestemænd gælder særlige regler.

****NYT****

§ 27. AFSKEDIGELSE PÅ GRUND AF ALDER

Tjenestemænd afskediges fra udgangen af den måned, hvori de opnår den alder over 60 år, som ved aftale, jf. § 32, er fastsat som aldersgrænse for vedkommende stillingsgruppe.

§ 28. AFSKEDIGELSE AF ÅREMÅLSANSATTE

Tjenestemænd ansat på åremål kan kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskedigelsen er begrundet i helbredsmæssige årsager eller i forhold som nævnt i § 26, 2. punktum, § 27 eller såfremt, der er hjemmel hertil i en eventuel åremålsaftale. I øvrigt ophører ansættelsen uden videre ved åremålets udløb.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til rammeaftalen om ansættelse på åremålsvilkår. (OK [21.15.1](#)).

§ 29. HØRINGSPLIGT

Stk. 1.

Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde, gives såvel pågældendes forhandlingsberettigede organisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 18-20.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til "Procedure ved uansøgt afskedigelse af tjenestemænd" (OK [21.01.4](#)).

Der henvises endvidere til Vejledning om Forvaltningsloven ved ansættelsesforhold m.m. (OK [11.29.2](#)).

Stk. 2.

Forud for hver uansøgt afsked - bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde - skal det afklares, hvorvidt tjenestemanden har krav på pension i henhold til kapitlerne 2 og 7 i pensionsregulativ for tjenestemænd ansat i regionerne. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedigelsen skyldes helbredsmæssige årsager.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til § 22 i Forvaltningsloven (OK [11.29.1](#)), hvorefter alle skriftlige afgørelser skal være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.

§ 30. RÅDIGHEDSLØN

Stk. 1.

En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år (rådighedsløn), jf. dog stk. 3, 4 og 5.

BEMÆRKNINGER:

"Hidtidig løn" omfatter grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

"Hidtidig løn" omfatter også resultatløn, hvis resultatlønnen er udmøntet som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning, eller har medført en omklassificering af stillingen.

Stk. 2.

Den, der modtager rådighedsløn efter stk. 1, er omfattet af reglerne i § 12, stk. 2.

Stk. 3.

Rådighedsløn fra ansættelse i en åremålsstilling ydes længst til åremålets udløb.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen svarer til hidtidig fortolkningspraksis.

****NYT****

Stk. 4.

Der ydes ikke rådighedsløn til den, der

- 1) ansættes i eller får anvist en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage efter § 12, stk.2,
- 2) **har opnået folkepensionsalderen jf. § 1a i lov om social pension,**
- 3) har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder eller
- 4) på afskedstidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en stilling, som den pågældende efter § 12, stk. 2 ville have pligt til at overtage.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Afskrift af § 1a i lov om social pension er optaget som bilag 2 til dette regulativ.

Ud over de situationer, hvor der foreligger en pensioneringssituation som følge af sygdom, vil stk. 4, punkt 4, alene kunne anvendes i de tilfælde, hvor der er sagligt grundlag for at afskedige tjenestemanden fra den stilling, der bliver nedlagt, også selv om der ikke aktuelt forelå en stillingsnedlæggelsessituation.

Hvorvidt, der i det enkelte tilfælde foreligger en sådan situation, beror på en konkret afvejning af, om situationen ud fra en samlet vurdering er således, at regionen ville være berettiget til at gennemføre en uansøgt afsked med hjemmel i tjenstemandsregulativets § 29.

Stk. 5.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan fastsætte bestemmelser om, at udbetaling af rådighedsløn midlertidigt standses helt eller delvis til den, der

- 1) opnår ansættelse, som efter pensionsregulativets § 4 medregnes i pensionsalderen som tjenestemand, og som ikke er omfattet af stk. 4, nr. 1,
- 2) opnår anden ansættelse på andre vilkår end tjenstemandsvilkår inden for det i § 4a, stk. 1 i pensionsregulativ for regioner nævnte område, eller
- 3) opnår ansættelse i et aktieselskab, som efter en opgaveomlægning varetager de arbejdsopgaver, inden for hvilke den pågældende var beskæftiget som ansat i regionen, og hvori et eller flere regionsråd ejer mere end 50 pct. af aktierne.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Cirkulære vedrørende midlertidig standsning af udbetaling af rådighedsløn og ventepenge (OK [C.561](#) - [21.01](#)).

