

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

HK KOMMUNAL

O V E R E N S K O M S T
for
administrations- og IT-personale m.fl.

****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**

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSEN	7
§ 5. GRUNDLØN	8
§ 6. FUNKTIONSLØN.....	17
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	18
§ 8. LØNUDBETALING	21
§ 9. KOMMUNOM GRUNDUDDANNELSEN (OBLIGATORISKE MODULER)	21
§ 10. KOMMUNOM FAGDEL/VALGFAGSDEL	22
§ 11. PENSION.....	22
§ 12. FRIT VALG	25
§ 13. ATP.....	26
§ 14. SUPPLERENDE SENIORBONUS.....	26
§ 15. ARBEJDSTID.....	26
§ 16. PLUSTID	27
§ 17. OMLÆGNING AF ARBEJDSTID	28
§ 18. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE.....	28
§ 19. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDGIHEDSVAGT.....	30
§ 20. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	31
§ 21. TJENESTEDRAGT/ARBEJDSTØJ	31
§ 22. FRAVÆRSGODTGØRELSE.....	32
§ 23. SYGDOM	32

§ 24. VÆRNEPLIGT	32
§ 25. TJENESTEMANDSFORHØR	32
§ 26. TJENESTEFRIHED	32
§ 27. OPSIGELSE	33
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDLØNNEDE	35
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	36
§ 29. PERSONAFGRÆNSNING	36
§ 30. LØN OG LØNBeregning	36
§ 31. PENSION	37
§ 32. SØGNEHELLIGDAGSBETALING	37
§ 33. OPSIGELSE	37
§ 34. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	37
§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	37
KAPITEL 4. ELEVER OG PRAKTIKANTER	38
§ 36. PERSONAFGRÆNSNING	38
§ 37. ELEVtid, SKOLEPENGE	38
§ 38. LØN OG LØNBeregning	39
§ 39. PENSION	39
§ 40. OVERARBEJDE	40
§ 41. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	40
KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER .	41
§ 42. OVERGANGSBESTEMMELSER	41
§ 43. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	41
PROTOKOLLAT 1 - SOCIALFORMIDLERE	42
PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN	43

PROTOKOLLAT 3 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB...	45
PROTOKOLLAT 4 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.....	46
PROTOKOLLAT 5 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSAT ADMINISTRATIONSPERSONALE.....	48
PROTOKOLLAT 6 - AFTALE VEDRØRENDE TOLKE, DER ANSÆTTES I REGIONEN.....	50
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING	51
BILAG 2 - ANVENDELSE AF FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN..	52
BILAG 3 - OMLÆGNING AF ARBEJDSSTID	57
BILAG 4 - FORTEGNELSE OVER HK'S LOKALAFDELINGER	63
BILAG 5 - FOR KONTOR- OG EDB-PERSONALE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED H:S ELLER KL	64
BILAG 6 - FOR KONTORPERSONALE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KL OVERENSKOMST/AFTALE	66
BILAG 7 - FOR TANDKLINIKASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S	68
BILAG 8 - PRAKTIKAFTALE FOR LABORANTPRAKTIKANTER.....	69
BILAG 9 - ARBEJDSOMRÅDE VEDRØRENDE LABORATORIE- OG MILJØPERSONALE	71
BILAG 10 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN.....	72

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

1) Administrations- og IT-personale.

Ved IT-personale forstås ikke alene personale med en formaliseret uddannelse, men også personale, der på anden måde har erhvervet de kvalifikationer, der er en forudsætning for arbejdets varetagelse.

Grafiske teknikere, mediegrafikere og professionsbachelorere i grafisk kommunikation er i overenskomsten betegnet som administrationspersonale.

Overenskomsten omfatter studentermedhjælpere, der ansættes inden for kontorforaget.

Overenskomsten omfatter endvidere tjenestemandsansat administrationspersonale i regionerne, jf. protokollat 5.

2) Tandklinikassistenter.

Ved tandklinikassistenter forstås også 1. tandklinikassistenter.

3) Laboratorie- og miljøpersonale.

Vedrørende laboratorie- og miljøpersonale kan det efter forhandling mellem overenskomstens parter i de enkelte tilfælde godkendes, at ansatte med andre uddannelser bliver omfattet af overenskomsten.

BEMÆRKNINGER TIL NR. 1) – 3):

Opmærksomheden henledes på, at nærværende overenskomst er en sammenskrivning af de tidligere overenskomster for henholdsvis kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter og laboratorium- og miljøpersonale jf. Regionernes OK-Samling [32.01.1](#), OK [32.29.1](#) og OK [32.30.1](#).

Parterne er i den forbindelse enige om, at der fortsat kan vælges tillidsrepræsentanter for de pågældende faggrupper (administrationspersonale, IT-personale, tandklinikassistenter og laboratorie- og miljøpersonale), når betingelserne herfor er opfyldt og den organisatoriske opbygning tilsiger det.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regionale 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.

****NYT****

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) Tjenestemænd bortset fra tjenstemandsansat administrationspersonale.
- 2) Ansatte aflønnet efter højere grundløn end grundløntrin **47 + 12.446 kr.** (31. marts 2018 niveau). **(med virkning fra 1. april 2025: grundlønstrin 47 + 20.746 kr. (31. marts 2018 niveau)).**

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 2024 til og med den 1. november 2024 eller ansættelse fra den 15. april 2025 til og med den 15. maj 2025.

Kapitlet omfatter ikke elever/praktikanter.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 27 og 28.

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 (funktionærlovens § 8).

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

§ 4. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Løndannelsen 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:

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.

Det er de lokale parter fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Parterne peger på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

De vejledende kriterier for anvendelse af funktions- og kvalifikationsløn er nærmere beskrevet i bilag 2.

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 10.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

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

Stk. 3.

De ansatte er omfattet af Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 2 samt Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 6 i Fællesaftale om lokal løndannelse, hvor ansættelsesmyndigheden skal indkalde til et samlet møde med de lokale repræsentanter for at aftale tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger, drøftes - hvis en af parterne ønsker det - med HK Kommunal's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på HK Kommunal's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets indførelse (OK [11.06.1](#)).

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 tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterier og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2.

For administrationspersonale (basisstillinger) gælder følgende grundlønninger:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsbetegnelse – administrationspersonale		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2025		Fra 1. april 2025	
		Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
1)	Kontorassistenter	12	+ 2.151 kr.	14	+ 1.400 kr.
2)	Telefonister ved sygehuse	13		15	
3)	Kontorserviceuddannede	19	+ 3.495 kr.	20	+ 3.495 kr.
4)	Assistenter – efter lokal aftale	22	+ 1.500 kr.	23	+ 1.500 kr.
		31	+ 2.487 kr.	32	+ 2.487 kr.
5)	Informatikassistenter	22		23	
6)	Erhvervsproglige korrespondenter	22		23	
7)	Grafiske teknikere og mediegrafikere – efter lokal aftale	22	+ 1.500 kr.	23	+ 1.500 kr.
		31	+ 2.487 kr.	32	+ 2.487 kr.
8)	Eventkoordinator - efter lokal aftale	22	+ 1.500 kr.	23	+ 1.500 kr.
		31	+ 2.487 kr.	32	+ 2.487 kr.
9)	Administrationsøkonomer, finansøkonomer, markedsføringsøkonomer, financial controller. Serviceøkonomer, multimediedesignere, og handelsøkonomer	27	+ 3.495 kr.	28	+ 3.495 kr.
10)	Overassistenter, lukket gruppe	27	+ 3.495 kr.	28	+ 3.495 kr.
11)	Professionsbachelorere i enten offentlig administration, finans, økonomi og it, fremmedsprog og digital markedskommunikation (tidl. erhvervsprog og it-baseret markedskommunikation), webudvikling, softwareudvikling, grafisk kommunikation, IT-sikkerhed eller sportsmanagement	32		33	
12)	Specialister - efter lokal aftale, herunder ansatte med Forvaltningshøjskolens Afgangseksamen (FA).	32		33	
		36	+ 2.957 kr.	37	+ 2.957 kr.
		41	+ 4.995 kr.	41	+ 13.295 kr.
		46	+ 12.984 kr.	46	+ 21.284 kr.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Ved ovenstående stillingsbetegnelser forstås:

- 1) *Kontorassistenter*: Administrationspersonale uden uddannelse indenfor kontorfaget.

Kontorassistenter, som består eller har bestået Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler), kan overgå til grundløntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning **fra 1. april 2025: grundlønstrin 23 + 1.500 kr.** (31. marts 2018 niveau)).

Kontorassistenter, som består eller har bestået Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler), overgår senest efter 13 års beskæftigelse til grundløntrin 22 + 1.500 kr. (med virkning fra **1. april 2025: grundlønstrin 23 + 1.500 kr.** (31. marts 2018 niveau)).

