

Ny lov om ansættelsesbeviser

Dagsorden

- Velkommen
- Ny lov om ansættelsesbeviser – større ændringer
- Ændrede processer
- Ændrede ansættelsesbeviser
- Kommunikation
- Sammenhæng til øvrige projekter HR-området

Spørgsmål er velkomne
undervejs

Ny lov om ansættelsesbeviser pr. 1. juli – konsekvenser og proces

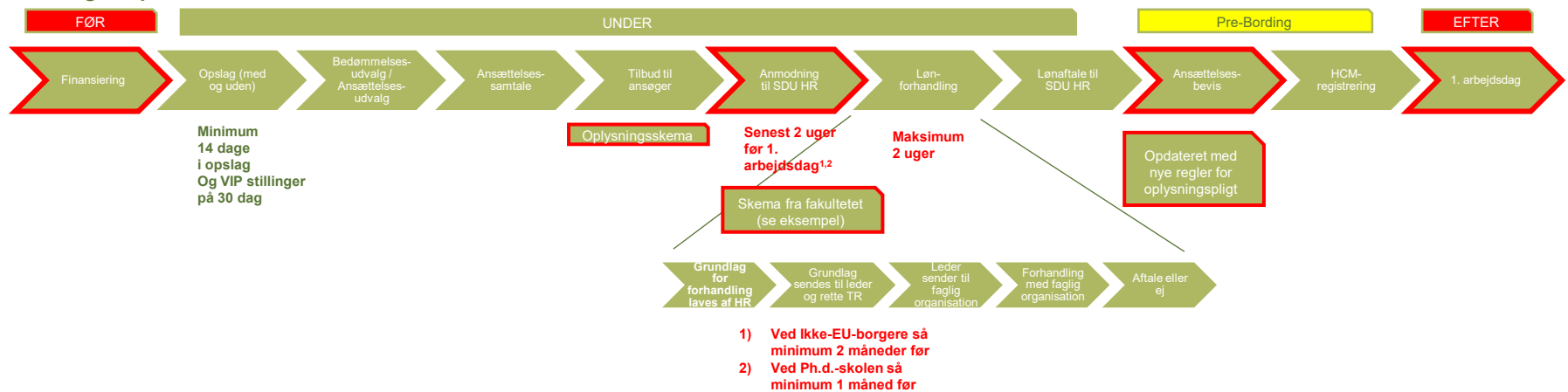
| De væsentligste ændringer | Konsekvenser på SDU |
|---|---|
| Udvidet anvendelsesområde: <ul style="list-style-type: none">Arbejdsgiver skal udarbejde ansættelseskontrakt / bevis til medarbejdere med en arbejdstid på mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en fire-ugers-refernceperiode (tidligere var det 8 timer). Det gælder også for medarbejdere på 0-timers kontrakter. | Behov for processuelle ændringer i vores forretningsgange som sikrer, at den gruppe medarbejdere får kontrakt |
| Processuelle ændringer - Nye tidsfrister <ul style="list-style-type: none">Arbejdsgiver har en frist på 7 kalenderdage til at udarbejde ansættelseskontrakt / bevis efter ansættelsen er påbegyndt (tidligere var det 1 måned). Overholdes fristen ikke, kan medarbejderen tilkendes en godtgørelse | Behov for processuelle ændringer i vores forretningsgange som sikrer rettidige kontrakter |
| Materielle ændringer <ul style="list-style-type: none">Bibeskæftigelse - en medarbejder har ret til at tage arbejde ved siden af et bestående ansættelsesforhold, såfremt det ikke går ud over fremmødet i det job, som medarbejderen allerede har. | Indarbejdes i kontrakter. Gennemgang af SDU regler om bibeskæftigelse |
| Ret til uddannelse og ret til frihed med løn <ul style="list-style-type: none">Arbejdsgiveren skal fremover oplyse om den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.Arbejdsgiveren skal beskrive medarbejderens ret til fravær med løn. | Behov for ændring af fremtidige kontrakter |
| Ændring af ansættelsesvilkår <ul style="list-style-type: none">Skal meddeles hurtigst muligt og senest på ikrafttrædelsesdagen | Behov for processuelle ændringer i forretningsgange (ikke ny regel) |
| Allerede ansatte <ul style="list-style-type: none">Kan anmode om at få udleveret / suppleret ansættelsesbeviser inden for en frist på 8 uger | SDUNet info med generel information om regelændringen |