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 4 og 5 finder tilsvarende anvendelse for ventepenge, der ydes i medfør af de regler, der var gældende forud for dette regulativs ikrafttræden, jf. § 42.

KAPITEL VI. SÆRBESTEMMELSE OM PRØVEANSATTE

§ 31. OPSIGELSESVARSEL

Stk. 1.

En tjenestemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel, i begge tilfælde til udgangen af en måned.

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at bestemmelsen i § 29, stk. 2, også omfatter prøveansatte.

Der henvises nærmere til Regler og aftale om ansættelse som tjenestemand på prøve. (OK [21.08.1](#)).

Stk. 2.

I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan sådanne tjenestemænd afskediges uden ansøgning med 14 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3.

Bestemmelsen i § 30 gælder ikke for tjenestemænd ansat på prøve.

ANDEN DEL. ALMINDELIGE LØN- OG ANDRE ANSÆTTELSVILKÅR

KAPITEL VII. FORHANDLINGS- OG ORGANISATIONSFORHOLD

§ 32.

Stk. 1.

Løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes ved aftale mellem tjenestemændenes forhandlingsberettigede organisationer, jf. § 35, og Regionernes Lønnings- og Takstnævn eller regionen.

Stk. 2.

Aftale efter stk. 1 kan dog ikke indgås om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller nærværende regulativ og pensionsregulativet for regionerne, eller som angår regionens opgaver, organisation eller personalebehov.

BEMÆRKNINGER:

I stk. 2 er fastsat visse undtagelser fra hovedreglen i stk. 1. Disse undtagelser vedrører en række forhold af administrativ art, som næppe vil kunne fastlægges ved aftale, selv om de i større eller mindre udstrækning berører tjenestemændenes ansættelsesvilkår. Den anførte undtagelsesbestemmelse medfører dog ikke, at sådanne spørgsmål ikke skal forhandles med tjenestemandorganisationerne, men forhandlinger kan blot ikke resultere i aftale i den betydning, udtrykket her anvendes, jf. i øvrigt bemærkningerne til § 34.

§ 33.

Kan aftale efter § 32, stk. 1, ikke indgås, forelægges uoverensstemmelsen for Regionernes Lønnings- og Takstnævn. Nævnet kan - i overensstemmelse med de herom gældende regler – henstille, at der tages hensyn til sådanne synspunkter, som nævnet måtte lægge særlig vægt på. Nævnets henstillinger kan rette sig mod såvel fortsatte forhandlinger efter § 32, stk. 1, som mod eventuelle beslutninger efter stk. 3.

Stk. 2.

Såfremt en eller flere af de berørte parter ønsker det, indhentes en udtalelse om de omstridte spørgsmål fra det i § 36 omhandlede lønningsråd, forinden sagen forelægges Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 3.

Såfremt der herefter fortsat ikke kan indgås aftale i henhold til § 32, fastsætter Regionernes Lønnings- og Takstnævn eller, såfremt kompetencen er delegeret til regionsrådet, regionsrådet regler for det pågældende forhold. Dette sker, såfremt sagen har været forelagt lønningsrådet, på grundlag af en redegørelse for lønningsrådets behandling af sagen.

§ 34.

Stk. 1.

Bestemmelser om forhold, hvorom der i henhold til § 32, stk. 2 ikke kan indgås aftale, samt ændring af sådanne bestemmelser fastsættes af regionsrådet henholdsvis Regionernes Lønnings- og Takstnævn efter forudgående forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 2.

De forhandlingsberettigede organisationer kan forhandle med regionsrådet eller Regionernes Lønnings- og Takstnævn om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd.

§ 35. FORHANDLINGSRET

Tjenestemændenes og tjenestemandspensionisternes forhandlingsret udøves gennem de personaleorganisationer, med hvilke Regionernes Lønnings- og Takstnævn indgår en hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og om regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt.

KAPITEL VIII. LØNNINGSRÅDET

§ 36. SAMMENSÆTNING

Stk. 1.

Lønningsrådet består af 8 medlemmer og af 8 stedfortrædere. Regionernes Lønnings- og Takstnævn udpeger 4 medlemmer og 4 stedfortrædere. De i § 35 omhandlede forhandlingsberettigede personaleorganisationer udpeger ligeledes 4 medlemmer og 4 stedfortrædere.

Stk. 2.

Medlemmerne og stedfortræderne vælges for 4 år ad gangen, dog afgår medlemmer og stedfortrædere, såfremt Regionernes Lønnings- og Takstnævn eller vedkommende personaleorganisation ønsker at foretage nyvalg for den resterende del af 4-års perioden.

Stk. 3.

Lønningsrådet vælger af sin midte et formandsskab bestående af 2 formænd. Formandsskabet tilrettelægger i fællesskab rådets arbejde og leder på skift rådets møder.

Stk. 4.

Til medhjælp for formandsskabet udpeger lønningsrådet 2 sekretærer.

Stk. 5.

Rådets beslutninger træffes ved simpel stemmeflerhed.

TREDJE DEL. FORSKELLIGE BESTEMMELSER

KAPITEL IX. OVERGANG TIL LAVERE LØNNET STILLING

§ 37. LØNFORHOLD VED OVERGANG TIL LAVERE LØNNET STILLING

Stk. 1.

En tjenestemand, som i medfør af reglerne i § 12 eller af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, overgår til en anden passende stilling, hvor lønnen er lavere end i den hidtidige stilling, bevarer lønnen i den hidtidige stilling.

Stk. 2.

Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Lønde, der ydes som kompensation for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, indgår ikke. Tidsbegrænsede og opgavebestemte lønde indgår indtil periodens udløb henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.

Stk. 3

Anciennitetsbetingede lønstigninger ydes på de tidspunkter, hvor tjenestemanden ville have været berettiget hertil ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling.

Stk. 4

Lønnen i den hidtidige stilling fastsættes på grundlag af stillingens lønmæssige placering på nedrykningstidspunktet beregnet efter forholdene på det nye tjenestested.

Stk. 5

Lønnen reguleres i overensstemmelse med generelle reguleringer af tjenestemandslønninger.

Stk. 6

En tjenestemand, som i henhold til stk. 1 har bevaret lønnen i den hidtidige stilling, kan til enhver tid vælge i stedet at overgå til de lønvilkår, der er eller bliver fastsat for den pågældendes ansættelse i den nye stilling.

BEMÆRKNINGER:

Bemærkningerne til Tjenestemandslovens § 55 lægges til grund for administration og fortolkning af regulativets § 37 i relation til alle sager om

opsigelse/ophør af funktionstillæg aftalt med hjemmel i ny løndannelse, herunder evt. sager, der relaterer sig til perioden før 1. september 2004.

Det betyder bl.a. følgende:

Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en eventuel supplerende pensionsordning.

Eventuelle løndelev, der ydes for funktioner, som ikke er en integreret del af den hidtidige stilling, bortfalder, hvis opgaven ikke længere varetages efter stillingsskiftet.

Eventuelle løndelev, der i den hidtidige stilling blev ydet for overarbejde, merarbejde – (rådigheds-)vagtillæg – eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, bortfalder ligeledes.

Eventuelle tidsbegrænsede og opgavebestemte løndelev indgår indtil periodens udløb, henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.

Tjenestemanden får de anciennitetsbetingede lønstigninger, som den pågældende ville have været berettiget til ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling.

Ved ændring af ansættelsesstedet betales områdetillæg for den kommune, det nye ansættelsessted er beliggende i.

KAPITEL X. EKSTRAORDINÆR TJENESTEFRIHED

§ 38. AFLØNNING UNDER TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Regionsrådet kan give en tjenestemand tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode på mindst 1 måned. Perioden fradrages ved beregning af lønanciennitet.

Stk. 2.

Regionsrådet kan indrømme en tjenestemand tjenestefrihed uden for den egentlige ferie.

Stk. 3.

Såfremt det er foreneligt med tjenestens tarv, kan regionsrådet imødekomme en tjenstemands anmodning om nedsat tjenestetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse.

Stk. 4.

Bestemmelser om hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet under tjenestefrihed efter stk. 2 eller under nedsat tjenestetid efter stk. 3 fastsættes af regionsrådet eller af Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

§ 39. TJENESTEFRIHED TIL NÆRMERE AFGRÆNSET FORMÅL

Tjenestemænd har ret til tjenestefrihed uden løn i henhold til aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (OK [11.30.1](#)) gælder også for tjenestemænd.

KAPITEL XI. LØNFORSKUD OG LØNFORSKRIVNING

§ 40. LØNFORSKUD

En tjenestemand kan under ganske særlige og påtrængende omstændigheder opnå et lønforskud uden sikkerhedsstillelse.

§ 41. TRANSPORT PÅ LØN

Stk. 1.

Efter regler, der er fastsat af regionsrådet, kan tjenestemænd give transport på løn til låneinstitutter, som af regionsrådet er godkendt hertil.

