

O V E R E N S K O M S T
for
specialarbejdere, faglærte gartnere,
faglærte brolægere, faglærte struktører,
faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl.
ansat i regioner

****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**

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	7
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	7
§ 4. LØNDANNELSE	7
§ 5. GRUNDLØN.....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	10
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	12
§ 8. LØNUDBETALING.....	13
§ 9. PENSION	13
§ 10. ATP	15
§ 11. ARBEJDSTID M.V.....	15
§ 12. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE.....	16
§ 13. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE.....	18
§ 14. UDKALD	18
§ 15. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	21
§ 16. DISPOSITIONSTILLÆG	21
§ 17. ARBEJDSKUR.....	21
§ 18. ARBEJDSTØJ M.V.	21
§ 19. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND.....	22
§ 20 BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	23
§ 21. TJENESTEFRIHED	23
§ 22. ANCIENNITETSLISTE.....	24
§ 23. OPSIGELSE	24

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	27
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.....	29
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING.....	29
§ 26. LØN OG LØNBeregning.....	29
§ 27. LØNUDBETALING/FORSKUD/MINDSTEBETALING.....	29
§ 28. PENSION.....	29
§ 29. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE.....	30
§ 30. OPSIGELSE.....	31
§ 31. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	31
§ 32. SYGDOM.....	31
§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	31
KAPITEL 4. UNGARBEJDERE.....	32
§ 34. PERSONAFGRÆNSNING.....	32
§ 35. LØN OG LØNBeregning.....	32
§ 36. ANTAL UNGARBEJDERE.....	32
§ 37. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	33
KAPITEL 5. ELEVER.....	33
§ 38. PRAKTIKGRUNDLAGET.....	33
§ 39. AFLØNNING.....	33
§ 40. AFLØNNING I SKOLEPERIODER.....	34
§ 41. PRØVETID.....	34
§ 42. OVERARBEJDE.....	35
§ 43. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE.....	35
§ 44. PENSION.....	35
§ 45. SYGDOM.....	35
§ 46. ATP.....	36

§ 47. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....	36
§ 48. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER).....	36
KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER.....	36
§ 49. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	36
BILAG 1 - BESTEMMELSER OM INDPLACERING OG OVERGANG.....	38
BILAG 2 - FOR SPECIALARBEJDERE, FAGLÆRTE GARTNERE, FAGLÆRTE BROLÆGGERE, FAGLÆRTE STRUKTØRER, FAGLÆRTE MURERE OG INSTRUKTØRER/HOLDLEDERE M.FL. SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFТАLE INDGÅET MED H:S ELLER KL.....	39
BILAG 3 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN.....	40
BILAG 4 - FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F VED OPHØR AF ELEVAFТАLE.....	41
SÆRAFТАLE FOR SPECIALARBEJDERE TIDLIGERE ANSAT VED KØBENHAVNS AMTS TEKNISKE FORVALTNING.....	42
PROTOKOLLAT 1 - VEDRØRENDE OPSIGELSESBESTEMMELSER FOR SPECIALARBEJDERE.....	45
PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN.....	47
PROTOKOLLAT 3 - VEDRØRENDE AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	50
PROTOKOLLAT 4 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.....	51

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som specialarbejdere, og som hovedsageligt beskæftiges med en eller flere af nedennævnte opgaver:

- 1) Jord- og betonarbejde,
- 2) værkstedsarbejde,
- 3) kloakarbejde,
- 4) pladsarbejde,
- 5) vejarbejde,
- 6) gartneriarbejde,
- 7) arbejde som chauffør, herunder føring af specielle tekniske køretøjer,
- 8) skovarbejde,
- 9) arbejde med naturpleje,
- 10) arbejde på biogasanlæg,
- 11) gårdmænd og viceværter ved regionale udlejningsejendomme,
- 12) arbejde, der kan sidestilles med det under nr. 1-11 nævnte.

Endvidere omfatter overenskomsten ufaglærte instruktører/holdledere/ledere mv. for unge og langtidsledige ved beskæftigelsesprojekter. Om faglærte henvises til stk. 3.

BEMÆRKNINGER:

Afgrænsningen er ikke udtømmende, hvorfor hidtidig praksis må tages i betragtning.

Stk. 2.

Herudover omfatter overenskomsten personer, der ansættes som specialarbejdere, og som har en af følgende arbejdsmarkedsuddannelser (AMU):

- 1) Autoriseret kloakmester,
- 2) asfaltør,
- 3) spildevandsoperatør,
- 4) gas-, vand- og varmeoperatører,

og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Stk. 3.

Endelig omfatter overenskomsten personer, der har en af følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

- 1) Gartner,
- 2) brolægger,
- 3) dyreassistent,
- 4) skov- og naturtekniker (skov- og landskabsfagtekniker, skovbruger),
- 5) murer,
- 6) struktør,
- 7) jordbrugsmaskinfører,

- 8) kranfører (speciale under transportarbejderuddannelsen),
- 9) ejendomsservicetekniker (ved regionale udlejningsejendomme),
- 10) lager- og transportarbejdere,
- 11) industrioperatør

eller som er anerkendt svarende hertil ved et duelighedsnævn eller lignende.

Hertil kommer instruktører/holdledere/ledere mv. for unge og langtidsledige ved beskæftigelsesprojekter inden for de nævnte områder.

I det følgende omtales de som faglærte, hvor der ikke gælder samme regler som for specialarbejdere.

Ved fællesbestemmelser omtales de under stk. 1, 2 og 3 nævnte grupper under ét som ansatte.

