



Region
Hovedstaden

Danmarks
Tekniske Universitet



**Rammeaftale om etablering af delestillinger
mellem
Danmarks Tekniske Universitet og Region Hovedstaden**

Aftale om

- DTU-ansattes arbejds- og ansættelsesforhold ved arbejde på Region Hovedstadens hospitaler og
- Region Hovedstaden-ansattes arbejds- og ansættelsesforhold på DTU.

1. Præambel (baggrund og formål)

Danmark har en mangeårig styrkeposition inden for bl.a. sundhed og velfærdsteknologiske løsninger og inden for det bioteknologiske område.

Danmarks Tekniske Universitet(DTU) og Region Hovedstaden er sammen med det private erhvervsliv og de øvrige højere uddannelsesinstitutioner centrale parter i forhold til at fastholde og udbygge den stærke position, som Danmark har på disse områder.

Parterne har en fælles interesse i at fremme et tættere samarbejde og en tættere kobling på en række områder i forhold til forskning og udvikling inden for bl.a. det sundheds- og velfærdsteknologiske område og det bioteknologiske område.

DTU har som uddannelsesinstitution og med sit fokus på forskning og udvikling af teknologiske løsninger inden for det sundhedstekniske område central betydning for at bidrage med nye løsninger og produkter til bl.a. et bedre og mere effektivt sundhedsvæsen. Region Hovedstaden har, som sygehus-ejer og ansvarlig for kvaliteten i den behandling der tilbydes, en klar interesse i at deltage i udviklingen af nye teknologiske løsninger mv. til gavn for forebyggelse, diagnostik, behandling og rehabiliteringsindsatsen i sundhedsvæsenet.

Udviklingen af nye løsninger forudsætter i stadig større omfang et tættere samarbejde parterne imellem og en bedre forståelse for hinandens rammer og vilkår, og hvor en større anvendelse af kombinationsstillinger med delt ansættelse parterne imellem vil kunne bidrage hertil.

Ambitionen med nærværende aftale er, at den kan medvirke til at fremme større fælles satsninger mellem DTU og Region Hovedstaden.

2. Etablering af professorater, lektorater og øvrige kombinationsstillinger

2.1. Medarbejdere fra Region Hovedstaden til DTU

Videnskabelige medarbejdere fra Region Hovedstaden til DTU

Videnskabelige medarbejdere fra regionen, herunder blandt andre læger og ingeniører, kan tilbydes beskæftigelse (deltid) inden for den videnskabelige stillingsstruktur og skal således opfylde de krav, som den til enhver tid gældende stillingsstruktur (Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne)¹ kræver, ligesom regelsættet i den til enhver tid gældende ansættelsesbekendtgørelse (Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteterne)² skal overholdes.

Videnskabelige medarbejdere fra regionen vil typisk blive deltidsansat som professorer³, lektorer og adjunkter, men også andre stillinger vil kunne anvendes, såsom seniorforskere og forskere.

Hovedopgaverne for professorer, lektorer og adjunkter er forskningsbaseret undervisning og ligesom hos forskere og seniorforskere også forskning og opgaver inden for innovation og forskningsbaseret rådgivning.

Ikke-videnskabelige medarbejdere fra Region Hovedstaden til DTU

Ikke-videnskabelige medarbejdere fra Region Hovedstaden kan tilbydes beskæftigelse (deltid) inden for det fagområde, de varetager. Ikke-videnskabelige medarbejdere forudsættes at kunne bistå videnskabelige medarbejdere fra regionen med de opgaver, de skal varetage på DTU eller at kunne bistå DTU-ansatte med hospitalsrelaterede opgaver på DTU.

2.2. Medarbejdere fra DTU til Region Hovedstaden

Medarbejdere fra DTU kan tilbydes beskæftigelse (deltid), når det er muligt i henhold til gældende regionale overenskomster/aftaler.

¹ Stillingsstrukturen beskriver de stillinger, der kan besættes af videnskabeligt personale og hvilke krav, der stilles til den enkelte stilling.

² Ansættelsesbekendtgørelsen beskriver den procedure, der skal overholdes for at kunne besætte videnskabelige stillinger.

³ Professorer ansættes i udgangspunktet i tidsbegrænsede 5-årige stillinger med mulighed for forlængelse i maksimalt endnu en 5-årig periode.

