

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE
HK KOMMUNAL

OVERENSKOMST FOR VAGTCENTRALPERSONALE

2021

****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 udsendelse**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSE	5
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	6
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	7
§ 8. RESULTATLØN	8
§ 9. LØNUDBETALING	8
§ 10. PENSION	8
§ 11. ATP	10
§ 12. ARBEJDSSTID	10
§ 13. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE ..	11
§ 14. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET	11
§ 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	12
§ 16. TJENESTEFRIHED	12
§ 17. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER SAMT TJENSTLIGE TELEFONSAMTALER	12
§ 18. OPSIGELSE	13
§ 19. DISKRETIONSPLIGT	14
§ 20. FAGLIG STRID	14
§ 21. UNDERVISNING	14

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	15
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	16
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING.....	16
§ 24. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING	16
§ 25. PENSION	16
§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING	17
§ 27. BARNs FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	17
§ 28. OPSIGELSE	18
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	18
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	18
§ 30. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
BILAG 1 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	20
BILAG 2 - FORTEGNELSE OVER HK'S LOKALAFDELINGER.....	21
BILAG 3. INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG OG FORHANDLINGSFORHOLD	23
PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN.....	25
PROTOKOLLAT 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	27

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som vagtcentralpersonale, og som ikke er omfattet af anden overenskomst.

BEMÆRKNINGER:

Er der, i forbindelse med besættelsen af stillingen, forudsat en bestemt uddannelse, der er dækket af en anden overenskomst indenfor RLTN's forhandlingsområde, henføres stillingen til denne overenskomst.

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.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd og
2. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge.

BEMÆRKNINGER:

Det fremhæves, at det beror på den enkelte regions afgørelse, om vagtcentralpersonale skal ansættes på tjenestemandsvilkår eller på ikke-tjenestemandsvilkår.

Hvis der sker ansættelse på tjenestemandsvilkår finder overenskomsten anvendelse i relevant omfang med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger.

Stk. 5.

Det af overenskomsten omfattede personale varetager samtlige opgaver, der ifølge stillingens karakter og den gældende lovgivning er henlagt til stillingen, ligesom de pågældende er omfattet af de bekendtgørelser og cirkulærer samt forskrifter og instrukser, der gælder for arbejdsområdet.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2021 til og med 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med 15. maj 2022.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18, opsigelse og § 22, øvrige ansættelsesvilkår.

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:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7 og
4. Resultatløn, jf. § 8.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 4.

Stk. 2.

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for regionsbetjente m.fl. og skolebetjente m.fl. samt vagtcentralpersonale (OK [11.20.16](#))¹
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Videre indgår resultatløn i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 2.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Grundlønnen udgør løntrin 19 (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 19 + et årligt pensionsgivende tillæg på 977 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af funktionsløn, fremgår af bilag 1.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Vagtcentralpersonale, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse med vagtcentralarbejde inden for overenskomstens område eller tilsvarende område, ydes 2 løntrin.

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse med vagtcentralarbejde inden for overenskomstens område eller tilsvarende område ydes 8 løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Ved tilsvarende område forstås vagtcentralarbejde på vagtcentraler uden for nærværende overenskomsts område. Den ansatte skal dokumentere dette for, at beskæftigelsen kan medregnes.

Den enkelte region har mulighed for, ud fra en konkret vurdering, at medregne beskæftigelse ud over det i stk. 2 nævnte, hvis regionen skønner, at beskæftigelsen er relevant.

Stk. 3.

Der skal for vagtcentralpersonale aftales kvalifikationsløn for relevant uddannelse, der minimum er på niveau med en erhvervsfaglig grunduddannelse. Ved relevant uddannelse forstås en uddannelse, der bruges i det daglige arbejde, og som understøtter den samlede opgavevaretagelse.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af kvalifikationsløn, fremgår af bilag 1.

§ 8. RESULTATLØN

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonusordning.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 10. PENSION

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 1.

1)

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam-Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 3.

2)

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,45 % (**med virkning fra 1. april 2022: 14,70 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2.

Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning på 15,79 %, opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

Stk. 3.

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, jf. dog § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 13, stk. 3, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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 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 denne løndel.
- 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 [11.17.1](#)).

Stk. 7.

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. 8.

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.

§ 11. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejds-
markedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 12. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget personale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2.

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lo-
kale afdeling af forbundet. Hvor der ikke er en lokal afdeling, sker drøftelsen med for-
bundet.

BEMÆRKNINGER:

*Hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, bør der gives mulighed for, at
den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan arbejde på deltid.*

*Endvidere bør der, efter anmodning fra den ansatte, gives mulighed for
overførsel fra deltidstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltids-
kvoten, hvis der er mulighed herfor.*

Stk. 3.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage, mens 1. maj og grundlovsdag
er fridage fra kl. 12.00.

For udført tjeneste efter tjenesteplanen 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 gives er-
statningsfrihed svarende til det antal timer, de pågældende har arbejdet efter kl. 12.00
den pågældende dag.