BEMÆRKNINGER:

Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler) har tidligere været benævnt Dansk Kommunalkursus I/Basisdelen/Fællesdelen. Uanset benævnelse er det omfattet af bestemmelsen.

- 3) *Kontorserviceuddannede*: Ansatte, der har gennemgået kontorserviceuddannelsen (erhvervsuddannelse) i henhold til gældende bekendtgørelse.
- 4) *Assistenter*: Faglært administrationspersonale med lærlinge-, EFG- eller erhvervsuddannelse inden for kontorfaget.

Ved assistenter forstås ligeledes ansatte, som har gennemgået en uddannelse, der af Undervisningsministeriet eller Det faglige Udvalg for kontoruddannelser/Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning er blevet eller bliver godkendt som sidestillet med en egentlig lærlinge-, EFG- eller erhvervsuddannelse inden for kontorfaget. Som eksempler kan nævnes:

- Gennemført elevuddannelse fra et forsikrings-selskabs hovedkontor.
- Gennemført elevuddannelse i bank eller sparekasse.
- Gennemført elevuddannelse i civiletaterne.
- Konkrete uddannelsesforløb godkendt i hvert enkelt tilfælde.

Assistenter kan efter lokal aftale indplaceres på grundløntrin 31 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra **1. april 2025: grundlønstrin 32 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau)**)).

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Ansatte, der har færdiggjort både en uddannelse som assistent, jf. §5 stk. 2 nr. 4 og en erhvervsakademiuddannelse omfattet af overenskomstens §5 stk. 2 nr. 9, indplaceres på grundløn 27 + 3.495 (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra **1. april 2025: grundlønstrin 28 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau)**) eller højere. Bestemmelsen gælder ikke for nyansættelser i direkte forlængelse af elevuddannelse inden for overenskomstens område.

BEMÆRKNING: Allerede ansatte pr. 1. april 2021 ændrer ikke lønindplacering medmindre andet aftales lokalt.

- 5) *Informatikassistenter:* Ansatte, der har gennemgået uddannelsen som informatikassistent i henhold til gældende bekendtgørelse. Det er en forudsætning for, at informatikassistenter omfattes af overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl., at de overvejende beskæftiges med administrative opgaver eller IT-relaterede opgaver.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

- 6) *Korrespondenter:* Administrationspersonale med erhvervsproglig afgangseksamen.

Korrespondenter aflønnes med grundløntrin **22**

(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23), når uddannelsen er en forudsætning for ansættelsen (arbejdets udførelse). Bestemmelsen om Kommunom Grunddannelsen (obligatoriske moduler) i § 9 gælder ikke korrespondenter.

Når arbejdsområdet ikke forudsætter en bestået erhvervsproglig afgangseksamen, aflønnes korrespondenter som kontorassistenter, eller ansættelse sker i højere stilling.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

- 7) *Grafiske teknikere og mediegrafikere:* Ansatte, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til grafisk tekniker eller mediegrafiker i henhold til gældende bekendtgørelse.

BEMÆRKNING:

Grafiske teknikere og mediegrafikere ansat før 1. april 2018 på overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl., bevarer deres indplacering, med mindre andet aftales.

I forbindelse med, at "grafisk tekniker og mediegrafiker" ved OK-18 indskrives i overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl., vil overenskomsten for grafisk beskæftiget personale alene gælde for de nu lukkede uddannelser til typograf, litograf, bogbindersvend og bogbinderassistent.

Det er mellem parterne aftalt, at grafiske teknikere og mediegrafikere ansat før 1. april 2018 på overenskomst for grafisk beskæftiget personale, overføres til overenskomsten for administrations- og IT-personale m.fl. og lønsammensætningen aftales på ny, idet de ansatte bevarer deres løn, pension samt pensionsselskab som en personlig ordning i deres nuværende stilling, medmindre andet aftales.

Grafiske teknikere og mediegrafikere kan efter lokal aftale indplaceres på grundløntrin 31 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 32 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau))**.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

- 8) *Eventkoordinator*: Ansatte, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til eventkoordinator i henhold til gældende bekendtgørelse.

Eventkoordinator kan efter lokal aftale indplaceres på grundløntrin 31 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 32 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau)**).

****NYT****

- 9) *Administrationsøkonomer, finansøkonomer, markedsføringsøkonomer, financial controller, serviceøkonomer, multimediedesigner og handelsøkonomer*: Ansatte, som har gennemført den korte videregående uddannelse til enten administrationsøkonom (erhvervsakademiuddannelsen i administration), finansøkonom (erhvervsakademiuddannelse inden for finansområdet), markedsføringsøkonom (erhvervsakademiuddannelse inden for markedsføring), financial controller (erhvervsakademiuddannelse inden for økonomi, eksternt regnskab, revision og controlling), serviceøkonom (erhvervsakademiuddannelse inden for service, turisme og hotel), multimediedesignere (erhvervsakademiuddannelse) **eller handelsøkonom (erhvervsakademiuddannelse inden for indkøb, salg og markedsføring)**.

- 10) Overassistenter, lukket gruppe: Tidligere grundløntrin 25, som er bortfaldet pr. 1. april 2003. Allerede ansatte, som havde opnået grundlønstrinnet, bevarer dette som en personlig ordning. Der kan ikke ske indplacering på dette grundlønstrin.

****NYT****

- 11) *Professionsbachelor i offentlig administration, finans, økonomi og it, fremmedsprog og digital markeds kommunikation (tidl. erhvervssprog og it-baseret markeds kommunikation), webudvikling, softwareudvikling, grafisk kommunikation, IT-sikkerhed, sportsmanagement*: Ansatte, som har gennemført den mellemlange videregående uddannelse til professionsbachelor i enten offentlig administration, finans, økonomi og it, fremmedsprog og digital markeds kommunikation (tidl. erhvervssprog og it-baseret markeds kommunikation), webudvikling, softwareudvikling, grafisk kommunikation, **IT-sikkerhed eller sportsmanagement**.

BEMÆRKNINGER:

Allerede ansatte professionsbachelor i grafisk kommunikation bibeholder hidtidig indplacering medmindre andet aftales.

Stk. 3.

For IT-personale (basisstillinger) gælder følgende grundlønninger:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsbetegnelse - IT-personale		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2025		Fra 1. april 2025	
		Løn- trin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 Niveau
1)	Tasteoperatører og edb-medhjælpere (Udgår fra 1. april 2025)	12	+ 2.151 kr.	Stillingskategorien kan ikke anvendes	
2)	Edb-assistenters (lukket gruppe), operatører, programmører og systemplanlæggere (udgår fra 1. april 2025 og allerede ansatte overføres til stilling som IT-medarbejder*)	19	+ 3.495 kr.*	Stillingskategorien kan ikke anvendes	
3)	IT-medarbejdere - efter lokal aftale	22 31	+ 2.487 kr.	23 32	+ 2.487 kr.
4)	Informatikassistenter	22		23	
5)	Datamatikere og datanomer / akademiuddannelsen i informationsteknologi	28	+ 3.495 kr.	29	+ 3.495 kr.
6)	Specialister - efter lokal aftale	32 36 41 46	+ 2.957 kr. + 4.995 kr.	33 37 41 46	+ 2.957 kr. + 13.295 kr. + 21.284 kr.

**)Edb-assistenters, operatører, programmører og systemplanlæggere på grundløn 19+3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) løftes pr. 1. april 2025 til grundløn 20 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) med fuldt gennemslag og herefter til grundløn 23 uden fuldt gennemslag. Allerede ansatte overføres til en stilling som IT-medarbejder pr. 1. april 2025. Der aftales ny lønsammensætning. Omlægningen må ikke medføre lønnedgang.*

Ved ovenstående stillingsbetegnelser forstås:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**3) *IT-medarbejdere*: Ansatte uden en formaliseret uddannelse indenfor IT-faget.

IT-medarbejdere kan efter lokal aftale indplaceres på grundlønstrin 22 (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundlønstrin 23)** eller grundlønstrin 31 + 2.487 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundlønstrin 32 +2.487 kr. (31. marts 2018 niveau))**.

4) *Informatikassistenter*: Ansatte, der har gennemgået uddannelsen som informatikassistent i henhold til gældende bekendtgørelse. Det er en forudsætning for, at informatikassistenter omfattes af overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl, at de overvejende beskæftiges med IT-relaterede opgaver eller administrative opgaver.

5) *Datanom*: Ansatte som har gennemført uddannelsen til datanom. Datanomuddannelsen er afløst af akademiuddannelsen i informationsteknologi.

Stk. 4.

For ledere (administrations- og IT-personale) gælder følgende grundlønninger:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsbetegnelse - ledere		Grundløn (lønttrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2025		Fra 1. april 2025	
		Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
1)	Ledere - efter lokal aftale, herunder ansatte med Forvaltningshøjskolens Afgangseksamen (FA).	42	+ 5.801 kr.	42	+ 14.101 kr.
		47	+ 12.446 kr.	47	+ 20.746 kr.

