

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET
DANSK EL-FORBUND
DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND
DANSK METAL
FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F
FØDEVAREFORBUNDET NNF
MALERFORBUNDET I DANMARK
SERVICEFORBUNDET

O V E R E N S K O M S T

vedrørende

løn- og arbejdsforhold for

håndværkere, herunder

montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere,

datafagteknikere, frisører,

bagere, konditorsvende,

ørepropteknikere og kokke

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSE	6
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 8. LØNUDBETALING	9
§ 9. PENSION	9
§ 10. ATP	11
§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS	11
§ 12. ARBEJDSSTID M.V.	11
§ 13. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	13
§ 14. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE	14
§ 15. UDKALD	15
§ 16. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	15
§ 17. DISPOSITIONSTILLÆG	15
§ 18. ARBEJDSKUR	16
§ 19. ARBEJDSSTØJ	16
§ 20. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	17
§ 21. TJENESTEFRIHED	17
§ 22. OPSIGELSE	18
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	19

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	21
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING	21
§ 25. LØN OG LØNBeregning	21
§ 26. LØNUDBETALING	21
§ 27. PENSION	21
§ 28. SØGNEHELLIGDAGSBETALING M.V.	22
§ 29. OPSIGELSE	22
§ 30. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	23
§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	23
KAPITEL 4. ELEVER	23
§ 32. PRAKTIKGRUNDLAGET	23
§ 33. AFLØNNING	23
§ 34. AFLØNNING I SKOLEPERIODER	24
§ 35. PRØVETID	24
§ 36. OVERARBEJDE	25
§ 37. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE	25
§ 38. PENSION	25
§ 39. SYGDOM, BARSEL OG ADOPTION	26
§ 40. ATP	26
§ 41. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR ELEVER	26
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	27
§ 42. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	27
BILAG 1 - UDVIKLINGSFONDEN FOR HÅNDVÆRKERE OG TEKNIKERE (UHT)	29
BILAG 2 - HVILKE UDDANNELSER ER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN	30

BILAG 3 - OVERGANGSORDNING I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.....	32
BILAG 4 - FOR HÅNDVÆRKERE, HERUNDER MONTØRER, ELEKTRONIKTEKNIKERE, ELEKTRONIKFAGTEKNIKERE, DATAFAGTEKNIKERE, FRISØRER, BAGERE, KONDITORSVENDE, ØREPROPTTEKNIKERE OG KOKKE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST/AFTALE.....	33
BILAG 5 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	35
PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	36
PROTOKOLLAT 2 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	39
PROTOKOLLAT 3 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER – IKKE GÆLDENDE FOR DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND	41
PROTOKOLLAT 4 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE HÅNDVÆRKERE	44

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som håndværkere, og som har en af de i bilag 2 nævnte uddannelser eller kvalifikationsmæssigt er anerkendt som håndværker, inden for følgende områder:

- 1) Blik- og Rørarbejderforbundet,
- 2) Dansk El-Forbund,
- 3) Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund,
- 4) Serviceforbundet,
- 5) Dansk Metal,
- 6) Malerforbundet i Danmark,
- 7) Fødevarerforbundet NNF,
- 8) Fagligt Fælles Forbund – 3F.

BEMÆRKNINGER:

Overenskomsten omfatter endvidere tjenstemandsansatte håndværkere i regionerne, jf. protokollat 4.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2013 til og med den 1. november 2013 eller ansættelse fra den 15. april 2014 til og med den 15. maj 2014.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 22 og 23.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse (OK [11.20.12](#)).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 5.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1) Fællesaftale om lokal løndannelse (OK [11.20.12](#))
- 2) Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
- 3) Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#))

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

Stk. 2.

Grundløn for håndværkere er grundløntrin 21 + 2.710 kr. (31. marts 2000 niveau).

Stk. 3.