For udført tjeneste efter tjenesteplanen juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag
gives erstatningsfrihed svarende til det antal timer, de pågældende har arbejdet den på-
gældende dag.

Stk. 4.

For fuldtidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 5.

For deltidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause,
hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 6.

Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftiget personale på vagtcentraler, udgør
1.924 timer svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen. De enkelte vagter kan højst
have en varighed på 13 timer i hvert døgn.

§ 13. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 5-7.

Overarbejde afregnes i 1/2 timer.

Stk. 2.

Overarbejdstillægget udgør:

1. På hverdage, (bortset fra lørdage der er fastsat som frilørdage), de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 %, øvrige timer 100 %.
2. På lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 07.00 til kl. 12.00, 50 % for de første 3 timer, øvrige timer 100 %, og
3. på søn- og helligdage 100 %.

Stk. 3.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 4.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 5.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling 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. 6.

For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter § 14.

Stk. 7.

Tilsligelse til overarbejde skal meddeles dagen forud inden normal arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time gives et tillæg på 29,98 kr. pr. gang.

§ 14. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gælder (OK [11.05.01.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

For hver 37 timer vagtcentralpersonalet arbejder i tidsrummet mellem kl. 17.00 og 06.00, opnås der ret til 3 timers betalt frihed.

I stedet for optjening af frihed kan der ske afregning med et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i tidsrummet kl. 17.00-06.00.

Stk. 2.

For tjeneste på lørdage for vagtcentralpersonale, ydes weekendgodtgørelse fra kl. 11.00.

§ 15. BARNS 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. det er foreneligt 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 arbejdsbetemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 16. TJENESTEFRIHED

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

§ 17. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER SAMT TJENSTLIGE TELEFONSAMTALER

Stk. 1.

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

Stk. 2.

Udgifter ved tjenstlig anvendelse af privat telefon godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

§ 18. 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. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal sker digitalt.

FOA-Fag og Arbejde, CVR-nummer: 46024516

HK Kommunal, CVR-nummer: 31429528

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i bilag 2.

Underretningen til FOA/Fag og Arbejde/HK Kommunal indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal 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 FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal 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 RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal, 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 opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 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 arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 19. DISKRETIIONSPLIGT

Personalet skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i medfør af stillingen bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet, eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af tjenesten.

§ 20. FAGLIG STRID

Den hovedaftale, som er indgået mellem FOA – Fag og Arbejde henholdsvis HK Kommunal og RLTN, er gældende for behandling af faglig strid og overenskomstbrud.

§ 21. UNDERVISNING

Stk. 1.

Der gives ikke særskilt betaling for undervisning indenfor den normale daglige arbejdstid.

Stk. 2.

Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, betales et ikke-pensionsgivende honorar på 366,44 kr. pr. undervisningsdag (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

For undervisning og instruktion, uden for den daglige arbejdstid, betales timeløn efter stk. 4 uden modregning.

Stk. 4.

For teoretisk og praktisk undervisning samt instruktion betales et ikke-pensionsgivende honorar på 366,44 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Der kan ikke herudover gives almindelig løn eller overarbejdsbetaling.

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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 [11.13.1](#))
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 [11.05.0](#))
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](#))
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 (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

BEMÆRKNINGER:

Der henvises også til supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#))

- 27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
- 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 lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 23. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

*Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra **1. november 2021 til og med 30. november 2021** eller ansættelse fra **16. januar 2022 til og med 15. februar 2022**.*

§ 24. LØN, LØNBEREGNING OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 5-7.

Stk. 2.

Lønnen opgøres, og udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3.

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

§ 25. PENSION

****NYT** med virkning til og med 31. marts 2022.**

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 4, for:

1. vagtcentralpersonale, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. april 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,45 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Vagtcentralpersonale, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, omfattes straks af pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode, § 22, pkt. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag) (OK [11.15.1](#)).

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,70 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2.

Pensionsbidraget indbetales til pensionselskabet samtidig med lønudbetalingen.

§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Stk. 1.

Ansatte, som har været beskæftiget 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2.

Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

§ 27. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 15, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderne ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.

Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 28. OPSIGELSE

Medarbejderne kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Stk. 1.

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

1. § 4. Løndannelse
2. § 11. ATP
3. § 12. Arbejdstid
4. § 13. Over/merarbejde for så vidt angår overarbejde.
5. § 14. Forskudttid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet
6. § 17. Udgifter ved tjenesterejser samt tjenstlige telefonsamtaler.
7. § 21. Undervisning.
8. § 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 2, 7, 12, 13, 18, 19, 20 og 25.

Stk. 2.

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 30. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2021**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2024**. 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 1. december 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Reiner Burgwald

/ Tony Selvig

For HK KOMMUNAL:
Lene Roed

/ Per Stech

BILAG 1 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- ONSLØN

Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for funktions- og kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Kriterierne passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper.

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Specialistfunktion.
Formel (ledelses)kompetence.
Undervisningsopgaver.
Oplæringsfunktioner.
Personaleledelse.
Kompleks opgavevaretagelse.
Konsulentfunktioner.
Genfyldt arbejde.
Organisatorisk placering.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder.
Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
Relevant uddannelse, herunder efter- og videreuddannelse.
Specialviden af betydning for udførelse af jobbet.