Stk. 4.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

For specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i Region Hovedstaden i forbindelse med opgave- og strukturreformen, gælder overenskomsten kun med de ændringer og tilføjelser, som fremgår af særtaftalen indgået i tilslutning til denne overenskomst.

Stk. 5.

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. 6.

Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) tjenestemænd,
- 2) gartnere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i Region Hovedstaden i forbindelse med opgave- og strukturreformen. Der henvises her til overenskomsten mellem 3F og KL, jf. reglerne for de kommuner, som tidligere henhørte under Foreningen af Kommuner i København Amt.

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 1. oktober 2021 til og med 1. november 2021 eller ansættelse fra 15. april 2022 til og med 15. maj 2022.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt fravigelser herfra, jf. §§ 23 og 24.

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:

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 medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videreuddannelses-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 3.

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.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

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

Stk. 2.

For ansatte omfattet af overenskomsten gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>		Løntrin og grundlønstillæg (31. marts 2018 niveau)	
		Til og med 31. marts 2022	Fra 1. april 2022
1.	Specialarbejdere	14 + 430 kr.	14 + 1.880 kr.
2.	Faglærte	21 + 4.704 kr.	22 + 1.450 kr.
3.	Faglærte instruktører/holdledere/ledere mv.	27 + 4.704 kr.	28 + 1.450 kr.
4.	Ufaglærte instruktører/holdledere/ledere mv.	27 + 4.704 kr.	28 + 1.450 kr.

**Indplacering 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.**

BEMÆRKNINGER:

Specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i Region Hovedstaden på personlig ordning i forbindelse med opgave- og strukturreformen, aflønnes på grundløntrin 20 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 21 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i Region Hovedstaden på personlig ordning i forbindelse med opgave- og strukturreformen, aflønnes på grundløntrin 20 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) eller grundløntrin 28 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 29 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Indplacering 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.

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

Stk. 3.

Det kan aftales lokalt, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløntrin 22 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 23 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau)), grundløntrin 25 (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 26 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau) eller grundløntrin 28 (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 29 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau)). Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

Indplacering 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.

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

Stk. 4.

Garantiløn gælder, således at specialarbejdere, der efter 1 års ansættelse som specialarbejder i regionen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til grundløntrin 16 + 430 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 16 + 1.880 kr. (31. marts 2018 niveau)), fremtidigt aflønnes mindst svarende til lønnen på grundløntrin 16 + 430 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 16 + 1.880 kr. (31. marts 2018 niveau)). Garantiløn gælder endvidere således, at specialarbejdere, der efter 4 års ansættelse som specialarbejder i regionen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til grundløntrin 19 + 430 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 19 + 1.880 kr. (31. april 2018 niveau)), fremtidigt aflønnes mindst svarende til lønnen på grundløntrin 19 + 430 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 19 + 1.880 kr. (31. april 2018 niveau)).

Indplacering 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.

BEMÆRKNINGER:

Garantiløn gælder, således at specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i Region Hovedstaden i forbindelse med opgave- og strukturreformen, og som efter 4 års ansættelse som specialarbejder ved Københavns Amts Tekniske Forvaltning og efterfølgende ansættelse som specialarbejder i Region Hovedstaden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til grundløntrin 22 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 23 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau) , fremtidigt aflønnes mindst svarende til lønnen på grundløntrin 22 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2022: løntrin 23 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau).

Indplacering 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/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

For specialarbejdere med følgende uddannelser, hvor pågældende udnytter uddannelsen i det daglige arbejde, skal der decentralt aftales funktionsløn:

- Uddannede spildevandoperatører,
- autoriserede kloakmestre,
- uddannede asfaltører,
- uddannede gas-, vand- og varmeoperatører (svejsning og lægning af plastrør),
- ufaglærte kranførere med kranførecertifikat.

Endvidere skal der for specialarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

- Specialarbejdere ved forbrændingsanlæg,
- tilsyn med fremmed arbejdskraft og entreprenører,
- pålagt budgetansvar,
- udførelse af dykkeropgaver,
- pålagt ansvar for indkøb (f.eks. værktøj og materialer),
- gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde,

- pålagt ansvar for oplæring af elever og jobtræningspersoner m.fl.,
- pålagt ansvar for ledelse af arbejdshold (sjakbajs).

Stk. 3.

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

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

Stk. 4.

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

- Konsulentfunktioner,
- superbrugerfunktioner,
- faglig formidling,
- specialistfunktioner,
- maskin- og kranførerarbejde,
- særlig genfyldt arbejde, f.eks. nødvendig brug af maske,
- arbejde med afløbsinstallationer, kloak og slamsuger,
- arbejde på rensningsanlæg,
- selvstændighed i opgavevaretagelsen,
- fleksibilitet i opgavevaretagelsen,
- bredde i opgavevaretagelsen,
- forskellige arbejdssteder,
- smudsigt og genfyldt arbejde,
- føring af lastbil og handicapbusser,
- kompleks opgavevaretagelse,
- oplæringsfunktion,
- undervisningsfunktion,
- organisatorisk placering/ansvar,
- sjakbajs og/eller holdlederfunktion/selvstyrende grupper.

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 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.

BEMÆRKNINGER:

De enkelte eksempler på funktionskriterier kan med fordel vurderes i forhold til ansvar set i relation til størrelse og kompleksitet.

Stk. 5.

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 den 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.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere arbejdsopgaver, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

For følgende kvalifikationer skal der for specialarbejdere decentralt aftales kvalifikationsløn:

- Relevant og kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse,
- erfaring og specialviden.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 4.