Stk. 5.

For tandklinikassistenter (basisstillinger) gælder følgende grundlønninger:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsbetegnelse - tandklinikassistent- ter		Grundløn (lønttrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2025		Fra 1. april 2025	
		Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
1)	Tandklinikassistenter	22	+ 2.844 kr.	24	
2)	1. tandklinikassistenter	27	+ 1.344 kr.	29	

Ved uddannede tandklinikassistenter forstås ansatte, som har gennemgået en af følgende uddannelser:

- 3-årig tandklinikassistentuddannelse i henhold til gældende bekendtgørelse om tandklinikassistentuddannelsen, eller
- efg-tandklinikassistentuddannelsen, eller

- 3-årig tandklinikassistentuddannelse ved tillæring på en privat eller offentlig klinik og har bestået kursus I og II for tandklinikassistenter, eller
- den 1-årige uddannelse på en tandklinikassistent-skole i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 397 af 31. august 1972 med efterfølgende praktiktid i ét år.

Stk. 6.

For laboratorie- og miljøpersonale (basisstillinger) gælder følgende grundlønninger:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsbetegnelse - laboratorie- og miljøpersonale		Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)			
		Indtil 31. marts 2025		Fra 1. april 2025	
		Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau
1)	Miljøassistenter	23		24	
2)	Laboranter	23	+ 3.495 kr.	28	+ 3.495 kr.*
3)	Laboratorieteknikere	29	+ 3.495 kr.	30	+ 3.495 kr.
4)	Miljøteknikere	29	+ 3.495 kr.	30	+ 3.495 kr.
5)	Professions bachelor/overbygning laborantuddannelsen	32		33	
6)	Specialister - efter lokal aftale,	32		33	
		36	+ 2.957 kr.	37	+ 2.957 kr.
		41	+ 4.995 kr.	41	+ 13.295 kr.
		46	+ 12.984 kr.	46	+ 21.284 kr.

*) Med virkning fra 1. april 2025: Løftes laboranter 1 trin til grundløn 24 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) med fuldt gennemslag. For at harmonisere med administrationspersonalets akademiuddannelser løftes yderligere 4 trin til grundløn 28 + 3495 kr. (31. marts 2018 niveau) uden fuldt gennemslag og med lokal modregning. Som konsekvens heraf ændres 6 kvalifikationstrin efter 7 år til 2 trin efter 4 år jf. §7 stk. 2 12. Dette gælder for både medarbejdere ansat før og efter 1. april 2025. Der aftales ny lønsammensætning. Omlægningen må ikke medføre lønnedgang.

Ved ovenstående stillingsbetegnelser forstås:

- 1) *Miljøassistenter: Miljøassistenter skal have gennemført en faglig relevant og nødvendig uddannelse på mindst samme niveau som håndværkeruddannelserne.*

BEMÆRKNINGER:

Mejeriteknikere, hvis væsentligste arbejdsområde er som anført under § 5, stk. 2, nr. 1 er omfattet af overenskomsten. Mejeriteknikere, hvis væsentligste område er udførelse af kemiske, biologiske og fysiske analyseopgaver samt udførelse af beregninger og rapporter i forbindelse hermed, er som hidtil omfattet af § 5, stk. 6, nr. 2, 3 og 4.

Ikke faglært arbejdskraft er ikke umiddelbart omfattet af overenskomsten, og personale, der f.eks. foretager prøveindkøb, uden at det samtidig er pålagt den pågældende at udføre kontrol eller vejledningsopgaver, er ikke omfattet af overenskomsten.

I særlige tilfælde kan der, efter aftale mellem forbundet og Regionernes Løn- og Takstnævn ske ansættelse som miljøassistenter af personer, der ikke opfylder betingelsen i § 5, stk. 6, nr. 1.

- 2) *Laboranter: Laboranter skal have gennemført uddannelsen til laborant, godkendt af Undervisningsministeriet.*
- 3) *Laboratorieteknikere: Laboratorieteknikere skal have gennemført uddannelsen til laboratorietekniker, godkendt af Undervisningsministeriet.*
- 4) *Miljøteknikere: Miljøteknikere skal have gennemført uddannelsen til miljøtekniker, godkendt af Undervisningsministeriet.*

BEMÆRKNINGER:

Efter forhandling mellem vedkommende regionsråd og HK's lokale afdeling kan det besluttes, at ansatte med andre uddannelser, der kan sidestilles med uddannelsen som miljøtekniker, bliver omfattet af overenskomsten.

Vejledende bemærkes, at overenskomstens parter efter hidtidig praksis har tillagt det betydning ved en godkendelse, om den givne anden uddannelse var af en længde, der kunne sammenlignes med uddannelsen til miljøtekniker samt, om uddannelsen var relevant for det arbejde, den pågældende skulle bestride.

Som eksempler på uddannelsesretninger, der i givne sammenhænge kan medføre, at den ansatte kan omfattes af overenskomsten, kan nævnes

- kemotekniker
- laboratorietekniker (der ansættes til arbejde som miljøtekniker)
- landbrugstekniker
- mejeritekniker
- levnedsmiddeltekniker
- fiskeriteknolog
- Jordbrugsteknolog
- Miljøteknolog.

Overenskomsten finder alene anvendelse ved ansættelse af en miljøteknolog, hvis stillingen indeholder egentlige miljøteknikeropgaver.

Efter forhandling mellem overenskomstens parter i de enkelte tilfælde kan det endvidere godkendes, at ansatte med anden relevant erfaring - men uden at de har gennemgået (afsluttet) en formaliseret uddannelse - omfattes af overenskomsten. Det vil være en forudsætning for sådanne godkendelser, at den

pågældende udfører arbejdsopgaver fuldt på højde med allerede ansatte miljøteknikere.

BEMÆRKNINGER TIL NR. 1) - 4):

Vedrørende arbejdsområde for laboratorie- og miljøpersonale henvises til bilag 9.

§ 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.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 2.

For følgende personalegrupper:

- Administrationspersonale med grundløntrin 22 (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23**) og grundløntrin 22 + 1.500 (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløn 23 + 1.500 (31. marts 2018 niveau)**),
- IT-personale med grundløntrin 19 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) og grundløntrin 28 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløn 29 + 3.495 (31. marts 2018 niveau)**),
- Tandklinikassistenter med grundløntrin 22 + 2.844 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 24**),
- Laboratorie- og miljøpersonale med grundløntrin 23 (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 24**), grundløntrin 23 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløn 28 + 3.495 (31. marts 2018 niveau)**) og grundløntrin 29 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløn 30 + 3.495 (31. marts 2018 niveau)**),

der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

*Bestemmelsen gælder fortsat for administrationspersonale, der som en personlig ordning aflønnes med grundløntrin 27 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundlønstrin 28 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau)**), jf. § 5, stk. 2, nr. 10.*

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Funktionsløn ydes 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 den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været betalt med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.lign., jf. § 28, punkt 18 (OK [11.17.1](#)).

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 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.

BEMÆRKNINGER:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

- 1) Kontorassistenter, telefonister ved sygehuse og assistenter, grafiske teknikere, mediegrafikere, eventkoordinatorer med grundløntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau)**) der har bestået Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler) **eller anden relevant uddannelse jf. §9 stk. 1a**, tillægges 2 løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler) har tidligere været benævnt Dansk Kommunalkursus I/Basisdelen/Fællesdelen. Uanset benævnelse er det omfattet af bestemmelsen.

- 2) For administrationspersonale i basisstillinger med grundløntrin 22 (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23**) og grundløntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau)**), som gennemfører en af nedenstående uddannelser **eller anden relevant uddannelse jf. §9 stk. 1a**, skal der indgås decentral forhånds aftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationsløn.

- Kommunom Fagdel/Valgfagsdel (gælder kun for ansatte med grundløntrin 22 **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23)** og grundløntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau))**).
- Officielt godkendte diplomuddannelser i offentlig forvaltning og administration samt den sociale diplomuddannelse
- Socialformidleruddannelsen

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen gælder fortsat for administrationspersonale, der som en personlig ordning aflønnes med grundløntrin 27 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau)(med virkning fra 1. april 2025 grundlønstrin 28 + 3.496 kr. (31. marts 2018 niveau)) , jf. § 5, stk. 2, nr. 10.