Det kan lokalt aftales at anvende grundløntrin 26 + 2.710 kr. (31. marts 2000 niveau) eller grundløntrin 29 + 2.710 kr. (31. marts 2000 niveau). Ved indplacering på disse

grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere arbejde, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. § 23, punkt 18, Aftale om konvertering af ulempe-tillæg.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn, peger overenskomstens parter på

- *specialistfunktioner*
- *formel (ledelses)kompetence*
- *budgetansvar*
- *personaleledelse*
- *kompleks opgavevaretagelse*
- *konsulentfunktion*
- *oplæringsfunktion*
- *undervisningsfunktioner*
- *faglig formidling*
- *særlig smudsigt arbejde*
- *genfyldt arbejde*
- *organisatorisk placering.*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsaf-talen.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peger overenskomstens parter på

- *den for udførelse af jobbet relevante efteruddannelse*
- *kompetencegivende efteruddannelse*
- *autorisationsgivende uddannelse*
- *erfaring*
- *specialviden*
- *engagement*
- *lokalkendskab*
- *samarbejdsevne og -vilje*
- *kreativitet*
- *fleksibilitet.*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale, hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pen-

sionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

GENERELLE BEMÆRKNINGER TIL KVALIFIKATIONS- OG FUNKTIONSLØN:

Systematisk anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner. I forbindelse med afviklingen af medarbejder-samtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2014**

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Sampension for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har mindst 1 års (**med virkning fra 1. januar 2014: 9 måneders**) sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, **tidligst regnet fra ansættelsestidspunktet.**

Dokumentationspligten for forudgående regional eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Karensperioden bortfalder for at være omfattet af ordningen for ansatte, som forud for ansættelsen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperioden se § 23, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Elever som umiddelbart efter afsluttet elevtid ansættes i den samme region, omfattes af pensionsordningen i stk. 1, ved ansættelsen.

Stk. 2.

Pensionsordning oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2014**

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,25 % (**med virkning fra 1. januar 2014: 16,47 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde, jf. § 13, stk. 4, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

De ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har godkendt.

Stk. 7.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).

****NYT****

Stk. 8.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 9.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2014**

§ 10. ATP

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens F-sats (**med virkning fra 1. januar 2014 af A-satsen**), jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag OK [11.33.1](#), jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Frisører, øreprotektikere, bagere, konditorsvende og kokke er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag OK [11.33.1](#).

§ 11. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

For ansatte omfattet af Protokollat vedrørende seniorbonus til Rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)) ydes supplerende seniorbonus.

Den supplerende seniorbonus udgør:

60 år: 1,2% af sædvanlig løn
61 år: 0,8% af sædvanlig løn
62 år: 0,4% af sædvanlig løn

Stk. 2.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedrørende seniorbonus.

§ 12. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, og den normale ugentlige gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer. I særlige tilfælde kan der aftales deltidsbeskæftigelse til personer,

der ønsker delpension af helbredsmæssige grunde, personer der går på delefterløn, eller hvor der budgetmæssigt ikke kan opnås dækning til en fuldtidsstilling.

Stk. 2.

Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

BEMÆRKNINGER:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende bør ligeledes kunne opnå deltidbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidsknoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 3.

Frisører og ørepropteknikere kan dog ansættes på deltid uden begrænsninger.

Stk. 4.

Den almindelige daglige arbejdstid lægges - under hensyntagen til de lokale forhold - på følgende måde:

- Som hovedregel fordelt på 5 arbejdsdage mellem kl. 6.00 og kl. 18.00,
- ingen arbejdsdag kan normalt være over 12 timer eller under 3 timer,
- den gennemsnitlige arbejdstid, jf. stk. 1, kan opgøres over en periode på højst 26 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

Stk. 5.

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift sker efter den i § 16 nævnte aftale.

Der henvises endvidere til Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)). Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af punkt B i § 3, stk. 2, i rammeaftalen.

Stk. 6.

Den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00.

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00.

Der udbetales løn svarende til en normal arbejdsdag på de nævnte dage.

Stk. 7.

Ansatte, der arbejder i forskudt tid eller holddrift får ikke særligt tillæg for arbejde om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag, men opnår erstatningsfrihed af tilsvarende længde som den frihed, der er givet ansatte inden for samme institution i almindeligt dagarbejde.

Stk. 8.

For ørepropteknikere gælder, at pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 13. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Overarbejde er arbejde ud over det antal timer, der efter § 12 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger ud over den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 3.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 4.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende) i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5.

Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift (OK [11.05.01.01](#)), når der betales overarbejdstillæg.

Stk. 6.

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 3.

Stk. 7.

Overarbejdstillægget udgør:

- 1) På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage): Når arbejdet finder sted inden for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 %, følgende timer 100 %.
- 2) På lørdage, der er fastsat som frilørdage: Mellem kl. 7.00 og kl. 12.00 50 % for de første 3 timer, øvrige timer 100 %.
- 3) På frilørdage mellem kl. 12.00 og 24.00 samt på søn- og helligdage: 100 %.