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

- Certifikat for betjening af kran og maskiner samt for arbejde ved forbrændingsanlæg,
- lokalkendskab,
- samarbejdsevne og -vilje,
- kreativitet,
- fleksibilitet (flere arbejdsområder/-opgaver),
- den for jobbet relevante efteruddannelse.

For faglærte peges endvidere på:

- Kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse,
- erfaring,
- specialviden.

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. 5.

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 fra 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.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg og lignende, opgøres disse månedsvis med henblik på udbetaling ved den efterfølgende lønudbetaling.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har mindst 5 måneder sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra ansættelsestidspunktet.

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

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karenperiode se § 24, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at tidligere beskæftigelse med arbejdsmarkedspension indgår i beregningen af karenperioden.

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse i regionen.

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,60 % (**med virkning fra 1. april 2022: 14,70 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12 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](#)).

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.

§ 10. ATP

Stk. 1.

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

§ 11. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Madudbringere kan efter lokal aftale beskæftiges mindre end gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2.

Der er mellem parterne enighed om, at der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse.

Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller hvis en sådan ikke er valgt med 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 kan efter forudgående drøftelse opnå deltidbeskæftigelse.

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

Stk. 3.

Den almindelige daglige arbejdstid lægges efter aftale mellem regionen og den lokale afdeling af forbundet - under hensyntagen til de lokale forhold - på følgende måde:

- Som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt på ugens 5 første dage mellem kl. 07.00 og kl. 17.00,
- ingen arbejdsdag kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer,
- den gennemsnitlige arbejdstid - jf. stk. 1 - kan opgøres over en periode på højst 8 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

BEMÆRKNINGER:

Med bestemmelsen kan den normale ugentlige arbejdstid lægges på de tider, hvor det er nødvendigt af hensyn til arbejdsopgaverne.

Stk. 4.

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift sker efter den i § 15 nævnte aftale.

Stk. 5.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end 1/2 time den enkelte dag, betales der en kompensation på 27,18 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Stk. 6.

Hvis den 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag er en arbejdsdag, slutter arbejdstiden på disse dage normalt kl. 12.00, jf. dog stk. 7.

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som helligdag fra kl. 12.00.

Der udbetales løn svarende til en normal arbejdsdag for 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 - når de pågældende dage er arbejdsdage for ansatte i almindeligt dagarbejde - erstatningsfrihed af tilsvarende længde som ansatte inden for samme institution i almindeligt dagarbejde.

§ 12. OVERARBEJDE/DELTIDSBEKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 11 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.

Merarbejde beregnes i halve timer.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, der af helbredsmæssige årsager er deltidsbeskæftigede, bør normalt ikke pålægges merarbejde/overarbejde.

Hvis den deltidsansatte over en periode på 3 måneder, har fået pålagt merarbejde i et omfang svarende til mindst 15 % af det i ansættelsesbrevet anførte timetal udfærdiges nyt ansættelsesbrev med ændret timetal.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende for så vidt angår den pensionsgivende del af timelønnen) 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.

Ved overarbejde - og deltidsbeskæftigedes merarbejde - gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde/merarbejde og med udbetaling af de i stk. 9 nævnte tillæg på 50 % og 100 % for overarbejde.

Stk. 6.

Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæggelse af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 9 nævnte procentsatser.

Stk. 7.

Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift, når der betales overarbejdstillæg.

Stk. 8.

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

Stk. 9.

Medmindre andet følger af overenskomsten, udgør overarbejdstillægget:

- 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: For de første 3 timer mellem kl. 7.00 og 12.00 50 %, for følgende timer mellem kl. 7.00 og 12.00 samt for alle timer mellem kl. 12.00 og 24.00 100 %,
- 3) på søn- og helligdage 100 %.

Stk. 10.

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Ved udkald, jf. § 14, finder denne bestemmelse ikke anvendelse.

Stk. 11.

Ansatte, som får dispositionstillæg efter § 16, er ikke umiddelbart omfattet af stk. 1.

§ 13. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE

Stk. 1.

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i henhold til en resultatlønaftale eller i akkord. Akkordaflønnning sker efter den relevante priskurant/-liste samt i overensstemmelse 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 [vpt.dk](#) (tidligere [personaleweb.dk](#)), hvor der oprettes en aftaleguide med eksempler på resultatlønsaftaler.

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 pensionsgivende 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/akkordaflønnning berører ikke pensionsvilkårene omtalt i § 9.

§ 14. UDKALD

Stk. 1.

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør. Som udkald anses ikke tilsigelse til sådant

arbejde uden for normal arbejdstid, som betales efter aftalen om arbejde i forskudt tid og holddrift, eller efter bestemmelsen i stk. 3, nr. 4.

Stk. 2.

Ved udkald, bortset fra udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales arbejdet således:

- 1) Præsterede arbejdstimer betales med timeløn + overarbejdstillæg efter 100 %-satsen, idet dog betalingen mindst skal svare til betalingen for 1,5 overtime pr. gang.
- 2) Ud over den i nr. 1 nævnte betaling gives en godtgørelse på:
 - a) ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00 168,01 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang,
 - b) ved udkald i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage 336,03 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.
- 3) Den samlede betaling kan ikke overstige 336,03 kr. (31. marts 2018 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. 3.

Ved udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være truffet bestemmelse om anvendelse enten af rådighedsvagtreglerne, jf. § 15 eller af bestemmelsen i stk. 4:

- 1) Der betales for de præsterede arbejdstimer.
- 2) Ved arbejde i forbindelse med det første udkald inden for en periode på 24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør betales uanset arbejdets omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkald inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun for de præsterede arbejdstimer. Hvis snerydnings- eller glatførebekæmpesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende fortsætter med at arbejde i den normale arbejdstid, betales ligeledes kun for de således præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.
- 3) Der gives overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der betales løn efter nr. 1 eller nr. 2. Overarbejdstillæg gives med de satser, der er nævnt i § 12, stk. 9. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2, 1. punktum, betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.

- 4) For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end en time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for en overarbejdstime.

Stk. 4.

- 1) Der kan efter regionsrådets beslutning - med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen - træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 2. Det kan aftales, at sådanne ansatte også skal påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 3. Endelig kan det aftales, at ansatte alene skal påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 4.
- 2) Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 8.871 kr. (31. marts 2018 niveau).
- 3) Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales - i stedet for det i nr. 2 nævnte vederlag - et årligt grundvederlag på 14.516 kr. (31. marts 2018 niveau).
- 4) Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 5.645 kr. (31. marts 2018 niveau).
- 5) De i stk. 4, nr. 2, 3 og 4 nævnte vederlag udbetales i rater i forbindelse med lønudbetalingen inden for den periode, som rådighedsvagten omfatter. Hvis den enkelte ansatte kun står til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet derfor i en del af den aftalte periode, reduceres det anførte vederlag forholdsmæssigt.
- 6) For præsterede arbejdstimer med snerydning og glatførebekæmpelse samt syn af føret, hvor denne forpligtelse medfører fravær fra hjemmet uden for normal arbejdstid for ansatte, der oppebærer betaling efter denne bestemmelse, betales timeløn og overarbejdstillæg med de satser, der er anført i § 12, stk. 9.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen giver det enkelte regionsråd mulighed for - i stedet for betaling efter § 14, stk. 3, eller betaling efter rådighedsvagtaftalen - med den lokale afdeling af forbundet at træffe aftale om, at der - til det nødvendige antal ansatte - betales vederlag for forpligtelsen til at stå til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse.

Vederlagene udbetales i rater inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter (f.eks. fordelt over 26 uger i vinterhalvåret), og i lige store portioner ved hver lønudbetaling. Den ratevise udbetaling af vederlaget skal ophøre ved afsked fra regionen. Hvis der for vinterperioden aftales en turnusordning med flere ansatte, forudsættes det, at beløbet deles forholdsmæssigt mellem de pågældende.

Når der aftales deling mellem 2 eller flere medarbejdere, eller indgås aftaler om dele af perioden anbefales det, at aftalerne indgås skriftligt. Udkald i "vagtfrige perioder" betales efter stk. 3

§ 15. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

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

§ 16. DISPOSITIONSTILLÆG

Stk. 1.

Regionen kan give et dispositionstillæg på 12.231 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

Tillægget gives som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden. Ved længerevarende udkald betales takstmæssig overarbejdsbetaling, men ikke udkaldsgodtgørelse.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale eller en vintervagtsordning efter § 14, stk. 4, reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

§ 17. ARBEJDSSKUR

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelser om

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

§ 18. ARBEJDSTØJ M.V.

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.

§ 19. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND

Stk. 1.

Ved ansættelsen tildeles de ansatte (skriftligt) en fast arbejdsplads, hvorved forstås en institution, et værksted, et værk, en stilleplads eller mødested af permanent karakter.

Stk. 2.

Afstanden ad korteste farbare offentlige vej mellem den ansattes bopæl og faste arbejdsplads (mødested) udmåles.

Stk. 3.

Hvis regionen ikke sørger for transport til og fra arbejdsstedet - uden for den faste arbejdsplads (mødested) - hvor den ansatte skal møde til normal arbejdstids begyndelse, betales der en godtgørelse for merafstand. Denne beregnes efter den merafstand ad korteste farbare offentlige vej mellem pågældendes bopæl og arbejdsstedet uden for den faste arbejdsplads (mødested), som den ansatte må tilbagelægge i forhold til den efter stk. 2 udmålte afstand.

Hvis regionen sørger for transporten til og fra arbejdsstedet, og transporten sker uden for normal arbejdstid, ydes timebetaling for den tid, der medgår til transporten.

BEMÆRKNINGER:

Hvis de ansatte skal stille på en fast arbejdsplads (mødested) til normal arbejdstids begyndelse, og regionen derefter sørger for transport til et arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested), skal der ikke betales godtgørelse for merafstand.

Hvis de ansatte derimod til normal arbejdstids begyndelse skal stille på et arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested), og regionen ikke sørger for transport, skal der betales for merafstand, når pågældende må tilbagelægge en større afstand end den efter stk. 2 udmålte.

Stk. 4.

Når den ansatte har stillet på samme arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested) - i en uafbrudt periode på 26 uger, bortfalder godtgørelsen for merafstand, idet dette arbejdssted herefter betragtes som en ny tildelt fast arbejdsplads (mødested).

Stk. 5.

Godtgørelse for merafstand udgør følgende beløb pr. arbejdsdag med virkning fra 1. januar 2018:

	<u>Merafstand i km</u>	<u>Kr.</u>
0	- 19	0,00
20	- 24	89,10
25	- 29	108,90
30	- 34	128,70
35	- 39	148,50
40	- 49	178,20
50	- 59	217,80
60	- 69	257,40
70	- 89	316,80
90	- 109	396,00
over	110	435,60

Stk. 6.

Satserne for godtgørelse for merafstand reguleres, hvis satserne for befordringsgodtgørelse (sats B) ændres i overenskomstperioden.

§ 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) tjenestefrihed 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 sygedage.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Hvis ordningen misbruges kan adgang til fravær inddrages.

§ 21. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. 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. ANCIENNITETSLISTE

Mellem regionsrådet og den lokale afdeling af forbundet skal der for specialarbejdere træffes aftale om oprettelse af en anciennitetsliste. Afskedigelser og genansættelser finder sted efter anciennitetslisten, medmindre særlige forhold efter arbejdsledelsens skøn efter samråd med tillidsrepræsentanten gør en fravigelse nødvendig.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er undtaget fra bestemmelsen om afskedigelse efter anciennitetsliste.

Anciennitetsliste kan efter lokal aftale oprettes for hvert distrikt/geografiske område, arbejdshold og/eller arbejdsområde.

BEMÆRKNINGER:

Månedslønnede specialarbejdere skal optages på anciennitetslisten.

Arbejdsledelsen skal - forinden beslutning om fravigelse fra anciennitetslisten træffes - drøfte sagen med tillidsrepræsentanten.

Arbejdsledelsens skøn udøves i overensstemmelse med de forvaltningsretlige principper.

§ 23. 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 3F (hovedforbundet) ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til 3F (hovedforbundet) ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes 3F (hovedforbundet) 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 3F (hovedforbundet) herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til 3F (hovedforbundet).

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til 3F (hovedforbundet) sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F: den.offentlige.gruppe@3f.dk.

Underretningen til 3F (hovedforbundet) indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

3F (hovedforbundet) kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. 3F (hovedforbundet) 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 3F (hovedforbundet) 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af 3F (hovedforbundet), 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, 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.

I perioden fra den 1. december til den 31. marts kan specialarbejdere efter samråd mellem arbejdsledelsen og tillidsrepræsentanten hjemsendes (idet opsigelsesbestemmelserne ikke skal iagttages), hvis den aktuelle vejrligssituation betinger dette, eller der opstår arbejdsmangel som følge af, at de ved arbejdet anvendte materialer/maskiner ikke kan bearbejdes/benyttes i den aktuelle arbejdsituation.

Der optjenes ret til ferie med løn i indtil 15 arbejdsdage for hver periode fra den 1. december til den 31. marts.

BEMÆRKNINGER:

Ved hjemsendelse sker lønfradrag i henhold til Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).

Stk. 9.

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke:

- 1) Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejdes arbejdsstandsning, eller
- 2) ved indtræden af en for regionen utilregnelig maskinstandsning, materialemangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Stk. 10.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, når der mellem den enkelte region og den lokale afdeling af 3F er indgået aftale om afskedigelse for vinteren i overensstemmelse med de i protokollat vedrørende opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere, punkt 2 indeholdte vilkår.

Stk. 11.

Hvis en ansat udebliver uden lovligt forfald, kan regionen se bort fra opsigelsesbestemmelserne i stk. 1 og 2 og betragte arbejdsforholdet som ophørt.

Stk. 12.

Ansatte, der afskediges på grund af vinteren, og som genansættes senest 1 år efter, bevarer optjent opsigelsesvarsel, optjent anciennitet i relation til fratrædelsesgodtgørelse, karenstid og ret til pension. Genansættelse sker - medmindre andet aftales - efter anciennitetslisten.

Stk. 13.

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.

§ 24. 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 [21.11.1](#)).
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](#)).
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](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af § 3, stk.2, punkt B i rammeaftalen.

14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal ([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](#)).

BEMÆRKNINGER:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,45 %.

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 ([11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (OK [21.14.1](#)).

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 2.

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

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 3.

28. Trivsel og sundhed ([11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger ([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.

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 26. LØN OG LØNBeregning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den årlige løn for en tilsvarende stilling aflønnet på samme løntrin, jf. §§ 4-7 samt bilag 1.

§ 27. LØNUDBETALING/FORSKUD/MINDSTEBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

Specialarbejdere, der er antaget for enkelte dage, f.eks. til snerydning, er berettiget til lønudbetaling umiddelbart efter arbejdsforholdets ophør.

Ved afskedigelse af specialarbejdere, der ikke er antaget for enkelte dage, finder afregning sted ved førstkommende ordinære lønudbetaling efter lønperiodens afslutning.

Stk. 2.

Nyansatte er efter 14 dages beskæftigelse berettiget til et forskud svarende til lønnen for 74 timer, hvis der er mere end 14 dage til lønudbetalingsdagen. Tilsvarende er den ansatte ved overgangen fra lønudbetaling hver 14. dag til lønudbetaling månedsvis bagud, berettiget til et lønforskud på op til lønnen for 74 timer. Der træffes lokal aftale om afvikling af forskuddet.

Stk. 3.

Ansatte betales for mindst en arbejdsdag.

§ 28. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for specialarbejdere, 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 og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se § 24, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

§ 9, stk. 3-10 finder tilsvarende anvendelse.

§ 29. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE

Stk. 1.

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

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 2.

Til ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, udbetales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 3.

Er betingelserne i stk. 2 ikke opfyldt, betales alene timeløn beregnet indtil kl. 12.00.

Stk. 4.

Til ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 5.

Er betingelserne i stk. 4 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

BEMÆRKNINGER:

Ferie, sygdom, barns første og anden sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom hjemsendelsesperioder og sæsonafskedigelsesperioder samt barselorlovsperioder, ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen, jf. stk. 2 og 4.

§ 30. OPSIGELSE

Stk. 1.

Den ansatte kan afskediges til fratræden

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

Stk. 2.

Den ansatte kan opsiges ansættelsesforholdet til fratræden

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

Stk. 3.

De i stk. 1 nævnte opsigelsesbestemmelser gælder ikke

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

Stk. 4.

§ 23, stk. 8, om hjemsendelse gælder ligeledes for timelønnede. Timelønnede kan dog hjemsendes hele året og ikke kun i perioden 1. december til 31. marts.

§ 31. 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 ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af Kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

§ 32. SYGDOM

De ansatte er omfattet af reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For de ansatte gælder i øvrigt følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 1	Område
§ 10	ATP
§ 11, stk. 1-6	Arbejdstid
§ 12	Overarbejde/Merarbejde
§ 13, stk. 1	Resultatløn og akkordarbejde
§ 14	Udkald
§ 15	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 17	Arbejdsskur
§ 18	Arbejdstøj, mv.
§ 19	Godtgørelse for merafstand
§ 20	Barns første og anden sygedag. Stk. 2 erstattes af: Timelønnede har ret til en indtægt, der svarer til dagpengebeløbet.
§ 21	Tjenestefrihed
§ 24	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede pkt. 1-2, 10- 14, 16, 18-20, 25-27, 30-31, 33-34 og 36.

KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

§ 34. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter specialarbejdere, som ikke er fyldt 18 år.

§ 35. LØN OG LØNBREGNING

Stk. 1.

Specialarbejdere under 18 år aflønnes med månedsløn eller timeløn jf. afgrænsningerne i § 2 og § 25.

Stk. 2.

Specialarbejdere, der er fyldt 16 år, aflønnes med 52 % af løntrin 11.

Stk. 3.

Specialarbejdere, der er fyldt 17 år, aflønnes med 67 % af løntrin 11.

Stk. 4.

Lønnen reguleres efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

§ 36. ANTAL UNGARBEJDERE

Antallet af ungarbejdere i forhold til antallet af specialarbejdere over 18 år må ikke overstige følgende:

<u>Antal specialarbejdere over 18 år</u>	<u>Antal ungarbejdere</u>
1 - 5	1
6 - 10	2
11 - 15	3
osv.	

Begrænsningen gælder ikke ved beskæftigelsesarbejder.

§ 37. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Månedslønnede er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 bortset fra §§ 2, 4-7, 9, 24 (punkt 1, 8-10, 17 og 19) samt bilag 1.

Timelønnede er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 3 bortset fra § 25 og § 27.

KAPITEL 5. ELEVER

§ 38. PRAKTIKGRUNDLAGET

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelser samt af denne overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 39-46.

BEMÆRKNINGER:

Af sikkerhedsmæssige grunde bør det tilstræbes, at elever i 1. praktikperiode ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre farlige maskiner, ligesom de ikke selvstændigt må arbejde med sprøjtning.

Der skal så vidt muligt tilrettelægges en turnusordning, således at eleven får indblik i det størst mulige udsnit af regionens arbejdsområder.

§ 39. 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.

Stk. 3.

Elever, som er fyldt 21 år ved elevforholdets start, aflønnes på løntrin 5.

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

Stk. 4.

Elever, som er fyldt 25 år ved elevforholdets start, aflønnes på løntrin 14 + 430 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2022: løntrin 14 + 1850)**

Stk. 5.

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6.

Den enkelte region kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved regionen.

Stk. 7.

Bestemmelsen i § 7 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne er iagttaget i de aftalte lønninger, jf. (OK [21.03.1](#)).

§ 40. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.

De offentlige arbejdsgivere er fra den 1. januar 1993 omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. Lov om AUB § 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 Bekendtgørelse nr. 290 af 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).

§ 41. PRØVETID

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

§ 42. 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 16 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 43. 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, mens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på denne arbejdsplads gældende aflønning for elever.

§ 44. PENSION

Stk. 1.

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

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

Stk. 2.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for elever, som:

- 1) er fyldt 25 år, (**med virkning fra 1. april 2022: 21 år**) og
- 2) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i regioner, amter og/eller kommuner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,60 % (**med virkning fra 1. april 2022: 14,70 %**) af de pensionsgivende lønde. 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.

Stk. 3.

§ 9, stk. 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 45. SYGDOM

Stk. 1.

Elever oppebærer løn under sygdom.

§ 46. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 10 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelsesregionen.

§ 47. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes 3F (hovedforbundet) skriftligt herom.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til 3F (hovedforbundet) sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F: den.offentlige.gruppe@3f.dk.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere eleven.

Parterne har udarbejdet det fortolkningsbidrag, som fremgår af bilag 4 til nærværende overenskomst.

§ 48. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 11	Arbejdstid
§ 15	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 17	Arbejdsskur
§ 18	Arbejdstøj, mv.
§ 20	Barns første og anden sygedag.
§ 24	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede pkt. 1-2, 5, 7, 11-13, 18-21, 23, 25, 28-31 og 33-34

Stk. 2.

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

KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER

§ 49. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

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 4. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Henrik Gadegaard

BILAG 1 - BESTEMMELSER OM INDPLACERING OG OVERGANG

1. Specialarbejdere, som var ansat den 31. maj 2000, og faglærte, som var ansat den 31. december 1998 bevarer i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. henholdsvis den 1. juni 2000 og den 1. januar 1999 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til nye lønformer.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

2. Specialarbejdere, som ved overgang til ny lønform pr. den 1. juni 2000 fik et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 5.242 kr. (31. marts 2018 niveau), og faglærte, som ved overgangen til ny lønform pr. 1. januar 1999 fik et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 5.645 kr. (31. marts 2018 niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen skal forstås således:

- *Ved uansøgt stillingskift inden for overenskomstens område i regionen bevares overgangstillægget.*
- *Ved ændring af funktion inden for samme ansættelsesområde i regionen bevares overgangstillægget.*
- *Ved udnævnelse i advancementsstillinger eller ufaglærtes aflønning efter faglært lønramme bortfalder overgangstillægget.*
- *Ved alle andre stillingskift videreføres overgangstillægget kun, såfremt det indgår i lønftalen i forbindelse med stillingskiftet.*

3. Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i regionen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for enkelte medarbejder. Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

BILAG 2 - FOR SPECIALARBEJDERE, FAGLÆRTE GARTNERE, FAGLÆRTE BROLÆGGERE, FAGLÆRTE STRUKTØRER, FAGLÆRTE MURERE OG INSTRUKTØRER/HOLDLEDERE M.FL. SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED H:S ELLER KL

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af gældende organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/ Fagligt Fælles Forbund - 3F og Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel, og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter med tilhørende protokollater og bilag af den 20. september 2005.

For ovenstående personale gælder:

Stk. 1.

De pr. den 31. december 2006 ansatte, der var omfattet af gældende organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F § 6B stk. 3, bevarer pensionsbidrag på 16,6 % af de pensionsgivende lønde.

Stk. 2

De pr. den 31. december 2006 ansatte, der ved overgangen indbetaler pensionsbidrag til pensionskassen Pen-Sam Liv, jf. organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F § 6B stk. 4 bevarer retten til at indbetale pensionsbidraget til denne pensionskasse.

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 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

Der har ikke ved overgangen til Region Hovedstaden været tilsigtet en nedgang i gennemsnitslønnen for de ansatte med de eksisterende funktioner og kvalifikationer. Parterne har konstateret, at der i det tidligere HS-område og det tidligere Frederiksborg Amt ultimo 2006 er identiske gennemsnitslønninger. Forrykkes denne balance, kan der optages forhandlinger mellem Fagligt Fælles Forbund – 3F og Region Hovedstaden.

BILAG 3 - 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	Grundlønstillæg
§ 5, stk. 4	Garantiløn 1 år/4 år
§ 6, stk. 2	Uddannelse/funktion
§ 7, stk. 2	Efterudd./erfaring
§ 35, stk. 1-3	Ungarbejderløn
§ 39, stk. 1-3	Elevløn
§ 39, stk. 4	Voksenelevløn
Bilag 1	Overgangstillæg

BILAG 4 - FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F VED OPHØR AF ELEVAFTALE

Parterne har udarbejdet nedenstående fortolkningsbidrag til overenskomstens § 47 om ophør af uddannelsesaftale.

Formålet er at inddrage Fagligt Fælles Forbund – 3F før et elevforhold ophæves. Det giver forbundet mulighed for at hjælpe eleven i den særlige situation, herunder indgå i en dialog med ansættelsesmyndigheden, hvor forbundet finder det hensigtsmæssigt.

Bestemmelsen gælder i situationer, hvor ansættelsesmyndigheden ensidigt ophæver elevkontrakten.

Bestemmelsen gælder ikke ved ophør af elevkontrakten til det fastsatte tidspunkt og ved gensidige ophævelser af et elevforhold.

Ved ansættelsesmyndighedens opsigelse i prøvetiden, er der enighed om, at forbundet først underrettes, når en elev meddeles ophævelse af sin elevkontrakt.

Hvis forbundet anmoder ansættelsesmyndigheden om et møde, afholdes dette snarest muligt. Mødets afholdelse har ikke opsættende virkning for en evt. afgørelse om ophævelse.

SÆRAFTALE FOR SPECIALARBEJDERE TIDLIGERE ANSAT VED KØBENHAVNS AMTS TEKNISKE FORVALTNING

Foranstående landsoverenskomsts regler for specialarbejdere gælder også for specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i en region i forbindelse med opgave- og strukturreformen, dog med nedenstående ændringer og undtagelser.

Særaftalen gælder alene specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i en region i forbindelse med opgave- og strukturreformen.

Ad § 11. ARBEJDESTID

Stk. 6 gælder ikke specialarbejdere tidligere ansat i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Stk. 7 ændres til:

"Den daglige arbejdstid slutter kl. 12 juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00. 1. maj betragtes som helligdag hele dagen.

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

Ad § 12. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 9 ændres til:

"Overarbejdstillægget udgør følgende:

a) På hverdage (arbejdsdage)

For de første 3 timer efter den normale arbejdstids ophør et tillæg på 50 %

For følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse et tillæg på 100 %

For alt overarbejde efter kl. 19 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100 %

b) På søn- og helligdage samt hverdagsfridage betales et tillæg på 100 %"

Stk. 10 tilføjes følgende:

"Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som det skulle have fundet sted, betales et tillæg på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau).

Ad § 14. UDKALD

Stk. 4 i bestemmelsen gælder ikke for specialarbejdere tidligere ansat i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 19. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND

Bestemmelsen gælder ikke for specialarbejdere tidligere ansat i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 23. OPSIGELSESBESTEMMELSER

Med undtagelse af stk. 8 om hjemsendelse gælder bestemmelsen for specialarbejdere tidligere ansat i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 22. ANCIENNITETSLISTE

Bestemmelsen gælder ikke for specialarbejdere tidligere ansat i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 29. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE

Bestemmelsen ændres til følgende formulering:

Stk. 1.

Den daglige arbejdstid slutter kl. 12.00 juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 2.