- 3) For ansatte, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter, m.v., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsftale om kvalifikationsløn.
- 4) Kontoruddannede telefonister ved sygehuse tillægges minimum 3 løntrin.
- 5) Kontorassistenter på grundlønstrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 14 + 1.400 kr. (31. marts 2018 niveau))** og telefonister ved sygehus på grundlønstrin 13 **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 15** og tasteoperatører og edb-medhjælpere på grundløntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 7 løntrin oveni grundlønnen.
- 6) Edb-assistenter og kontorserviceuddannede på grundløntrin 19 + 3.495kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 20 +3.495 kr. (31. marts 2018 niveau))**, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.
- 7) Assistenter, erhvervsproglige korrespondenter, informatikassistenter, grafiske teknikere, mediegrafikere og eventkoordinatorer på grundløntrin 22 **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23)** og grundløntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau))**, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.
- 8) IT-medarbejdere på grundløntrin 22 **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23)**, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.
- 9) Datamatikere og datanomer / akademiuddannelsen i informationsteknologi på grundløntrin 28 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 29 +3.495 kr. (31. marts 2018 niveau))** og administrationsøkonomer, finansøkonomer, markedsføringsøkonomer, financial controller,

serviceøkonomer og multimediedesignere på grundløntrin 27 + 3.495kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 28 +3.495 kr. (31. marts 2018 niveau))**, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.

- 10) Tandklinikassistenter på grundløntrin 22 + 2.844 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 24)**, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.
- 11) Miljøassistenter på grundløntrin 23 **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 24)** som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen.
- 12) Laboranter på grundløntrin 23 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau), som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes 6 løntrin oveni grundlønnen. **Med virkning fra 1. april 2025 harmoniseres aflønningen med akademiuddannelser for administrationspersonale grundlønnen til 28 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau). Som konsekvens heraf ændres 6 kvalifikationsstrin efter 7 år til 2 trin efter 4 år. Dette gælder for både nyansatte og eksisterende medarbejdere.**

BEMÆRKNINGER:

Indplacering af allerede ansatte grafiske teknikere, mediegrafikere, eventkoordinatorer og multimediedesignere pr. 1. april 2018, financial controller og serviceøkonomer pr. 1. april 2015, markedsføringsøkonomer pr. 1. april 2013, kontorserviceuddannede, IT-medarbejdere og finansøkonomer pr. 1. januar 2012 og øvrige ansatte pr. 1. april 2009:

Der kan foretages modregning i udligningstillæg og i funktions- og kvalifikationsløn aftalt lokalt før 1. april 2018 for grafiske teknikere, mediegrafikere, eventkoordinatorer og multimediedesignere, før 1. april 2015 for financial controller og serviceøkonomer, før 1. april 2013 for markedsføringsøkonomer, før 1. april 2011 for kontorserviceuddannede, IT-medarbejdere og finansøkonomer og før 1. april 2008 for øvrige ansatte. Lønnen skal sammensættes på ny, og i den forbindelse aftales i hvilke elementer, der skal ske modregning.

Stk. 3.

For gennemgang af relevant videreuddannelse skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 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.

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. KOMMUNOM GRUNDUDDANNELSEN (OBLIGATORISKE MODULER)

Stk. 1.

Assistenter med grundløntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundlønstrin 23 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau)**) skal have tilbud om at gennemgå Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler).

BEMÆRKNINGER:

Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler) har tidligere været benævnt Dansk Kommunalkursus I/Basisdelen/Fællesdelen. Kommunom Basisdelen/Fællesdelen er omfattet af bestemmelsen.

Ansatte der har bestået Dansk Kommunalkursus I, er ikke omfattet af bestemmelsen.

Grafiske teknikere, mediegrafikere og eventkoordinatorer er ikke omfattet af § 9 og § 10.

- 1) For ansatte, der har gennemgået regional/kommunal elevuddannelse, skal tilbuddet gives umiddelbart efter, at uddannelsen er afsluttet.
- 2) For andre assistenter skal tilbuddet gives umiddelbart efter 1 års ansættelse.

****NYT****

Stk. 1a

Der kan indgås aftale om, at tilbudspligten i § 9 og §10 kan gælde for andre relevante og kompetencegivende uddannelser end den anførte, i det omfang disse uddannelser er på akademniveau. Aftalen indgås mellem leder, TR og medarbejder.

BEMÆRKNING:

Der kan ikke ydes tilskud fra Den Regionale Kompetencefond til disse uddannelser for ansatte omfattet af stk. 1a. Ved gennemførelsen af uddannelsen gælder § 7, stk. 2, nr. 1 og 2.

Stk. 2.

Bestået biblioteksassistentuddannelse på Danmarks Biblioteksskole efter den ordning, der var gældende før den 1. april 1973, sidestilles i denne overenskomst med bestået Dansk Kommunalkursus I.

§ 10. KOMMUNOM FAGDEL/VALGFAGSDEL

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 1.

Faglært administrationspersonale på grundløntrin 22 (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 23**) og assistenter med bestået Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler) skal efter ansøgning tilbydes gennemgang af Kommunom Fagdel/Valgfagdel. Ansøgning om gennemgang af Kommunom Fagdel/Valgfagdel skal afgives senest 5 år efter bestået Kommunom Grunduddannelse (obligatoriske moduler).

Tilbud om gennemgang af Kommunom Fagdel/Valgfagdel skal herefter gives til ansøgeren senest 2 år efter modtagelsen af ansøgningen, dog med forbehold for forvaltningens arbejdssituation og kapaciteten på Kommunom Fagdel/Valgfagdel.

Hvis tilbuddet om gennemgang af Kommunom Fagdel/Valgfagdel på førstkommende kursus ikke umiddelbart accepteres, er tilbuddet endeligt bortfaldet, og der kan ikke indgives ny ansøgning efter ovenstående regler.

BEMÆRKNINGER:

Kommunom Grunduddannelsen (obligatoriske moduler) har tidligere været benævnt Dansk Kommunalkursus I/Basisdelen/Fællesdelen. Uanset benævnelse er det omfattet af bestemmelsen.

Ansatte, der har bestået Dansk Kommunalkursus II, skal ikke have nævnte tilbud.

Stk. 2.

Der kan lokalt indgås aftale om at lade gennemgang af andre uddannelsesforløb træde i stedet for Kommunom Fagdel/Valgfagdel - under forudsætning af, at disse er relevante for arbejdet.

§ 11. PENSION

Stk. 1.

For administrations- og IT-personale over 21 år indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for kontorpersonale.

For tandklinikassistenter og laboratorie- og miljøpersonale over 21 år indbetales pensionsbidrag til Sampension.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 2.

Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, de tidligere amter, regioner 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 overenskomstens pensionsbestemmelser.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 3. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af overenskomsten uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Stk. 4

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende procenter af de pensionsgivende lønde:

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Gruppe	Indtil 31. marts 2025		Fra 1. april 2025	
	Grundløn (løntin og grundlønstillæg)	Procent	Grundløn (løntin og grundlønstillæg)	Procent
Administrations- og IT- personale	12 + 2.151 kr.	16,00 %	14 + 1.400 kr.	16,28 %
	13	16,00 %	15	16,28 %
	19 + 3.495	16,00 %	20 + 3.495 kr.	16,28 %
	22	16,00 %	23	16,28 %
	22 + 1.500 kr.	16,00 %	23 + 1.500 kr.	16,28 %
	27 + 3.495 kr.	16,00 %	28 + 3.495 kr.	16,28 %
	28 + 3.495 kr.	16,00 %	29 + 3.495 kr.	16,28 %
	31 + 2.487 kr.	16,00 %	32 + 2.487 kr.	16,28 %
	32*	16,00 %	33 *	16,28 %
	32**	16,66 %	33 **	16,94 %
	36 + 2.957 kr.	16,66 %	37 + 2.957 kr.	16,94 %
	41 + 4.995 kr.	16,66 %	41 + 13.295 kr.	16,94 %
	42 + 5.801 kr.	16,66 %	42 + 14.101 kr.	16,94 %
	46 + 12.984 kr.	18,70 %	46 + 21.284 kr.	18,98 %
47 + 12.446 kr.	18,70 %	47 + 20.746 kr.	18,98 %	
Tandklinikassistenter	Alle	16,20 %	Alle	16,48 %
Laboratorie- og miljø- personale	23	16,20 %	24	16,48 %
	23 + 3.495 kr.	16,20 %	28 + 3.495 kr.	16,48 %
	29 + 3.495 kr.	16,20 %	30 + 3.495 kr.	16,48 %
	32*	16,20 %	33 *	16,48 %
	32**	16,86 %	33 **	17,14 %
	36 + 2.957 kr.	16,86 %	37 + 2.957 kr.	17,14 %
	41 + 4.995 kr.	16,86 %	41 + 13.295 kr.	17,14 %
46 + 12.984 kr.	18,70 %	46 + 21.284 kr.	18,98 %	

* Specialist jf. § 5, stk. 2 og 6

** Professionsbachelor jf. § 5, stk. 2 og 6

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde, jf. § 18, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

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.

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.

§ 12. FRIT VALG

Stk. 1.

Den ansatte kan med virkning fra 1. april 2010 vælge, at pensionsbidrag over 15 % 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.

§ 13. ATP

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

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 14. SUPPLERENDE SENIORBONUS

Stk. 1.

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

Den supplerende seniorbonus udgør:

60 år: 1,2 % af sædvanlig løn

61 år: 0,8 % af sædvanlig løn

62 år: 0,4 % af sædvanlig løn

Stk. 2.

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

- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceforløb

BEMÆRKNINGER:

Regler vedrørende konvertering følger af Protokollat vedrørende seniorbonus.

§ 15. ARBEJ DSTID

BEMÆRKNINGER:

Telefonister ansat på sygehuse er omfattet af Arbejdstidsaftalen for bl.a. lægesekretærer og telefonister ved sygehuse, jf. (OK [11.05.11.1](#)).

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage. På arbejdsområder, hvor alle ugens dage traditionelt betragtes som arbejdsdage, fordeles arbejdstiden på 5 dage.

For laboratorie- og miljøpersonale dog 37 ½ time ved 6-dages uge, hvis arbejdstiden er tilrettelagt således, at der er inkluderet 6 spisepauser ugentlig.

For tandklinikassistenter kan den daglige arbejdstid dog maksimalt udgøre 8 timer og skal være placeret i tidsrummet mellem kl. 7.30-16.30. Én dag om ugen kan arbejdstiden dog

placeres i tidsrummet mellem kl. 7.30-18.30. Ved institutioner, hvor den årlige beskæftigelse er på 1924 timer (inkl. ferie og søgnehellidage), er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling.

BEMÆRKNINGER:

Der kan lokalt indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.

Stk. 3.

Flextid kan indføres ved lokal forhandling for en eller flere personalegrupper.

Stk. 4.

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 5.

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, såfremt beskæftigelsen udgør mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 6.

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

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der ved særligt belastende arbejde af længerevarende karakter - herunder ved tastearbejde, telefonomstilling, skærmterminalarbejde og arbejde i klimarum, mørkekammer, mikroskopering, sterilbænke og arbejde, hvor der kræves særlige beskyttelsesforanstaltninger f.eks. åndedrætsværn - med jævne mellemrum skal gives de ansatte tid til afbrydelse, bl.a. til afspænding af belastede muskler.

§ 16. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

For overenskomstansatte indbetales der sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. For tjenestemænd kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)) giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.”

Plustid anvendes indenfor rammerne af de gældende arbejdstids- og hviletidsbestemmelser.

§ 17. OMLÆGNING AF ARBEJDSTID

Gældende for administrationspersonale ved undervisningsinstitutioner og tandklinikassistenter, jf. bilag 3.

§ 18. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

****NYT****

Stk. 1.

Tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale, IT-personale, der ikke beklæder egentlige lederstillinger samt administrationspersonale med grundløntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 14 +1.400 kr. (31. marts 2018 niveau) til 36 + 2.957 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1.**

april 2025: grundløntrin 37 + 2.957 kr. (31. marts 2018 niveau), er omfattet af stk. 2-11.

Andre ansatte er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. § 28, punkt 17 (OK [21.18.1](#)).

Stk. 2.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på kr. 35,70 i grundbeløb (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 4.

Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem den lokale HK-klub og den stedlige ledelse forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 5.

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag – dog pr. måned for tandklinikassistenter.

Stk. 6.

Hvis overarbejde/merarbejde afspadsres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 9, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

Stk. 7.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadsret, 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 HK Kommunal og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 8.

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsring, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 9. Der kan mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale HK-klub træffes aftale om, at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt.

****NYT** pr. 1. april 2025**

Stk. 9.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.

- 2) For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med et tillæg på 50 %.
- 3) For alle øvrige overarbejdstimer samt for overarbejdstimer på de i § 15, stk. 6, nævnte fridage betales timeløn med et tillæg på 100 %.
- 4) Ansatte med højere aflønning end løntrin **38** får overarbejdsbetaling efter løntrin **38**.

Stk. 10.

Den timeløn, der er nævnt i stk. 9, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 11.

For ansatte med deltidbeskæftigelse ydes kun godtgørelse for overarbejde, hvis arbejdet strækker sig ud over arbejdsstedets normale arbejdstid den pågældende dag.

§ 19. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDGIGHEDSVAGT

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 1.

Tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale (bortset fra miljøteknikere og miljøassistenter) og administrations- og IT-personale, der er aflønnet til og med grundløntrin 42 + 5.801 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: grundløntrin 42 + 14.101 kr. (31. marts 2018 niveau)**), og som efter tjenstlig ordre udfører arbejde i forskudt tid, ydes betaling efter Arbejdstidsaftale om forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (OK [11.05.01.01](#)).

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

BEMÆRKNINGER:

Adgang til forskudttidsbetaling indebærer ikke, at der ydes forskudttidsbetaling for arbejde ud over kl. 17 som følge af flexitidsordning. Der kan ikke ydes forskudttidsbetaling for overarbejde.

Bestemmelsen finder også anvendelse, selv om der ikke arbejdes i fast turnus.

Stk. 2.

For IT-personale ydes betaling for rådighedsvagt i hjemmet efter samme aftale.

Stk. 3.

For miljøassistenter gælder Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (OK [11.05.01.01](#)) med tilhørende aftale om hvile tid og fridøgn.

Stk. 4.

For miljøteknikere ydes betaling for arbejde i tiden mellem kl. 17 og 06 samt på søn- og helligdage i overensstemmelse med Arbejdstidsaftale om forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (OK [11.05.01.01](#)).

For så vidt angår miljøvagter følger miljøteknikere den mellem bl.a. Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Akademikernes Centralorganisation indgåede aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet (OK [33.01.3.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Udkald (effektiv tjeneste) under rådighedsvagt honoreres med almindelig timeløn + 50 %. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den pågældendes årsbruttoløn.

Der henvises i øvrigt til aftalen om hviletid og fridøgn ([11.10.17](#)).

§ 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 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 oplysning om fravær på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

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

§ 21. TJENESTEDRAGT/ARBEJDSTØJ

For tandklinikassistenter ydes fri tjenestedragt.

For laboratorie- og miljøpersonale ydes fri kittel ved laboratoriearbejde og specielt arbejdstøj stilles til rådighed, når det efter arbejdets karakter er nødvendigt.

§ 22. FRAVÆRSGODTGØRELSE

Ansatte får godtgørelse for fravær fra tjenestestedet efter de regler, der gælder i regionen.

§ 23. SYGDOM

Stk. 1.

Anmeldelse af og dokumentation for sygdom sker efter de regler, der gælder for tjenestemænd.

Stk. 2.

Laboratorie- og miljøpersonale bortset fra miljøteknikere er berettiget til en årlig speciallægeundersøgelse med henblik på undersøgelse for eventuelle erhvervsskader.

Stk. 3.

For miljøteknikere gælder, at sygdomsforfald uden ugrundet ophold skal anmeldes til tjenestestedet og skal dokumenteres ved en af medarbejderen underskrevet erklæring eller på forlangende ved lægeattest.

§ 24. VÆRNEPLIGT

Stk. 1.

Ved indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder de samme regler som for regionens tjenestemænd.

§ 25. TJENESTEMANDSFORHØR

Tandklinikassistenter og administrations- og IT-personale har pligt til at give møde ved tjenestemandsförhör og afgive forklaring. Förhörslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnsager.

§ 26. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Der gives tjenestefrihed til undervisning på Kommunomuddannelsen samt Professionshøjskolen Metropol (tidligere Danmarks Forvaltningshøjskole) og andre kurser, som regionen har bevilget. Der gives tjenestefrihed på eksamensdage og dagen før eksamen på Kommunomuddannelserne og Professionshøjskolen Metropol (tidligere Danmarks Forvaltningshøjskole), hvis disse dage er arbejdsdage.

Stk. 3.

For tandklinikassistenter gælder at hvis regionen giver frihed til deltagelse i et kursus, der er relevant for beskæftigelsen som tandklinikassistent, ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn.

Stk. 4.

På bevilgede kurser sidestilles en undervisningsdag på mindst 6 undervisningstimer med en hel arbejdsdag.

Stk. 5.

Kursusudgifter ved deltagelse i bevilgede kurser og udgifter til billigste offentlige transportmidler fra tjenestested til kursus og retur betales af regionen.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med HK Kommunal's proceduredrøftelse, jf. bemærkningerne til § 4, kan det drøftes, hvilke virkninger regionens politik om efteruddannelse og kompetenceudvikling vil få for ansatte efter denne overenskomst.

§ 27. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til HK / Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

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

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

BEMÆRKNINGER:

*Underretningen til HK Kommunal sker digitalt.
HK Kommunal, CVR-nummer: 31429528.*

Underretningen til HK Kommunal indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i bilag 4.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan HK Kommunal kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden en 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 HK Kommunal hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af 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 bestemmes 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.

§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
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 mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (OK [21.14.1](#)).

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

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 (OK [11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

****Nyt** med virkning fra 1. april 2025**

32. Aftale om opsparing af frihed (OK [11.37.1](#))

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

§ 29. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 30. LØN OG LØNBREGNING

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5, 6, 7 og bilag 1 for en tilsvarende stilling.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelse, indgår ikke i beregningen.

§ 31. PENSION

Stk. 1.

For ansatte som er fyldt 21 år oprettes for administrations- og IT-personale en pensionsordning i Pensionskassen for kontorphonale og for tandklinikassistenter og laboratorie- og miljøpersonale en pensionsordning i Sampension.

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 § 11 ved tidligere regional eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

****Nyt****

Stk. 3.

§ 11, stk. 2-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 32. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Hvis timelønnet personale har været uafbrudt beskæftiget ved regionen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor kontoret holdes lukket, betales der for disse dage. Betalingen udgør et beløb svarende til sædvanlig timeløn for det antal timer, vedkommende ellers skulle have været beskæftiget.

§ 33. OPSIGELSE

For timelønnede, der er ansat til midlertidigt arbejde af 1 måned eller derunder - uden at der er aftalt et sluttidspunkt for ansættelsen -, vil opsigelse fra såvel regionens som den ansattes side kunne ske fra dag til dag. Bemærkning herom optages i ansættelsesbrevet.

§ 34. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

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

§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede:

- § 4. Løndannelsen
- § 13. ATP
- § 15. Arbejdstid
- § 17. Omlægning af arbejdstid
- § 18. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

- § 19. Forskudttidsbetaling og rådighedsvagt
- § 21. Tjenstedragt/arbejdstøj
- § 22. Fraværsgodtgørelse
- § 25. Tjenestemandsførhør
- § 28. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt. 7-8, 11, 17 og 19.

KAPITEL 4. ELEVER OG PRAKTIKANTER

§ 36. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter

- 1) Kontorelever, der gennemfører uddannelse i henhold til § 3 og elever, der er under 25 år ved uddannelsens begyndelse og gennemfører uddannelse i henhold til § 4 i Bekendtgørelse om kontoruddannelse med specialer, og
- 2) Kontorelever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens begyndelse og gennemfører uddannelse i henhold til § 4 og elever, der gennemfører uddannelsen i henhold til § 5 i Bekendtgørelse om kontoruddannelse med specialer (= voksnelever).
- 3) Kontorserviceelever
- 4) Grafiske elever (grafiske teknikere og mediegrafikere)
- 5) Eventkoordinatorelever
- 6) Tandklinikassistentelever
- 7) Laborantpraktikanter

BEMÆRKNINGER:

Ved indgåelse af praktikaftale for laborantpraktikanter anvendes den formular, Laborantnævnet udarbejder, jf. bilag 8.

§ 37. ELEV TID, SKOLEPENGE

Stk. 1.

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til gældende bekendtgørelse om kontoruddannelsen henholdsvis kontorserviceuddannelsen, tandklinikassistentuddannelsen og laborantuddannelsen.

Stk. 2.

Regionen betaler i elevtiden skolepenge og rekvisitter til elevernes skoleundervisning.

Stk. 3.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 2, stk. 2, i Bekendtgørelse om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling nr. 533 af den 17. juni 1996, refunderer regionen elevernes udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

§ 38. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

Elever/praktikanter, som ikke er fyldt 25 år, jf. § 36, nr. 1, 3, 4 og 5, aflønnes med udgangspunkt i følgende procentsatser af lønnen, jf. § 28, punkt 2 (OK [21.03.1](#)):

Kontorelever, grafiske elever og eventkoordinatorelever:

61,15 % af løntrin 21 i sidste uddannelsesår. **(med virkning fra d. 1. april 2025: af løntrin 23)**

58,10 % af løntrin 21 i næstsidste uddannelsesår. **(med virkning fra d. 1. april 2025: af løntrin 23)**

51,88 % af løntrin 21 i foregående uddannelsesår/-periode. **(med virkning fra d. 1. april 2025: af løntrin 23)**

Kontorserviceelever:

58,10 % af løntrin 21 i sidste uddannelsesår. **(med virkning fra d. 1. april 2025: af løntrin 23)**

51,88 % af løntrin 21 i foregående uddannelsesår/-periode. **(med virkning fra d. 1. april 2025: af løntrin 23)**

Tandklinikassistenter:

58,20 % af løntrin 21 i sidste uddannelsesår **(med virkning fra d. 1. april 2025: 61,15 % af løntrin 23)**

53,23 % af løntrin 21 i næstsidste uddannelsesår **(med virkning fra d. 1. april 2025: 58,1 % af løntrin 23)**

46,92 % af løntrin 21 i foregående uddannelsesår/-periode. **(med virkning fra d. 1. april 2025: 51,88 % af løntrin 23)**

Laborantpraktikanter:

57,37 % af løntrin 23 uanset uddannelsesår. **(med virkning fra d. 1. april 2025: af løntrin 24)**

Stk. 2.

Elever/praktikanter, jf. § 36, aflønnes på løntrin 12 + 2.151kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra d. 1. april 2025: løntrin 14 + 1.400 kr. (31. marts 2018 niveau))** fra den dag, de fylder 25 år.

§ 39. PENSION

Stk. 1.

For kontorelever/kontorserviceelever, grafiske elever og eventkoordinatorelever oprettes der, fra den dag de fylder 25 år, en pensionsordning i Pensionskassen for kontorpersonale.

For tandklinikassistentelever og laborantpraktikanter oprettes der, fra den dag de fylder 25 år, en pensionsordning i Sampension.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,70 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

Stk. 1.

For kontorelever/kontorserviceelever, grafiske og eventkoordinatorelever oprettes der en pensionsordning i Pensionskassen for kontorphersonale. For Tandklinikassistentelever og laborantpraktikanter oprettes en pensionsordning i Sampension".

Det samlede pensionsbidrag udgør **16,28%** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2.

§ 11, stk. 6-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 40. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever/praktikanter under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 2.

Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter løntrin 22 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2025 løntrin 23 +1.500 kr. (31. marts 2018 niveau) – dog løntrin 19 + 3.495 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025 løntrin 20 +3.495 kr. (31. marts 2018 niveau)** for kontorserviceelever. Elever er i øvrigt omfattet af § 18 om overarbejde.

§ 41. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

Elever er omfattet af Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2.

For elever/praktikanter gælder følgende bestemmelser for månedslønnede:

§ 13. ATP

§ 15. Arbejdstid

§ 19. Forskudttidsbetaling og rådighedsvagt

§ 20. Barns første og anden sygedag

§ 21. Tjenstedragt/arbejdstøj

§ 22. Fraværsgodtgørelse

§ 25. Tjenestemandsførhør

§ 26. Tjenestefrihed

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 5-8, 14 og 17.

Stk. 3.

Ved undervisning på Handelsskole sidestilles en undervisningsdag på mindst 6 undervisningstimer med en hel arbejdsdag.

KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 42. OVERGANGSBESTEMMELSER

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

****NYT****

§ 43. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2024**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan af såvel RLTN som HK Kommunal opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst **den 31. marts 2026**. 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 13. december 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For HK KOMMUNAL:
Lene Roed

/ Susanne Fagerlund

PROTOKOLLAT 1 - SOCIALFORMIDLERE

1. Socialformidlere er omfattet af kontoroverenskomsten.
2. For socialformidlere gælder også følgende bestemmelser i overenskomsten for socialrådgivere om:
 - Funktionsløn
 - Kvalifikationsløn
 - Forskudt tid, delt tjeneste, rådighedstjeneste
 - Miljøsocialrådgivere.

København, den 24. august 2011

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

For HK/KOMMUNAL:
Bodil M. Otto
/Steen V. Kristensen

PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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.

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 medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKINGER:

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

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. x 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 24. august 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL:
Bodil M. Otto

/Steen V. Kristensen

PROTOKOLLAT 3 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

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

§ 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 27. juni 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK KOMMUNAL:

Bodil M. Otto

/ Susanne Fagerlund

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 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, helbredsvurdering, 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 relevanter).

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at 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 15. september 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For HK/KOMMUNAL
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

PROTOKOLLAT 5 - AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSAT ADMINISTRATIONS- ONSPERSONALE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Aftalen gælder for ansatte i regionerne.

****NYT****

Stk. 3.