BILAG 2 - FORTEGNELSE OVER HK'S LOKALAFDELINGER

<i>Adresse</i>	<i>Tlf./Mail</i>	Omfatter følgende kommuner
HK/Kommunal Forbundet Weidekampsgade 8, 2300 København S	33304472 kommu- nal.faglig.sluse@hk.dk	
HK/Kommunal Hovedstaden Svend Aukens Plads 11 2300 København S	7011 4545 / 3330 2925 <u>Kommu- nal.hovedstaden@hk.dk</u>	Albertslund, Allerød, Ballerup, Bornholm, Brøndby, Dragør, Egedal, Fredensborg, Frederiksberg, Frederikssund, Furesø, Gladsaxe, Glostrup, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Herlev, Hillerød, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Vallensbæk
HK/Kommunal Midt Lumbyvej 11 Postboks 250 5100 Odense C	7011 4545 / 3364 3090 <u>Offentlig.midt@hk.dk</u>	Assens, Fredericia, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Langeland, Middelfart, Nordfyn, Nyborg, Odense, Svendborg, Ærø
HK/Kommunal Midtvest Vestergade 43 7400 Herning	7011 4545 <u>midtvest@hk.dk</u>	Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Morsø, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer, Viborg
HK/Kommunal Nordjylland Gartnervej 30 9200 Aalborg SV	7011 4545 <u>offentlig- nordjylland@hk.dk</u>	Brønderslev, Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt, Læsø, Mariagerfjord, Rebild, Thisted, Vesthimmerland, Aalborg
HK/Kommunal Sjælland Hersegade 13 Box 630 4000 Roskilde	7011 4545 <u>offentlig_sjaelland@hk.dk</u>	Faxe, Greve, Guldborgsund, Holbæk, Kalundborg, Køge, Lejre, Odsherred, Lolland, Næstved, Ringsted, Roskilde, Slagelse, Solrød, Sorø, Stevns, Vordingborg

HK/Kommunal Sydjylland Jupitervej 1 6000 Kolding	7011 4545 syd_offentlig@hk.dk	Billund, Esbjerg, Fanø, Haderslev, Hedensted, Horsens, Kolding, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejen, Vejle, Aabenraa
HK/Kommunal Østjylland Sødalsparken 22 8220 Brabrand	7011 4545 kommunal.oestjylland@hk.dk	Favrskov, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Århus

BILAG 3. INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG OG FORHANDLINGSFORHOLD

Regionen træffer ved ansættelsen beslutning om, hvortil pensionsbidraget skal indbetales, idet der tages udgangspunkt i følgende:

- Pensionsbidrag indbetales til Pen-Sam for:
 - medarbejdere med en eksisterende pensionsordning i Pen-Sam
 - medarbejdere med en uddannelse som eller som umiddelbart før ansættelsen har været beskæftiget som brandmand, redder eller beredskabsassistent
 - vagt- /alarmcentralpersonale, der umiddelbart før ansættelsen overgår fra en stilling i Københavns Brandvæsen eller andre kommunale brandvæsener
 - medarbejdere i øvrigt med en uddannelse, der på andre regionale områder ville være omfattet af en overenskomst med FOA – Fag og Arbejde.

- Pensionsbidrag indbetales til PKA for:
 - medarbejdere med en eksisterende pensionsordning i PKA
 - medarbejdere med en administrativ uddannelse og/eller baggrund
 - medarbejdere, der umiddelbart forud for ansættelsen har været ansat ved Falck vagt- eller alarmcentral
 - medarbejdere i øvrigt med en uddannelse, der på andre regionale områder ville være omfattet af en overenskomst med HK Kommunal.

Regionen orienterer den lokale repræsentant for FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal om ansættelsen.

FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal kan gøre indsigelse mod regionens beslutning om indbetaling af pensionsbidrag. I det tilfælde ændres indbetalingen til den pensionskasse, som de to forbund i enighed peger på. Ændringen sker fra det tidspunkt, hvor meddelelse om rette pensionskasse tilgår regionen.

Forhandlingsretten følger af medarbejderens pensionskasse medlemskab, således at FOA – Fag og Arbejde har forhandlingsretten for medlemmer af Pen-Sam, og HK Kommunal har forhandlingsretten for medlemmer af PKA.

BILAG 4. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

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	Grundløn
§ 5, stk. 2	Grundlønstillæg
§ 7, stk. 2	Kval. løn 4 år/10 år
§ 21	Undervisning

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)) indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for vagtcentralpersonale:

§ 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 (fx 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 udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKNINGER:

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 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, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKNINGER:

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

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.

København, den 4. september 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Reiner Burgwald

For HK KOMMUNAL:
Susanne Fagerlund

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

HK KOMMUNAL
FOA – FAG OG ARBEJDE

PROTOKOLLAT 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

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 skattebegunstigede 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 ef-

fekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, 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 medarbejderes 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 protokollats 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 opsige protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 15. september 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK KOMMUNAL
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen