

O V E R E N S K O M S T  
vedrørende  
løn- og ansættelsesvilkår for  
audiologiassistenter  
(herunder ledende audiologiassistenter)  
og audiologiassistentelever

**\*\*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 .....	4
§ 1. OMRÅDE .....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING .....	4
§ 4. LØNDANNELSE .....	5
§ 5. GRUNDLØN .....	6
§ 6. FUNKTIONSLØN .....	6
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN .....	7
§ 8. LØNUDBETALING .....	7
§ 9. PENSION .....	8
§ 10. FRIT VALG .....	9
§ 11. ATP .....	9
§ 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS .....	9
§ 13. ARBEJDSSTID .....	10
§ 14. TJENESTEDRAGT .....	10
§ 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG .....	10
§ 16. TJENESTEFRIHED .....	11
§ 17. OPSIGELSE .....	11
§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE .....	12
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE .....	14
§ 19. PERSONAFGRÆNSNING .....	14
§ 20. LØN OG LØNBeregning .....	14
§ 21. LØNUDBETALING .....	14
§ 22. PENSION .....	14
§ 23. ARBEJDSSTID .....	15

§ 24. TJENESTEDRAGT .....	15
§ 25. OPSIGELSE OG SYGDOM .....	15
§ 26. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR. ....	15
KAPITEL 4. ELEVER .....	15
§ 27. PERSONAFGRÆNSNING.....	15
§ 28. LØN .....	15
§ 29. PENSION .....	16
§ 30. ARBEJDSSTID.....	16
§ 31. ELEVERS OPHOLD PÅ SKOLEHJEM .....	17
§ 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR. ....	17
KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	17
§ 33. OVERGANGSBESTEMMELSER .....	17
§ 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	17
BILAG 1 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN .....	19
BILAG 2. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE DEN 01-04-1998.....	20
BILAG 3. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN .....	21
BILAG 4. FOR AUDIOLOGIASSISTENTER, HERUNDER LEDENDE AUDIOLOGIASSISTENTER OG AUDIOLOGIASSISTENTELEVER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED H:S .....	22
PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLANER.....	23
PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB .....	25
PROTOKOLLAT 3 AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER .....	26

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

*Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- 1) audiologiassistenter, (herunder ledende audiologiassistenter)
- 2) audiologiassistentelever

*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.*

Audiologiassistenter forudsættes enten

- 1) at have fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til den af Sundhedsstyrelsen etablerede tekniske eksamensuddannelse til audiologiassistent eller
- 2) at have fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bekendtgørelse om uddannelse til hospitalsteknisk assistent med speciale i audiologi.

## KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

### § 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

***BEMÆRKNINGER:***

*Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2018 til og med den 1. november 2018 eller ansættelse fra den 15. april 2019 til og med den 15. maj 2019. § 3. FUNKTIONÆRLOV*

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20 opsigelse og § 21 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: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatlø, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse (Regionernes OK-samling [11.20.12](#))<sup>1</sup>.

**BEMÆRKNINGER:**

*Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 1.*

*Der skal i den enkelte region altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer, og således at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.*

*Overgangsbestemmelser i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 fremgår af bilag 2.*

*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 gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

*Stk. 3.*

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1, samt aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

**BEMÆRKNING:**

*Aftalen om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen.*

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

*Stk. 4.*

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.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner således, at denne situation undgås.*

*Stk. 2.*

Grundlønnen for audiologiassistenter er løntrin 25 + 1.613 kr. (31. marts 2018 niveau).

### *BEMÆRKNINGER:*

*Grundlønnen er centralt aftalt af overenskomstens parter.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 3.*

**Specialister kan efter lokal aftale aflønnes med en grundløn på løntrin 28 i stedet for grundlønnen efter stk. 2.**

**En grundløn på løntrin 28 forudsætter således lokal enighed.**

*Stk. 4.*

Ledende audiologiassistenter kan efter lokal aftale aflønnes med en grundløn på løntrin 28 eller 30 i stedet for grundlønnen efter stk. 2.

En grundløn på løntrin 28 eller løntrin 30 forudsætter således lokal enighed.

## § 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/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.

*Stk. 3.*

Funktionsløn ydes, medmindre 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 fra 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.*

*Stk. 4.*

Vejledende kriterier for tildeling af funktionsløn er beskrevet i bilag 3.

## § 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.

*Stk. 3.*

Kvalifikationsløn ydes, medmindre 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 den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.*

*Stk. 4.*

Vejledende kriterier for tildeling af kvalifikationsløn er beskrevet i bilag 3.