Aftalen omfatter ikke

- 1) ansatte aflønnet efter højere grundløn end grundlønnen 47 + 12.446 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025 grundlønnen 47 + 20.746 kr. (31. marts 2018 niveau).**)

§ 2. GENERELLE BESTEMMELSER

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

§ 3. ØVRIGE BESTEMMELSER

Bestemmelserne i nærværende overenskomst gælder, bortset fra:

§ 2	Personafgrænsning
§ 3	Funktionærlov
§ 8	Lønudbetaling
§ 11	Pension
§ 13	ATP
§ 27	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Elever

§ 4. SUPPLERENDE PENSION OG ATP

Stk. 1.

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (OK [11.25.2](#))

Stk. 2.

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

§ 5. OPSIGELSE

Stk. 1.

I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes til HK Kommunal.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til HK Kommunal sker digitalt.

HK Kommunal, CVR nummer: 31429528.

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

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse findes i bilag 4.

Stk. 2.

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.

§ 6.

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 5. november 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For HK KOMMUNAL:

Lene Roed

/ Susanne Fagerlund

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

PROTOKOLLAT 6 - AFTALE VEDRØRENDE TOLKE, DER ANSÆTTES I REGIONEN

Stk. 1.

Protokollatet omfatter medarbejdere, der ansættes i stillinger som tolke i regionerne.

Stk. 2.

Tolke indplaceres på grundlønstrin 23.

Der kan aftales lokal løn jfr. bestemmelserne i Fællesaftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkning:

Der henvises endvidere til § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres indenfor arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4

Øvrige vilkår følger gældende overenskomst for Administrations- og IT-personale m.fl.

København, den 13. december 2024

For **REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:**

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For **HK/KOMMUNAL:**

Lene Roed

/ Susanne Fagerlund

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv 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.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn, klassificeringspulje eller 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.

Alle hidtidige lokale lønaftaler, herunder aftaler om oprykning til personlig overassistent, er som udgangspunkt ophørte. Såfremt der ikke den 1. april 1998 i forbindelse med overgang til ny løndannelse er indgået lokale aftaler til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse med de fornødne tilpasninger.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 1. april 1998 blev omfattet af følgende overgangsordninger:

- 1 løntrin, hvis pågældende var aflønnet efter løntrinene 10 – 45
- et pensionsgivende tillæg på 9.946 kr. årligt (31. marts 2018 niveau) bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet.

3.

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

BILAG 2 - ANVENDELSE AF FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONSLØN

Vejledende kriterier: Administrationspersonale

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Selvstændig sagsbehandlerfunktion
- Bredde i opgavesammensætningen
- Projektdeltagelse eller -ledelse
- Teamledelse
- Souchef- eller stedfortræderfunktion
- Budgetansvar, budgetstyring
- Ansvar for oplærings- eller uddannelsesopgaver
- Superbrugerfunktion
- Instruktionsopgaver
- Tværororganisatoriske opgaver/koordinationsopgaver
- Særlige arbejdsopgaver f.eks. deltagelse i udvalg/nævn eller sekretariatsbetjening af udvalg/nævn.
- Personaleansvar - f.eks. målt på kompetence og antal underordnede
- Forhandlingsopgaver f.eks. løn- eller købskontrakter
- Omstillings- eller udviklingsopgaver
- Varetagelse af eksterne kontakter f.eks. til samarbejdspartnere og interessenter
- Økonomisk eller faglig beslutningskompetence
- Konsulent - eller faglig rådgivningsfunktioner
- Kollegial supervision
- Analyseopgaver
- Sekretariatsfunktioner
- Specialopgaver/ ad hoc opgavevaretagelse
- Back-up-funktioner
- Eneansvarlig for administration
- Formidling og information
- Samarbejde, koordinering og tilsyn med institutioner
- Visitation
- Personale i brugervendte funktioner med særlig belastning
- Fravær fra tjenestestedet
- Rådighedsfunktion

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

Vejledende kriterier: IT-personale

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Netværksadministration
- Systemplanlægning, -administration, -konstruktion og -programmering
- Arbejde med og ansvar for edb-sikkerhed og edb-sikkerhedsimplementering
- Databaseadministration og databiblioteksarbejde
- Konsulent, Hot-line og brugerservice
- Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering
- Tilretning og implementering af trediepart software, herunder arbejde med operativsystemer
- Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning samt dokumentation af software
- Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data
- Overvågning og sikring af produktionsafvikling
- Betjening af anlæg og servere samt perifere enheder
- Indtastning af data via terminal direkte til edb-anlæg
- Ledelsesopgaver, herunder stedfortrædende for leder
- Tværgående og koordinerende ansvar.

For medarbejdere med relevante opgaver henvises også til de vejledende funktionskriterier i protokollat/overenskomst/vejledning om administrationspersonale.

Vejledende kriterier: Tandklinikassistenter

- Profylaksearbejde
- Afpudsning og lakering
- Omsorgstandpleje
- Arbejde uden for klinikken
- Opmåling af røntgenbilleder i forbindelse med ortodonti
- Ortoklinikarbejde
- Teknikarbejde (fx fremstilling af skinner, bøjler m.m)
- Røntgenoptagelser
- Chairside-funktion
- Undervisning
- Sterilisation
- Administrationsansvar

For tandklinikassistenter med relevante opgaver henvises til de vejledende funktionskriterier for administrations- og IT-personale.

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

Vejledende kriterier: Laboratorie- og miljøpersonale

- Selvstændig sagsbehandlerfunktion
- Projektdeltagelse eller -ledelse
- Tværgående organisatoriske opgaver/koordinationsopgaver
- Personaleansvar
- Varetagelse af eksterne kontakter f.eks. til samarbejdspartnere og virksomheder
- Stedfortræderfunktion
- Budgetansvar
- Vedligeholdelse af kvalitetsstyringssystemer
- Akkreditering/intern/audit
- Faglig beslutningskompetence
- Konsulent- eller faglig rådgivningsfunktioner
- Kollegial supervision
- Back-up-funktioner
- Deltagelse i rådigheds- og tilkaldeordninger
- Specialopgaver
- Ansvar for analyseområde.

For laboratorie- og miljøpersonale med relevante opgaver henvises også til de vejledende funktionskriterier for administrations- og IT-personale.

KVALIFIKATIONSLØN

Jobkvalificering: Administrations- og IT-personale

Ved indgåelsen af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan være:

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden

Vejledende kriterier: Administrationspersonale

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

- Efter- og videreuddannelse, f.eks.: Merkonom, HD, handelsskoleefteruddannelse, teknologiefteruddannelse, fag- eller sektorspecifik uddannelse og kurser på Forvaltningshøjskolen eller Den Kommune Højskole
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Anden erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet

- Ledelserfaring
- Forhandlings- og konfliktløsningserfaring
- Selvstændighed eller engagement
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer

Vejledende kriterier: IT-personale

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn for IT-personale kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Videreuddannelse, eksempelvis Datanom enkeltfag, Merkonom eller Kommunom Fagdelen
- Efteruddannelse, eksempelvis leverandørkurser og værktøjsspecifikke kurser, fag- eller sektorspecifik uddannelse og personligt udviklende kurser
- Faglige eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer

Vejledende kriterier: Tandklinikassistenter

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan herudover tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Videreuddannelse under Kommunom Fagdelen/Valgfagsdelen, herunder det kommende valgfag for tandklinikassistenter
- Videreuddannelse under Forvaltningshøjskolens specialkurser, OR-kursus, Om-sorgskursus, Edb, mv.
- Efteruddannelse

Jobkvalificering: Laboratorie- og miljøpersonale

Ved indgåelsen af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan være:

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden.

Vejledende kriterier: Laboratorie- og miljøpersonale

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

- Videreuddannelse, eksempelvis Kommunom Fagdelen.
- For laboranter og laboratorieteknikere:
- Deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser indenfor kemi, statistik og kvalitetsstyring, bioteknologi, mikrobiologi, apparattekniik, edb, sprog, miljø og sikkerhed.
- For miljøassistenter og miljøteknikere:
- Deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser indenfor miljøplanlægning, miljøstyring, miljølovgivning, livscyklusanalyser.
- Efteruddannelse, eksempelvis HE-kurser, Teknologiefteruddannelse, Fag- eller sektorspecifik uddannelse og Personligt udviklende kurser.

Personlige kvalifikationer: Administrations- og IT-personale, tandklinikassistenter og laboratorie- og miljøpersonale

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

BILAG 3 - OMLÆGNING AF ARBEJDSSTID

Administrationspersonale og tandklinikassistenter kan ansættes, så de ikke arbejder i skoleferier og på skolefridage. Aflønningen finder i disse situationer sted på grundlag af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

Timer på dage, som ikke efter overenskomsten er ferie, fridage eller søgnehellidage, kan uden ekstra betaling lægges til timetallet i den øvrige del af året. Der betales for arbejde i forskudt tid og overarbejde, jf. §§ 18 og 19, i overensstemmelse med hidtidig praksis.