BEMÆRKNINGER:

Hvis en ansat skal arbejde efter kl. 12.00 på grundlovsdag, når denne falder på en arbejdsdag, bemærkes, at dette arbejde - bortset fra arbejde i forskudt tid og holddrift - betragtes som overarbejde og vederlægges som sådant med 100 % overarbejdstillæg.

Stk. 8.

Tilsligelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids op-
hør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 50,00 kr.
(31. marts 2000 niveau) pr. gang.

Tillægget kan ikke gives til ansatte, som oppebærer tillæg i henhold til § 17.

Stk. 9.

Ansatte, som får dispositionstillæg efter § 17, er ikke umiddelbart omfattet af stk. 1.

§ 14. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE

Stk. 1.

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i henhold til en resultatlønaftale
eller i akkord. Akkordafløgning sker efter forbundets priskurant/-liste og i overens-
stemmelse med hidtidig praksis inden for områderne.

BEMÆRKNINGER:

*I forbindelse med indgåelse af resultatlønaftale henvises til Fællesaftale om
lokal løndannelse (OK [11.20.12](#)). Der gøres endvidere opmærksom på web-
adressen www.personaleweb.dk, hvor der oprettes en aftaleguide med ek-
sempler på resultatlønaftaler.*

*Parterne er enige om at henstille til de lokale parter, at resultatløn indgår
aktivt i lønpolitikken i de enkelte regioner.*

*Der er ikke påtænkt en indskrænkning i den hidtidige adgang til at yde pen-
sionsgivende forbedringer af rationaliseringsgevinster.*

*Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af resultatløn,
peger overenskomstens parter på:*

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourceudnyttelse.

Stk. 2.

Under ferie og sygdom får ansatte på akkord, som er aflønnet med månedsløn, udbetalt
løn efter pågældendes lønindplacering.

Stk. 3.

Aftale om resultatløn og akkordafløgning berører ikke pensionsvilkårene omtalt i § 9.

§ 15. UDKALD

Stk. 1.

Udkald er tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, hvor tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 2.

Som udkald betragtes ikke tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid som betales efter:

- 1) Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt, jf. § 16, eller
- 2) § 13, stk. 8, om manglende varsko til overarbejde.

Stk. 3.

Ved udkald betales for de præsterede arbejdstimer med timeløn og overarbejdstillæg efter 100 %-satsen. Der betales for mindst 1,5 overtime pr. gang.

Stk. 4.

Ud over vederlaget i stk. 3 betales 125,00 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. gang ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00.

Ved udkald i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage betales 250,00 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. gang.

Der kan højst betales en samlet godtgørelse på 250,00 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

BEMÆRKNINGER:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begynden, evt. ved at pågældende møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere afhængig af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

Stk. 5.

Der kan ikke gives godtgørelse for udkald efter stk. 4, hvis den ansatte oppebærer tillæg efter § 17.

§ 16. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder jf. (OK [11.05.01.01](#)) og (OK [11.10.12](#)).

§ 17. DISPOSITIONSTILLÆG

Stk. 1.

Regionen kan betale et dispositionstillæg på 10.500 kr. (31. marts 2000 niveau) i årligt grundbeløb.

Tillægget betales som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden ved de(n) institution(er)/arbejdssted(er), hvor den ansatte udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende reparationer betales takstmæssig overarbejdsbetaling efter § 15, stk. 3, men ikke udkaldsgodtgørelse efter § 15, stk. 4.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der betales dispositionstillæg, kan der ikke gives overarbejdsbetaling ved tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden.

Det er ikke hensigten, at dispositionstillæg og udkaldsbetaling kan erstatte eller træde i stedet for en rådighedsvagt.

Stk. 2.

Hvis en ansat indgår i rådighedsvagt i henhold til § 16, skal tillægget i henhold til stk. 1 reduceres i forhold til pågældendes deltagelse i rådighedsvagten.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der for en periode er etableret rådighedsvagt efter § 16, reduceres tillægget i stk. 1 forholdsmæssigt, dels i forhold til den del af rådighedsvagtperioden, den pågældende er pålagt efter § 16, dels i det omfang, de øvrige deltagere i rådighedsvagten varetager de rådighedsforpligtelser, der normalt er pålagt den pågældende.