Til specialarbejdere, som har haft 6 dages uafbrudt beskæftigelse ved amtet forud for juleaftensdag og nytårsaftensdag, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 3.

Er betingelserne i stk. 2 ikke opfyldt, betales alene løn beregnet indtil kl. 12.00.

Stk. 4.

Til specialarbejdere, som har haft 6 dages uafbrudt beskæftigelse ved regionen forud for en søgnehelligdag, betales sædvanlig timeløn.

1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Stk. 5.

Er betingelserne i stk. 4 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Ad § 33. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Henvisningerne til bestemmelserne for månedslønnede sker med de tilpasninger og ændringer, som gælder for månedslønnede specialarbejdere tidligere ansat ved Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

København, den 21. februar 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Hanne Gram

/ Lydia Callesen

PROTOKOLLAT 1 - VEDRØRENDE OPSIGELSESBESTEMMELSER FOR SPECIALARBEJDERE

Muligheder og begrænsninger ved ansættelser og afskedigelser af de ufaglærte grupper.

1. Gældende vilkår

a) Hovedregel

Ansættelse vil normalt ske på månedsløn og med opsigelse efter funktionærlovens regler, jf. overenskomstens § 23, medmindre der er tale om et ansættelsesforhold omfattet af bestemmelserne i kapitel 3 for timelønnede.

Afvikling af ansættelsesforholdet vil derfor også normalt skulle ske i overensstemmelse med overenskomstens § 23, hvilket indebærer iagttagelse af sædvanlig opsigelsesprocedure mv., herunder den/de pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, orientering af den faglige organisation o.s.v.

Konsekvensen af endelig afvikling af ansættelsesforholdet er, at der udbetales evt. godtgørelse efter de i funktionærlovens § 2a gældende regler, og at der starter en ny optjening af ansættelsesanciennitet ved eventuel genansættelse.

Såfremt afskedigelsen er begrundet i vinteren, henledes opmærksomheden på § 23, stk. 12.

b) Tidsbegrænset ansættelse

Regionen kan anvende tidsbegrænset ansættelse, når der er tale om opgaver, som typisk kan udføres i en begrænset del af året, og der på forhånd er klarhed over opgavens varighed.

Der vil mellem en medarbejder og regionen kunne aftales forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold i overensstemmelse med almindelig praksis på funktionærområdet.

Den tidsbegrænsede ansættelse ophører uden andet varsel ved periodens udløb.

c) Opgavebestemt ansættelse

Denne ansættelsesform kan anvendes på arbejdsopgaver, som ret præcist kan beskrives/afgrænses, men ikke på forhånd tidsmæssigt kan fastlægges.

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel, når opgaven er udført.

BEMÆRKNING:

Overenskomstens § 23, stk. 10 og § 22, finder således ikke anvendelse i forbindelse med ansættelser efter pkt. 1 b) og 1 c), dog finder bestemmelsen i § 23, stk. 12 tilsvarende anvendelse.

2. Lokal mulighed for indgåelse af aftale om afskedigelse som følge af vinteren.

Der kan mellem den enkelte region og den lokale afdeling af 3F indgås følgende aftale:

- Afskedigelse på grund af vinteren sker med et varsel på 1 måned til en måneds udgang.
- Fratræden sker tidligst 1. november.
- Genansættelse skal tilbydes senest pr. 1. april det efterfølgende år.
- Den genansatte bevarer sin løngaranti efter overenskomstens bilag 1, eller opnår samme aflønning som ved afskedigelsen, ligesom pågældende bevarer retten til eventuelt overgangstillæg efter bilag 1.
- Allerede optjent opsigelsesvarsel, karenstid og ret til pension bevares, jf. overenskomstens § 23, stk. 12.
- Medarbejdere, der er afskediget på grund af vinteren, kan - uden afgivelse af nyt opsigelsesvarsel - beskæftiges i indtil 35 kalenderdage efter, at fratræden skulle have fundet sted.

For så vidt angår fratrædelsesgodtgørelse, jf. overenskomstens § 3 og bemærkningerne hertil, vil afskedigelse på grund af vinteren ikke blive betragtet som afbrydelse af beskæftigelsen i relation til funktionærlovens § 2a.

Perioder i hvilke den pågældende medarbejder har været afskediget på grund af vinteren indgår dog ikke i opgørelse af henholdsvis 12 og 17 års ansættelse i forbindelse med udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Den lokale aftale bør præcist beskrive de medarbejdere og/eller områder i henhold til regionens organisationsplan, som er omfattet af den mellem de lokale parter indgåede skriftlige aftale.

3. Andet

Det bemærkes, at der fortsat også er mulighed for hjemsendelse (på enkelte dage) efter overenskomstens § 23, stk. 8.

København, den 21. februar 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Hanne Gram

/ Lydia Callesen

PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGS-PLAN

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 specialarbejdere, faglærte gartnere m.fl.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/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.

BEMÆRKNINGER:

Den af 3F udarbejdede model for individuel kompetenceafklaring og uddannelse (uddannelsesmetroen) kan efter lokal aftale indgå i drøftelserne om kompetenceudvikling for specialarbejdere. Uddannelsesmetroen kan fås ved henvendelse til den lokale afdeling af 3F.

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.

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 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 17. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Hanne Gram

/ David Gibson

PROTOKOLLAT 3 - VEDRØRENDE 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 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.

§ 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 deltagelse. 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 21. februar 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Hanne Gram

/ Lydia Callesen

PROTOKOLLAT 4 - 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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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, 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 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 7. juni 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Ellen K. Lykkegård