Ved ansættelse af en medarbejder i en deltidsstilling i Region Hovedstaden, iagttages de krav, der stilles i den for ansættelsesforholdet relevante overenskomst.

3. Ansættelsesforhold

3.1. Ansættelsesbreve og stillingsbeskrivelse

Medarbejderen ansættes i en kombinationsansættelse, således at medarbejderen har to arbejdsgivere (DTU og Region Hovedstaden) i en på forhånd fastsat periode.

Kombinationsansættelse betyder, at medarbejderen har en hovedstilling på DTU eller i Region Hovedstaden og en deltidsstilling på hhv. Region Hovedstaden eller DTU. Stillingerne kaldes samlet "kombinationsstillingerne". "Hovedstillingen" er i denne aftale defineret som det ansættelsessted (Region Hovedstaden eller DTU), hvor medarbejderen enten i forvejen har en fuldtidsansættelse, eller det sted, det aftales at medarbejderen har mulighed for at fortsætte fuld tid ved kombinationsansættelsens ophør. "Deltidsstillingen" er i denne aftale defineret som det ansættelsessted, hvor medarbejderen ikke fortsætter ved kombinationsansættelsens ophør (Region Hovedstaden eller DTU). I praksis vil begge kombinationsstillinger i den tidsbegrænsede periode, der aftales for kombinationsstillingerne, dog være deltidsansættelser.

For begge kombinationsstillinger skal medarbejderen modtage et ansættelsesbrev – ét fra Region Hovedstaden og ét fra DTU –, så medarbejderen har klarhed over ansættelsesvilkårene for såvel ansættelsen i hovedstillingen som for ansættelsen i deltidsstillingen.

I relation til yngre læger ansat i Region Hovedstaden (både som hovedstilling og deltidsstilling) henledes opmærksomheden særligt på, at overenskomstens bestemmelser om ansættelsesperiodens længde samt eventuelle krav til kontakt til organisationen forud for aftale om deltidsbeskæftigelse skal iagttages.

Udover de to separate ansættelsesbreve udarbejdes en samlet stillingsbeskrivelse til medarbejderen, der vedlægges de to ansættelsesbreve. Det vil sige en beskrivelse af jobindhold, faglige og personlige kompetencer/kvalifikationskrav, der kræves til stillingen, arbejdssted, mv., ligesom referenceforhold for stillingen skal angives.

Det skal fremgå af stillingsbeskrivelsen, at der er tale om en kombinationsstilling, hvor hovedansættelsen (eventuelt fortsat) er på hhv. DTU/Region Hovedstaden, og at den ugentlige arbejdstid er hhv. (xx) timer på DTU og (yy) timer i Region Hovedstaden. Det samlede gennemsnitlige ugentlige timeantal i de to stillinger svarer til 37 timer⁴.

⁴ Eventuelle ph.d'er, der tilknyttes forskningsprojekter under personer ansat inden for rammerne af denne aftale, skal håndteres efter samme model som erhvervs.ph.d'er i den forstand, at den pågældende ph.d studerende ansættes på hospitalet og samtidig indskrives på DTU. Den studerende følger i løbet af ph.d-perioden undervisning mm. på en af DTU's ph.d skoler. Den studerende har desuden tilknytning til forskningsmiljøerne både på DTU og på det pågældende hospital efter en nærmere fastsat fordeling, der aftales mellem parterne i det konkrete tilfælde.

Det skal præciseres, at hovedstilling og deltidsstilling er indbyrdes afhængige. Det vil sige, at der i kombinationsansættelsesperioden er tale om en deltidsstilling, som forudsætter en hovedstilling på hhv. DTU/Region Hovedstaden, og at varetagelsen af denne hovedstilling er en forudsætning for varetagelsen af deltidsstillingen.

En medarbejder i en kombinationsstilling har således 2 stillinger i en tidsbegrænset periode.

Ved kombinationsstillingernes ophør er som udgangspunkt en indbygget garanti om tilbagegang til hovedstillingen på fuld tid, jf. nærmere under punkt 3.6.

3.2. Opslag

Henholdsvis DTU/Region Hovedstaden følger de krav til opslag af stillinger, der er gældende for det pågældende ansættelsessted.

3.3. Løn- og ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår for deltidsstillingen følger af gældende overenskomst, gældende for hhv. Statens område og Regionerne. For at der kan ske ansættelse i henhold til denne rammeaftale skal der være hjemmel i den enkelte overenskomst til en ansættelse på deltid, idet stillinger i henhold til denne rammeaftale er deltidsstillinger.

Lønnen i deltidsstillingen fastsættes efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation eller den tillidsrepræsentant, der er bemyndiget til at forhandle løn på den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), hvor deltidsstillingen er.

Løn- og ansættelsesvilkår i hovedstillingen følger (fortsat) af den overenskomst, der er gældende, hvor hovedstillingen er, eller – hvis ansættelsen i hovedstillingen først sker ved kombinationsstillingernes begyndelse - fastsættes efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation eller den tillidsrepræsentant, der er bemyndiget til at forhandle løn på den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), hvor hovedstillingen er. Overenskomsten, der er gældende for hovedstillingen, skal også hjemle deltidsansættelse.

Det forudsættes, at de medarbejdere, der indtræder i kombinationsstillinger, primært vil være medarbejdere, der forud for kombinationsstillingernes begyndelse er ansat i en fuldtidsstilling på enten DTU eller i Region Hovedstaden (hovedstillingen). Det kan dog forekomme, at en medarbejder ansættes i kombinationsstillingerne uden forud at have været ansat på DTU eller i Region Hovedstaden. I så fald aftales inden kombinationsansættelsen påbegyndes, at enten ansættelsen på DTU eller i Region Hovedstaden er hovedstillingen, og det vil herefter være forudsat, at medarbejderen kan fortsætte i denne hovedstilling ved kombinationsansættelsens ophør, hvis ikke andet aftales.

Lønnen for ansættelse i hovedstillingen udbetales (fortsat) af DTU/Region Hovedstaden, dog reduceret til den faktiske ugentlige arbejdstid, medens lønnen i deltidsstillingen udbetales af den arbejdsgiver (DTU eller Region Hovedstaden), som har deltidsstillingen.

3.4 Fravær, ferie og anden frihed

Fravær på grund af sygdom eller andet fravær meddeles til den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), hvor tjenesten den pågældende dag/dage skal udøves.

Ferie og anden frihed aftales og fastsættes i henhold til aftale mellem DTU/Region Hovedstaden, således at feriedage og anden frihed som udgangspunkt kan afvikles samtidig begge steder.

Dette bør fremgå af ansættelsesbrevene til de pågældende medarbejdere.

3.5 Stillingens organisatoriske tilknytning

Hovedstillingen henhører organisatorisk under den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), der har hovedstillingen, medens deltidsstillingen henhører under den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), som har deltidsstillingen. Det er den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), der har hovedstillingen, som er ansvarlig for afvikling af MUS, kompetenceudvikling mv. Medarbejderens reference-personer på henholdsvis DTU og i Region Hovedstaden, drøfter forud for MUS eventuelle forhold af betydning for medarbejderens kombinationsansættelse.

MUS på den arbejdsplads (DTU eller Region Hovedstaden), hvor deltidsstillingen er, kan afholdes, hvis der fremsættes ønske herom.

3.6 Ophør og forlængelse af stillingen

Kombinationsstillingerne ophører på en på forhånd fastsat dato.

Kombinationsstillingen kan efter aftale parterne imellem forlænges i én periode.

Kombinationsstillingernes ophør medfører, at deltidsstillingen ophører ved udløb af tidsbegrænsningen.

Medarbejderen vender fra kombinationsstillingens ophør som udgangspunkt tilbage til sin oprindelige stilling (hovedstillingen) på de vilkår, der var gældende på tidspunktet for overgangen til kombinationsstillingerne. Var medarbejderen ikke ansat i Region Hovedstaden eller på DTU før kombinationsstillingernes begyndelse, fortsætter medarbejderen som udgangspunkt i den stilling, der er aftalt til at være hovedstillingen, på fuld tid og i øvrigt på de vilkår, der blev aftalt for hovedstillingen ved kombinationsansættelsens påbegyndelse.

Ved ophør af deltidsstillingen før tidsbegrænsningens udløb (og hermed ophør af kombinationsstillingerne) er medarbejderen som udgangspunkt sikret en tilbagegang til hovedstillingen på de vilkår, der var gældende på tidspunktet for overgangen til kombinationsstillingerne, medmindre ophøret skyldes forhold, der kan tillægges medarbejderen, eller der er indgået anden aftale.

Skyldes ophøret af deltidsstillingen forhold, der kan tillægges medarbejderen, kan dette efter en konkret vurdering få konsekvenser for ansættelsen i hovedstillingen. Ophører hovedstillingen inden kombinationsstillingernes ophør, kan dette efter en konkret vurdering tilsvarende få konsekvenser for ansættelsen i deltidsstillingen.

Ansættelsesstedet, hvor deltidsstillingen er, skal godtgøre, at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte der, ligesom at arbejdsstedet, hvor hovedstillingen er, skal godtgøre, at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte der. Sager herom behandles som anført i pkt. 3.7.

3.7. Uoverensstemmelser, tvister mv.

Uoverensstemmelser, tvister mv. skal behandles af det ansættelsessted (Region Hovedstaden eller DTU), som har ansvaret for den stilling, hvori der er opstået en uoverensstemmelse, tvist eller andet, og behandles i henhold til den overenskomst, der er gældende for stillingen.

4. Finansiering

Forinden en kombinationsstilling slås op og besættes, skal DTU og regionen aftale det nærmere grundlag for stillingen, herunder stillingsindhold, titel og finansiering.

Parterne kan være fælles om at finansiere stillingen efter nærmere aftale, men kan også vælge at betale en evt. stilling selv 100 pct. eller via finansiering fra fonde, et hospital og/eller andre offentlige og private kilder.

Som udgangspunkt forventes det, at ihændeleveren af kombinationsstillingen (professoratet/lektoratet) deltager i den almindelige undervisning, vejledning af projektstuderende mv. på DTU. Tyngden af disse opgaver aftales i forbindelse med den nærmere beskrivelse af stillingens indhold, og med skyldig hensyntagen til den økonomi, som parterne hver især bidrager med til stillingen.

5. Patentering, rettigheder og forskningskontrakter

DTU og Region Hovedstaden aftaler forud for ansættelsen en fordeling af, hvor store andele af eventuelle opfindelser og software, som den ansatte måtte frembringe, der knytter sig til hver af stillingerne. Fordelingen afhænger af, hvor mange ressourcer den enkelte part bidrager med – typisk vil andelen af finansiering af lønsummen tillægges vægt.

Anmeldelse af opfindelse og/eller brugsmønstre i overensstemmelse med Lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner (LOF), skal ske til institutionernes teknologioverførselseheder. Rettighederne og forpligtelserne i forbindelse med den anmeldte opfindelse eller brugsmønstre tilfalder DTU og Region Hovedstaden i ideelle ejerandele i et forhold, der afspejler den på forhånd aftalte fordeling af ejerskab, som anført ovenfor.

Forskningskontrakter forhandles af de relevante enheder fra begge parter med mindre andet aftales for det konkrete projekt, og underskrives af de tegningsberettigede fra henholdsvis DTU og Region Hovedstaden.

6. Fælles branding og kommunikation

Professorers og lektorers undervisnings- og forskningsaktiviteter synliggøres med reference til såvel DTU som hospital.

På publikationer anføres hospitalets navn og Danmarks Tekniske Universitet f.eks. Herlev Hospital, Danmarks Tekniske Universitet/Herlev Hospital, Technical University of Denmark.

7. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra datoen for parternes underskrift.

Aftalen evalueres 1 år efter ikrafttræden.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Ved opsigelse af aftalen vil allerede indgåede aftaler om delestillinger blive respekteret, og fortsætte indtil deres udløb.

På DTU's vegne

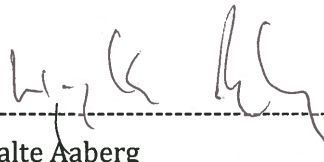
Dato: 18/12-2014



Anders Overgaard Bjarklev
Rektor, Danmarks Tekniske Universitet

På Region Hovedstadens vegne

Dato: 15/12-14



Hjalte Aaberg
Regionsdirektør, Region Hovedstaden