§ 18. ARBEJDSSKUR

Regionen har pligt til at stille skur eller andet passende opholdsrum til rådighed efter gældende regler.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bekendtgørelser om

- *faste arbejdssteders indretning (nr. 96 af den 13. februar 2001),*
- *skiftende arbejdssteders indretning (nr. 290 af den 5. maj 1993), og*
- *bygge- og anlægsarbejde (nr. 1516 af den 16. december 2010).*

§ 19. ARBEJDSTØJ

Stk. 1.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter gældende love og bekendtgørelser.

Stk. 2.

Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende bestemmelser og aftaler, medmindre andet aftales.

§ 20. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefriheden er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 21. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn til uddannelse, hvor det er foreneligt med arbejdet. Tjenestefriheden kan gives i indtil 3 år.

Stk. 2.

Ansøgningen skal normalt fremsættes over for ansættelsesmyndigheden mindst 2 måneder før tjenestefrihedens påbegyndelse.

Stk. 3.

Hvis der bevilges tjenestefrihed uden løn efter denne bestemmelse, er det ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig på samme niveau ved tjenestefrihedens ophør.

BEMÆRKNINGER:

Med denne bestemmelse er det ikke tilsigtet at forringe en eventuel lokal praksis.

Ansatte, som har fået bevilget orlov, har ikke en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 22. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes ét af de medunderskrivende forbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til én af de underskrivende organisationer.

BEMÆRKNINGER:

Den nævnte underretning sendes til en af de underskrivende organisationer.

- *Blik- og Rørarbejderforbundet, Immerkær 42, 2650 Hvidovre*
- *Dansk El-Forbund, Vodroffsvej 26, 1900 Frederiksberg*
- *Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Lersø Parkallé 21, 2100 København Ø*
- *Serviceforbundet, Upsalagade 20, 2100 København Ø*
- *Dansk Metal, Nyropsgade 38, Postboks 308, 1780 København V*
- *Malerforbundet i Danmark, Lersø parkallé 109, 2100 København Ø*
- *Fødevarerforbundet NNF, C.F. Richs Vej 103, 2000 Frederiksberg*
- *Fagligt Fælles Forbund – 3F, Kampmannsgade 4, 1790 København V.*

Stk. 4.

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af forbundet hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap 2.”

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.00](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).

14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

 Ansatte er omfattet af supplerende Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).

 Ansatte er omfattet af supplerende Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 2.
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 25. LØN OG LØNBeregning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 3.

§ 26. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

§ 27. PENSION

****NYT** med virkning fra 1. januar 2014**

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Sampension for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år **regnet fra ansættelsestidspunktet.**

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se § 23, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 9, stk. 3, 5, 6, 7 og 8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. SØGNEHELLIGDAGSBETALING M.V.

Stk. 1.

Grundlovsdag er helligdag fra kl. 12.00 med løn svarende til en normal arbejdsdag for alle, der umiddelbart forud herfor har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 dage.

Stk. 2.

1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med løn svarende til en normal arbejdsdag til alle, der umiddelbart forud herfor har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 dage.

Stk. 3.

Til ansatte, som umiddelbart forud for søgnehelligdage har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 dage, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 4.

Ansatte, som ikke har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 dage umiddelbart forud for de i stk. 1 og 2 nævnte dage, betales timeløn til kl. 12.00.

Stk. 5.

Ansatte, som ikke har været beskæftiget ved regionen i mindst 6 dage umiddelbart forud for de i stk. 3 nævnte dage, udbetales ikke løn for de pågældende dage.

BEMÆRKNINGER:

Ferie, sygdom, barns første og anden sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen i denne forbindelse.

§ 29. OPSIGELSE

Stk. 1.

Den ansatte kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden:

- 1) ved arbejdstids ophør den pågældende dag, når den pågældende har en sammenlagt beskæftigelse på 0-13 uger, eller
- 2) med 7 dages varsel til en lønperiodes udløb, når den pågældende har en sammenlagt beskæftigelse på mere end 13 uger.

Stk. 2.

De i stk. 1 nævnte opsigelsesbestemmelser gælder ikke

- 1) ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning samt
- 2) ved indtræden af en for regionen utilregnelig maskinstandsning, materialeman- gel eller force majeure, som standser driften helt eller delvist.