Ændret proces for ansættelses- bevis

- SDU HR har identificeret cases fordelt på stillingskategorier og fakulteter
- SDU Digital har beskrevet processen i de udvalgte cases.
- Der er afholdt workshop med deltagere fra SUND, TEK og SDU HR hvor cases har været grundlag for at identificere den gode proces

Hvad er metoden...?

Den gode proces (procesbeskrivelse med deadlines):



Proces for ansættelses- beviser

pr. 1. juli 2023

- Ansættende enhed sender oplysningsblanket til medarbejder når denne tilbydes stillingen. Link til blanket og forslag til mail-tekst følger
- Senest to uger før første arbejdsdag:
 - For VIP uploader ansættende enhed anmodning om ansættelse i SDU Job sammen med udfyldt oplysningsblanket
 - For TAP sendes mail med anmodning og oplysningsblanket
- SDU HR sender information om basisindplacering til sekretariatschef/områdechef til brug for lønforhandling (dog ikke D-VIP og D-TAP) senest 3 arbejdsdage efter modtagelse af anmodning
- Ansættende enhed gennemfører lønforhandling med TR. Resultat af lønforhandling sendes til SDU HR senest 1 uge inden tiltrædelsen
- SDU HR behandler som hovedregel sager i den rækkefølge, de modtages. Derfor er det vigtigt, at fristerne overholdes.

Nye informationer i ansættelses- beviser pr. 1. juli 2023

- Ansættelsesanciennitet
- Jubilæumsanciennitet
- Fravær med løn
 - Ferie
 - Sygdom
 - Seniorordning og seniorfridage
 - Barns første og anden sygedag
- Kompetenceudvikling og uddannelse
- Indbetaling til socialsikringsinstitutioner
(fx ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, bidrag til fleksjobordning, AUB-VEU-bidrag)
- Bibeskæftigelse
- Opsigelsesvarsler
- Vilkårene anses for tiltrådt medmindre vi hører fra dig inden for 10 dage fra dags dato – dvs vi afventer ikke længere underskrift

Oplysning om løn i ansættelsesbeviset fx fuldmægtig

| | Beløb om måneden ved [37 timer/uge] (aktuelt niveau pr. 1. april 2023) | Beløb om året ved [37 timer/uge] (aktuelt niveau pr. 1. april 2023) | Beløb om året ved [37 timer/uge], 31. marts 2012 niveau – <i>til brug for lønkontoret</i> |
|---|--|---|---|
| Basisløn trin 4 (17,1% pensionsgivende) | | 329.549,00 | 285.240,00 |
| Rådighedstillæg (12,5 % (pensionsgivende) | | 42.400,94 | 36.700,00 |
| Kvalifikations/funktionstillæg, pensionsgivende | | | |
| Løn i alt | | 371.949,94 | 321.940,00 |

For medarbejdere ansat på deltid indsættes løn, specifik udregnet



Kommunikation

SDU HR sender mail til ledere, HR-medarbejdere og tillidsrepræsentanter om ændringer i regler og processer

SDU HR lægger nyhed på SDUNet

SDU HR justerer vejledningsmateriale mv til SDUNet

Proceskortlægning vedr
lønforhandlingsprocessen

Implementering af HCM understøttet
proces vedr forlængelser / ophør

Digitalisering af oplysningsblanketten

Digitalisering af
ansættelseskontrakter

Udvikling af driftsstyring så vi kan
levere data fx på overholdelsen af lov
om ansættelsesbeviser

Implementering

(lidt) længere sigt

Sammenhæng til øvrige projekter HR-området

- ORC-projektet
- Udfasning af SDU
Ansæt på HUM og
SAMF
- Fremtidens ESDH