## § 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

## § 9. PENSION

### Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP).

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

### Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,00 % **(med virkning fra 1. april 2022: 17,32 %)** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

### Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. Arbejdstidsaftalen, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

### Stk. 4.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud til pensionsordningen samtidig med løn-udbetalingen.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Efter aftale med Teknisk Landsforbund, skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne i de tilfælde, hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionsordningen.*

### Stk. 5.

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.

### Stk. 6.

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



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

*Stk. 7.*

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.

## § 10. FRIT VALG

*Stk. 1.*

Den ansatte kan vælge, at pensionsbidrag over 15,79 % i stedet for indbetaling til pensionskasse udbetales som et årligt engangsbeløb. Beløbet udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april.

*Stk. 2.*

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker bidraget som årligt engangsbeløb. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordning.

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter et år.

## § 11. ATP

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

## § 12. SUPPLERENDE SENIORBONUS

*Stk. 1.*

For ansatte omfattet af protokollat vedr. 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 vedr. seniorbonus.*

### § 13. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og HK/Kommunal samt FOA gælder (OK [11.05.11.1](#)).

### § 14. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt.

### § 15. 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) 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 arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

*Stk. 3.*

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

## § 16. TJENESTEFRIHED

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

## § 17. OPSIGELSE

*Stk. 1.*

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 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 Teknisk Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Teknisk Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3.*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Teknisk Landsforbund 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 Teknisk Landsforbund herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Teknisk Landsforbund.

### *BEMÆRKNING:*

*Underretningen til Teknisk Landsforbund sker digitalt.*

*Teknisk Landsforbund, CVR nummer 11886817.*

*Underretningen til Teknisk Landsforbund indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.*

*Stk. 4.*

Teknisk Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den an-

sattes 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 Teknisk Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor 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 Teknisk Landsforbund, 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 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.

## § 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 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 (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
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](#)).
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 m.v. (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](#))  
  
*BEMÆRKNING:  
De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#))*
27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#)).

*BEMÆRKNING:*

*De 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

#### § 19. PERSONAFGRÆNSNING

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

#### § 20. LØN OG LØNBeregning

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

#### § 21. LØNUDBETALING

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

#### § 22. PENSION

*Stk. 1.*

Der oprettes en pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP) for ansatte, som er fyldt 21 år.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

§ 9, stk. 2-6 finder tilsvarende anvendelse.

## § 23. ARBEJDSTID

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og HK/Kommunal samt FOA gælder (OK [11.05.11.1](#)).

## § 24. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt.

## § 25. OPSIGELSE OG SYGDOM

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

## § 26. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.

De ansatte er omfattet af bestemmelserne i § 18 som for månedslønnede bortset fra punkterne 7-9, 11, 17 og 19.

## KAPITEL 4. ELEVER

### § 27. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter audiologiassistentelever.

### § 28. LØN

*Stk. 1.*

1) Lønnen udgør følgende i kr. pr. måned (31. marts 2018 niveau):

	1. – 6. måned	7. – 18 måned	19. og flg. måned
Gruppe 0	8.723,97	9.706,35	11.179,86
Gruppe 1	8.811,46	9.818,74	11.329,81
Gruppe 2	8.871,98	9.896,56	11.433,56
Gruppe 3	8.959,35	10.009,08	11.583,51
Gruppe 4	9.019,89	10.086,90	11.687,26

- 2) Elever, der har gennemført grundforløbet på 20 uger, jf. uddannelsesbekendtgørelsen før praktikuddannelsen indledes, henføres til trin 7.-18. måned. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse elever til trin 19. og flg. måneder.

**BEMÆRKNINGER:**

*I forbindelse med elevers flytning mellem institutionerne følger gruppetil-lægget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.*

**Stk. 2.**

Elever aflønnes på løntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018) fra den dag, hvor de fylder 25 år.

**Stk. 3.**

De under stk. 1 omtalte lønninger procentreguleres, jf. § 18, punkt 2 (OK [21.03.1](#)).

§ 29. PENSION

**\*\*NYT\*\* Med virkning fra 1. april 2022**

**Stk. 1.**

For audiologiassistentelever oprettes der, fra den dag de fylder 25 år, en pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP).