§ 30. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale af andre familiemæssige årsager, (OK [11.09.2](#)).

§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 1	Overenskomstens område
§ 4, stk. 1-2	Løndannelse
§ 5	Grundløn
§ 6	Funktionsløn
§ 7	Kvalifikationsløn
§ 10	ATP
§ 12, stk. 1-4, og 7	Arbejdstid m.v.
§ 13	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 14, stk. 1	Resultatløn og akkord
§ 15	Udkald
§ 16	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 18	Arbejdsskur
§ 19	Arbejdstøj
§ 20	Barns første og anden sygedag (stk. 1 og 3). I stedet for stk. 2 gælder: De ansatte har ret til en indtægt, der svarer til dagpengebeløbet.
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1-2, 4, 10-15, 17-20, 23-34

Stk. 2.

Timelønnede har ikke løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

KAPITEL 4. ELEVER

§ 32. PRAKTIKGRUNDLAGET

De omhandlede praktikforhold er omfattet af Lov om erhvervsuddannelser samt af den overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 33 til 41.

§ 33. AFLØNNING

Stk. 1.

Elever som ikke er fyldt 21 år ved elevforholdets start aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4- inkl. dyrtidstillæg og fast kronetillæg:

Elevår:	Procentsats:
Sidste uddannelsesår	86 %

Andetsidste uddannelsesår	75 %
Øvrig uddannelsestid	64 %

BEMÆRKNINGER:

Indplacering på de enkelte trin sker "bagfra", således at en elev med 2 år og 8 måneders ansættelse får 64 % de første 8 måneder, 75 % det næste år og 86 % det sidste år. Hvis eleven får reduktion i uddannelsestiden til f.eks. 1 år og 6 måneder placeres 6 måneder på 75 % og 1 år på 86 %.

Stk. 2.

Elever hvis samlede uddannelseslængde ifølge Undervisningsministeriet er fastsat til mere end 4 år, og som aflønnes efter stk. 1, aflønnes i det sidste år med løntrin 4.

NYT** med virkning fra 1. januar 2014*Stk. 3.**

Elever som er fyldt 21 år ved elevforholdets start aflønnes på løntrin 4 (**med virkning fra 1. januar 2014: løntrin 5**).

Stk. 4.

Elever som er fyldt 25 år ved elevforholdets start aflønnes på løntrin 13 + 1.050 kr. (31. marts 2000 niveau).

Stk. 5.

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6.

Bestemmelsen i § 5 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne er iagttaget i de aftalte lønninger, jf. (OK [21.03.1](#)).

§ 34. AFLØNNING I SKOLEPERIODER**Stk. 1.**

De offentlige arbejdsgivere er fra den 1. januar 1993 omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. lovens § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelsen nr. 290 af den 1. april 2009 om optagelse på kostafdeling og betaling af kost og logi, refunderer regionen med virkning fra den 1. april 1999 elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 35. PRØVETID

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden.

§ 36. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 21 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 37. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE

Under kombinationsbeskæftigelse, det vil sige situationer, hvor et uddannelsesforløb deles mellem en regional arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen i regionen efter dette kapitel, medens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på denne arbejdsplads gældende aflønning for elever.

§ 38. PENSION

Stk. 1.

Elever er ikke omfattet af pensionsbestemmelserne i § 9 og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil.

Stk. 2.

Elever som umiddelbart efter afsluttet elevtid ansættes i den samme region, omfattes af pensionsordningen § 9, stk. 1 ved ansættelsen.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2014**

Stk. 3.

Der indbetales pensionsbidrag til Sampension for:

- 1) elever som:
 - a. på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og
 - b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående regional eller (amts)kommunal beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

- 2) elever som:
 - a. er fyldt 21 år, og
 - b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående elevtid i regionen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,25 % (**med virkning fra 1. januar 2014: 16,47 %**) af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden se § 23, nr. 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 4.

§ 9, stk. 5-6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 39. SYGDOM, BARSEL OG ADOPTION

Stk. 1.

Elever oppebærer løn under sygdom.

Stk. 2.

I tilfælde af barsel og adoption finder reglerne i Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel anvendelse, jf. (OK [11.09.1](#)).

§ 40. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales også bidrag for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn af regionen. Der henvises til § 10.