Stk. 2.

Bortset fra de i stk. 1 nævnte tilfælde kan tjenestemanden ikke overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over løn, der ikke er udbetalt.

KAPITEL XII. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 42.

****NYT****

Stk. 1.

Dette regulativ, der er godkendt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, træder i kraft den 1. januar 2007, **jf. dog stykke 3.**

Stk. 2.

§§ 40 og 40a i Tjenestemandregulativet for ansatte i amterne af september 1994 gælder for de tjenestemænd, som har opnået personligt tillæg efter disse bestemmelser.

BEMÆRKNINGER:

I 2002 blev en ny bestemmelse § 40 a fastsat. Denne bestemmelse er sammen med § 40 i 1994-regulativet afløst af § 37 i dette regulativ. Se bemærkninger til § 37 og bilag 1.

****NYT****

Stk. 3.

§ 27 træder i kraft den 1. august 2008. Ansøgt eller uansøgt afsked, der er foretaget forud for 1. august 2008 på baggrund af den forud for 1. august 2008

gældende pligtige afgangsalder på 70 år, berøres ikke af ophævelsen af den generelle pligtige afgangsalder.

BEMÆRKNINGER:

En tjenestemand, der før 1. august 2008 er afskediget ansøgt eller uansøgt på grund af den pligtige afgangsalder på 70 år, fratræder på det fastsatte fratrædelsestidspunkt, også selv om tjenestemanden først fylder år efter 1. august 2008. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at regionen kan trække afskedigelsen tilbage, hvis regionen og tjenestemanden er enige om, at ansættelsesforholdet kan fortsætte.

Ansættelsesforholdet fortsætter i givet fald uændret på tjenstemandsvilkår.

BILAG 1. UDDRAG FRA TJENESTEMANDSREGULATIV AF 1994, JF. § 42, STK. 2.

§ 40

Stk. 1

Såfremt en tjenestemand i medfør af reglerne i § 12 eller af anden pågældende utilregnelig årsag overgår til en stilling, der er henført til en lavere lønramme end den hidtidige, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af lønforskellen.

Stk. 2

Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere lønramme eller løntrin.

§ 40 a

Stk. 1

Hvis en tjenestemand, som er omfattet af Aftale om ny løndannelse, i medfør af reglerne i dette regulativs § 12, eller anden årsag, der ikke kan tilregnes pågældende, må acceptere ændringer i stillingens arbejds- og ansvarsområde eller overgår til en stilling, hvor pågældende aflønnes med en lavere løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) end i den hidtidige stilling, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2

Tillæg efter stk. 1 nedsættes i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere løn, medmindre andet aftales.

****NYT****

BILAG 2. AFSKRIFT AF § 1A I LOV OM SOCIAL PENSION

”§ 1a. Folkepensionsalderen er:

- 1) 65 år for personer, der er født før 1. januar 1959.
- 2) 65½ år for personer, der er født fra den 1. januar 1959 til den 30. juni 1959.
- 3) 66 år for personer, der er født i perioden den 1. juli 1959 til den 31. december 1959.
- 4) 66½ år for personer, der er født i perioden fra den 1. januar 1960 til den 30. juni 1960.
- 5) 67 år for personer, der er født efter den 30. juni 1960.

Stk. 2. I 2015 og herefter hvert 5. år beregnes, jf. stk. 3, om folkepensionsalderen for personer født efter den 31. marts 1962 skal reguleres.

Stk. 3. Folkepensionsalderen for personer født den 31. december 1962 forhøjes, hvis den gennemsnitlige levetid for 60 årige på grundlag af Danmarks Statistiks opgørelse heraf overstiger levetiden i 2004-2005 på 81,4 år. Levetiden opgøres som et simpelt gennemsnit for mænd og kvinder.

Folkepensionsalderen fastsættes af socialministeren til levetiden for 60 årige i de seneste 2 år tillagt en forudsat stigning i levetiden på 0,6 år og fratrukket en forudsat folkepensionsperiode på 14,5 år. Der afrundes til nærmeste halve år. Folkepensionsalderen fastsættes med virkning pr. 1. januar i kalenderåret 15 år efter det år hvori folkepensionsalderen reguleres.”

Stk. 1a. træder i kraft den 1. juli 2009. Stk. 1a. har dog ikke virkning for tjenestemænd, der er fyldt 48 år ved udgangen af 2006, jf. stk. 2.”