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,70 % af de pensionsgivende løndelev (med virkning fra 1 april 2022: 15,00 %). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

**Stk. 2.**

§ 9, stk. 4-6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 30. ARBEJDSSTID

I relation til ikke afviklet afspadsring, jf. reglerne herom i arbejdstidsaftalen (OK [11.05.11.1](#)), gælder følgende for audiologiassistentelever:

- 1) Normaltjeneste i aften- og natperioden og overarbejde afregnes i hele og halve timer med et beløb svarende til 1/ (1924/12/1,5) af lønnen beregnet efter § 28, stk. 1-3.
- 2) Søndags-/søgnehellidagstjeneste afregnes med et beløb svarende til 1/ (3848/12) af lønnen beregnet efter § 28, stk. 1-3.



## § 31. ELEVERS OPHOLD PÅ SKOLEHJEM

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 1115 af 12. december 2003 med senere ændringer, om optagelse på kostafdeling og betaling af kost og logi, refunderer regionen elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

## § 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.

For elever gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 8 Lønudbetaling
- § 11. ATP
- § 13. Arbejdstid
- § 14 Tjenestedragt
- § 15. Barns første og anden sygedag
- § 16. Tjenestefrihed
- § 18. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 5-8, 14, 17 og 23.

## KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

### § 33. OVERGANGSBESTEMMELSER

De i bilag 1 anførte overgangsbestemmelser for de pr. den 31. marts 1998 ansatte gælder.

**\*\*NYT\*\***

### § 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

*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 i ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 22. september 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Rikke Margrethe Friis

| / Ole Lund Jensen

For TEKNISK LANDSFORBUND:  
Jannik Frank Petersen

## BILAG 1 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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

Paragraf	Betegnelse på den ansattes lønseddel
§ 5	Grundløn
§ 28, stk. 1	Elevløn
§ 28, stk. 2	Voksenelevløn

BILAG 2. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØNDANNELSE DEN 01-04-1998.

*Stk. 1.*

Medarbejdere, som var ansat pr. den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

*Stk. 2.*

De ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 blev ydet et løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet bortset fra forfremmelser.

*Stk. 3.*

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales til den pågældende fremover.

## BILAG 3. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- LØN

### FUNKTIONSLØN

Den decentrale fastsættelse af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Ledelse af fagligt område/afdeling
- Oplæringsfunktion
- Projektkoordinator
- Projektmedarbejder
- Lagerføring
- Budgetansvar
- Specialistfunktion
- Instruktionsopgaver eller supervision
- Særligt ansvar og/eller kompetence
- Nye ansvars- og arbejdsområder
- Særlige ulemper.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, 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 forhåndsftalen.

### KVALIFIKATIONSLØN

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted
- Erfaring fra projektledelse eller konstituering
- Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet
- Efteruddannelse af faglig eller personlighedsudviklende karakter
- Specialviden
- Ekstraordinær faglig kompetence
- Samarbejdsevne.

Kriterierne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaring, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

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.

**BILAG 4. FOR AUDIOLOGIASSISTENTER, HERUNDER LEDENDE AUDIOLOGIASSISTENTER OG AUDIOLOGIASSISTENTELEVER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED H:S**

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

- Organisationsaftale for audiologiassistenter, ledende audiologiassistenter og audiologiassistentelever af den 21. marts 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Teknisk Landsforbund.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel,

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Overenskomst vedrørende løn og ansættelsesvilkår for audiologiassistenter, herunder ledende audiologiassistenter og audiologiassistentelever af den 4. april 2006 indgået mellem Amtsrådsforeningen og Teknisk Landsforbund.

For ovenstående personale gælder:

*Stk. 1.*

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

- Organisationsaftale for audiologiassistenter, ledende audiologiassistenter og audiologiassistentelever af den 21. marts 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Teknisk Landsforbund.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

bevares 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 2013.

## PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLANER

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 audiologiassistenter, ledende audiologiassistenter og audiologiassistentelever.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på [www.personaleweb.dk](http://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 kommunes/det enkelte amts 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.

#### **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 udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter punkt 37 i tre-*

*partsaftale af 17. juni 2007 og punkt 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark punkt 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.

### § 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 9. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For TEKNISK LANDSFORBUND:  
Gita Grüning



## PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

### § 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, 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.

### § 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

#### *Stk. 1.*

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. 2.*

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 30. august 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For TEKNISK LANDSFORBUND:  
Lone Engberg Thomsen

## PROTOKOLLAT 3 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 effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.*

*(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, 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 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 opsiges 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 11. oktober 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For TEKNISK LANDSFORBUND  
Gita Grüning