§ 41. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR ELEVER

NYT*

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 12 Arbejdstid m.v.
- § 16 Arbejde i forskudt tid m.v.
- § 18 Arbejdsskur
- § 19 Arbejdstøj
- § 20 Barns første og anden sygedag
- § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede: **nr. 1-3, 5, 7, 11-13, 18-20, 21(med virkning fra 1. januar 2014), 23, 25, 28-31, 33-34.**

Stk. 2.

Aftale om decentral løn gælder, jf. OK [11.18.1](#).

Stk. 3.

Aftale om befordringsgodtgørelse gælder, jf. OK [11.23.3](#).

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

****NYT****

§ 42. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **1. april 2013**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2015**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 14. oktober 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET:

Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:

Allan Andersen

For DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND:

F./ Niels Jeppesen

For DANSK METAL:

Niels Jeppesen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Knud Jensen

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:

Flemming Mogensen

32.23.1

Side 28

For MALERFORBUNDET I DANMARK:

Tonny Olsen

For SERVICEFORBUNDET:

Kim Vormsby

BILAG 1 - UDVIKLINGSFONDEN FOR HÅNDVÆRKERE OG TEKNIKERE (UHT)

Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT) har til formål at afholde udgifter vedrørende:

- udvikling af uddannelseskurser,
- afholdelse konferencer m.v. samt
- iværksætte og støtte studieophold.

for ansatte i kommunerne og regionerne indenfor teknik og miljø med håndværksmæssigt arbejde.

Ansøgning om støtte eller henvendelse til fonden sker via sekretariatet:

Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT)

KL

Postbox 3370,

Weidekampsgade 10,

2300 København S.

Telefon 33 70 33 70

Yderligere oplysninger om fonden og kontaktpersoner mv. findes på hjemmesiden www.uht.dk.

Fondens midler tilvejebringes ved, at der for hver time - som håndværkere m.fl., der er tilsluttet fonden, præsterer - indbetales 11 øre.

Opkrævningen af bidrag til fonden sker efter reglerne for AKUT-fonden, således at beregningsgrundlaget er den enkelte ansattes ATP-pligtige timer i opkrævningsperioden.

Bestyrelsen er sammensat af 3 arbejdsgiver- og 3 arbejdstagerrepræsentanter.

BILAG 2 - HVILKE UDDANNELSER ER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN

Oversigt over de enkelte organisationers relevante uddannelsesområder jfr. § 1:

B og R:	VVS-montører VVS- og energimontører VVS- og industrirørmontører
DEF:	El-montører Lys- og energiteknikere Styrke- og reguleringsteknikere
DFKF:	Frisører
DM:	Auto autoelektro Automatik og proces Beslag- og karosserismede Cykel- og motorcykel Datamekanikere Datateknikere Datafagteknikere Digital Integratorer Elektronikmekanikere Elektronikfagteknikere Elektronikteknikere Entreprenør- og landbrugsmaskiner Finmekanikere Flymekanikere Formere Frontline Radio/TV-supportere Frontline PC-supportere Industriteknikere IT-supportere Kølemontører Lastvogsmekanikere Maritime håndværkere Modelsnedkere Multimedieanimatorer Multimedieintegratorer Radiomekanikere Radio-TV fagteknikere Skibsbyggere, skibsmekanikere og skibsmontører Smede Teleinstallationsteknikere Telemekanikere Telesystemteknikere Værktøjsmagere Web Integratorer Ædel- og metalsmede

MiD:	Malere
Fødevareforbundet NNF:	Bagere Konditorsvende
3F:	Kokke (gastronomer) Tømrere Snedkere Maskinsnedkere Sadelmagere Møbelpolstrere
Serviceforbundet:	Ørepropteknikere

BILAG 3 - OVERGANGSORDNING I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

Stk. 1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti). Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 blev ydet et ikke-pensionsgivende overgangstillæg, bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet efter denne overenskomst.

Stk. 3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BILAG 4 - FOR HÅNDVÆRKERE, HERUNDER MONTØRER, ELEKTRONIKTEKNIKERE, ELEKTRONIKFAGTEKNIKERE, DATAFAGTEKNIKERE, FRISØRER, BAGERE, KONDITORSVENDE, ØREPROPTTEKNIKERE OG KOKKE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST/AFTALE.

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af en følgende aftaler/overenskomster

- Organisationsaftale for håndværkere og teknisk personale af den 23. august 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Metal m.fl.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for håndværkere m.fl. af den 16. november 2005 indgået mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund.
- Aftale for håndværkere m.fl. af den 16. november 2006 indgået mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund.

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Aftale vedrørende løn- og ansættelsesforhold for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagere, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af den 14. december 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund.
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagere, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke af den 14. december 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund.
- Tiltrædelsesaftale for smørrebrødsjomfruer, catere og elever af den 18. maj 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Restaurationsbranchens Forbund.

For ovenstående personale gælder

Stk. 1.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere pensionsprocent i henhold til:

- Organisationsaftale for håndværkere og teknisk personale af den 23. august 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Metal m.fl.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for håndværkere m.fl. af den 16. november 2005 indgået mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund.
- Aftale for håndværkere m.fl. af den 16. november 2006 indgået mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund.

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling. Pensionsbidraget indbetales fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 2.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1 bevarer denne ATP-sats som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31. december 2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

BILAG 5 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2-3	Grundløn
§ 5, stk. 2-3	Grundløntillæg
§ 33, stk. 1-3	Elevløn
§ 33, stk. 4	Voksenelevløn
Bilag 3	Overgangstillæg

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for håndværkere.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetence-udvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKINGER:

Opmærksomheden henledes på bilag til Aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 27. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:

Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:

Allan Andersen

For DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND:

Pernille Meden

For DANSK METAL:

Niels Jeppesen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Knud Jensen

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:

Flemming Mogensen

For MALERFORBUNDET I DANMARK:

Tonny Olsen

For SERVICEFORBUNDET:

Kim Vormsby

PROTOKOLLAT 2 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1.

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 27. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:
Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:
Allan Andersen

For DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND:
Pernille Meden

32.23.1

Side 40

For DANSK METAL:

Niels Jeppesen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Knud Jensen

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:

Flemming Mogensen

For MALERFORBUNDET I DANMARK:

Tonny Olsen

For SERVICEFORBUNDET:

Kim Vormsby

PROTOKOLLAT 3 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER – IKKE GÆLDENDE FOR DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

*a) **Multimedier***

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

*b) **Sundhedsordninger***

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) *Befordring*

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

d) *Øvrige*

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsi-ge protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle af-taler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 27. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:

Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:
Allan Andersen

For DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND:
Pernille Meden

For DANSK METAL:
Niels Jeppesen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Knud Jensen

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:
Flemming Mogensen

For MALERFORBUNDET I DANMARK:
Tonny Olsen

For SERVICEFORBUNDET:
Kim Vormsby

PROTOKOLLAT 4 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE HÅNDVÆRKE- RE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne (OK [21.01.1](#)) og omfatter håndværkere i tjenestemandstillinger.

§ 2. GENERELLE BESTEMMELSER

Samtlige generelle bestemmelser og aftaler for tjenestemænd ansat i regionerne gælder.

§ 3. ØVRIGE BESTEMMELSER

Bestemmelserne i nærværende overenskomst gælder, bortset fra:

§ 3	Funktionærlov
§ 8	Lønudbetaling
§ 9	Pension
§ 22	Opsigelsesbestemmelser
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, punkt 10 og 16
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Elever

§ 4. SUPPLERENDE PENSION

Stk. 1.

Funktions- og kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er pensionsgivende – medmindre andet aftales. Der indbetales til en supplerende pensionsordning med samme beløb som for tilsvarende overenskomstgruppe.

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Såfremt der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31. marts 2000 niveau) ikke pensionsgivende med mindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse overstiger 3.800 kr. (31. marts 2000 niveau) etableres pensionsordning.

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder, jf. (OK [11.25.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Bidrag til supplerende pensionsordning indbetales i henhold til Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension.

§ 5. OPSIGELSE

I forbindelse med uansøgt afskedigelse af håndværkere skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes til den relevante organisation.

BEMÆRKNINGER:

Den nævnte høringskrivelse sendes til en af de underskrivende organisationer, jf. § 22, stk. 3.

København, den 27. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:

Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:

Allan Andersen

For DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND:

Pernille Meden

For DANSK METAL:

Niels Jeppesen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Knud Jensen

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:

Flemming Mogensen

For MALERFORBUNDET I DANMARK:

Tonny Olsen

32.23.1

Side 46

For SERVICEFORBUNDET:

Kim Vormsby