Hvis den ansatte har fået omlagt sin arbejdstid, og der skal foretages løntræk i forbindelse med fravær, sker lønfradraget med det antal timer, som den pågældende skulle have arbejdet. Løntræk i forbindelse med ferie uden løn sker for det gennemsnitlige antal timer, medmindre der afholdes ferie på skoledage. Afholdes ferie uden løn på skoledage, sker løntrækket for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet.

Ved ansættelse og fratræden opgøres, om den ansatte har haft overskud/underskud af timer i skoleåret i forhold til sit gennemsnitlige ugentlige timetal. Der foretages i forbindelse med ansættelse afregning af overskuds-/underskudstimer efter udløbet af det første skoleår. Ved fratræden foretages opgørelsen pr. fratrædelsesdatoen.

BEMÆRKNINGER:

Eksempler på omregning fra faktisk til gennemsnitlig arbejdstid og fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid samt retningslinier for tilrettelæggelse af arbejdstiden findes i nedenfor.

Eksempler på opgørelse af overskuds-/underskudstimer i forbindelse med tiltræden og fratræden findes ligeledes nedenfor.

A. Eksempler på beregning af arbejdstid

1. Omregning fra faktisk tid til gennemsnitlig arbejdstid

Der ansættes en medarbejder med en ugentlig beskæftigelse på 30 timer. Pågældende skal alene arbejde på skoledage i i alt 40 uger.

Den faktiske ugentlige arbejdstid i arbejdsperioderne er således 30 timer, men hvad bliver den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet på et helt år?

Den ansatte har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehellidage = 2 arbejdsuger. Hertil kommer 6. ferieuge.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, kan herefter beregnes til:

$$\frac{40 \text{ uger} \times 30 \text{ timer}}{52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}} = 26,67 \text{ timer}$$

Ved beregningen er forudsat, at den 6. ferieuge ikke indgår i planlægningen – den 6. ferieuge afvikles på arbejdsdage, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m.

2. Omregning fra gennemsnitlig til faktisk arbejdstid

En skole har på budgettet afsat midler til ansættelse af en medarbejder med en ugentlig beskæftigelse på 25 timer.

Arbejdstiden ønskes i dette tilfælde omlagt, således, at medarbejderen alene skal arbejde på skoledage i i alt 40 uger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, er 25,00 timer, men hvad bliver den faktiske ugentlige arbejdstid i de 40 uger?

Medarbejderen har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehelldage = 2 arbejdsuger. Hertil kommer 6. ferieuge.

Den faktiske ugentlige arbejdstid i arbejdsperioderne kan herefter beregnes til:

$$\frac{(52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}) \times 25 \text{ timer}}{40 \text{ uger}} = 28,13 \text{ timer}$$

Ved beregningen er forudsat, at den 6. ferieuge ikke indgår i planlægningen – den 6. ferieuge afvikles på arbejdsdage, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m.

B. Tilrettelæggelse af arbejdstid for administrativt personale ved skoler

For administrativt personale ved skoler, som ikke arbejder i skoleferien og på skolefridage er overenskomstens parter enige om at anbefale, at placering af arbejdstiden foretages på følgende måde:

Der planlægges for 1 år/skoleår ad gangen.

I planlægningsåret placeres i nævnte rækkefølge:

1. 5 ugers ferie.
2. Søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage.
3. Arbejdsfri perioder.
4. Arbejdsdage.

Ferietimer ud over 5 uger/den 6. ferieuge indgår ikke i planlægningen. Ferietimer ud over 5 uger/den 6. ferieuge skal afvikles på arbejdsdage.

Ad 1

Under iagttagelse af ferieaftalens bestemmelser, kan ferien eksempelvis placeres med 4 uger i skolesommerferien og 1 uge i efterårsferien eller med 3 uger i skolesommerferien, 1 uge i efterårsferien og 1 uge i vinterferien. Opmærksomheden henledes på, at ansatte har mulighed for at overføre uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende år.

Ad 2

I planlægningsåret kan herefter indføres sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Af de overenskomstmæssige fridage er juleaftensdag og nytårsaftensdag hele fridage, medens 1. maj og Grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

Ad 3

Administrativt personale ved skoler arbejder normalt i 40 uger (ikke kalenderuger), hvorfor der vil være arbejdsfri perioder svarende til 5 uger eller 25 dage.

Hvis medarbejderen arbejder i 41 uger (ikke kalenderuger), vil den arbejdsfri periode svare til 4 uger eller 20 dage.

For medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen, vil der - på samme måde som ved ferie - indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage i den arbejdsfri periode.

Fx har en deltidsansat medarbejder, der arbejder 3 dage om ugen ret til $3/5 \times 4$ ugers arbejdsfri periode, hvilket svarer til 12 dage. Disse kan ikke placeres på hverdage, hvor medarbejderen normalt har fri.

Ad 4

De resterende hverdage i planlægningsåret vil herefter være arbejdsdage, herunder ferietimer ud over 5 uger.

Som følge af, at antallet af sønehelligdage, overenskomstmæssige fridage og hverdage varierer fra år til år, vil også antallet af arbejdsdage kunne variere fra år til år.

C. Opgørelse af overskud/underskud af timer i forhold til gennemsnitlig ugentlig arbejdstid ved ansættelse og fratræden, jf. § 16, stk. 3

Afregning af overskuds-/underskudstimer sker efter følgende opgørelse:

1. Det faktiske timetal, den pågældende medarbejder skal arbejde/har arbejdet i det pågældende (skoleår eller kalenderår). Heri medregnes fravær på grund af ferietimer ud over 5 uger, sygdom og bevilget tjenestefrihed på dage, hvor der var planlagt arbejde. Ferie, sønehelligdage, overenskomstmæssige fridage og arbejdsfri perioder medregnes ikke.
2. Antal timer medarbejderen har oppebåret løn. Heri medregnes fravær på grund af ferietimer ud over 5 uger, sygdom og bevilget tjenestefrihed på dage, hvor der var planlagt arbejde, samt arbejdsfri perioder. Ferie, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage medregnes ikke.
3. Overskud/underskud er herefter lig med forskellen mellem pkt. 1 og 2.

Eksempel 1 - ansættelse.

En medarbejder ansættes pr. 1. december 2024 med en arbejdstid på 37 timer om ugen i 40 uger årligt. Den daglige arbejdstid er 7,4 time fra kl. 7.00 til kl. 14.24.

Løntimetallet er herefter 32,89/37.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. december 2024 til 31. juli 2025.

<i>Perioder:</i>	<i>Kategori:</i>	<i>Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)</i>	<i>Løndage: (jf. pkt. 2)</i>
1/12 – 22/12	Arbejdsperiode	15	15
23/12	Arbejdsfri	0	1
24/12	Overenskomst fredag	0	0
25/12 – 26/12	Søgnhelligdag	0	0
27/12 – 30/12	Arbejdsfri periode	0	2
31/12	Overenskomst fredag	0	0
1/1	Søgnhelligdag	0	0
2/1 – 9/2	Arbejdsperiode	27	27
10/2 – 16/2	Ferie	0	0
17/2 – 13/4	Arbejdsperiode	40	40
14/4 - 16/4	Arbejdsfri periode	0	3
17/4 – 21/4	Søgnhelligdage	0	0
22/4 – 30/4	Arbejdsperiode	7	7
1/5	1. maj: Arbejdsdag	2/3*	2/3*
	Overenskomst fredag	0	0
2/5 – 28/5	Arbejdsperiode	19**	19**
29/5	Søgnhelligdag	0	0
30/5	Arbejdsfri	0	1
31/5 – 4/6	Arbejdsperiode	3	3
5/6	Grundlovsdag: Arbejdsdag	2/3*	2/3*
	Overenskomst fredag	0	0
6/6-7/6	Arbejdsperiode	1	1
8/6 – 9/6	Søgnhelligdage	0	0
10/6 – 29/6	Arbejdsperiode	14	14
30/6 – 6/7	Arbejdsfri periode	0	5
7/7 – 31/7	Ferie	0	0
I alt		127,3	139,3

* Beregningen afhænger af arbejdstidens placering.

** I denne periode ligger st. bededag, som fra 2024 er en almindelig arbejdsdag. I forbindelse med st. bededag kan der planlægges med timer svarende til en arbejdsdag baseret på den ansattes gennemsnitlige (og ikke faktiske) arbejdstid. Antallet af timer kan findes ved nedenstående metode:

Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid / 37 timer * 7,4 timer = arbejdstimer der kan planlægges med.

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $127,3 \times 7,4 \text{ tm.} = 942 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $139,3 \times 7,4 \text{ tm.} \times 32,89/37 = 916,3 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = 25,7 tm.

Der udbetales 25,7 timer til medarbejderen ved opgørelsesperiodens afslutning.

Eksempel 2 - fratræden.

En medarbejder er ansat til at arbejde i 37 timer om ugen i 40 uger årligt. Den daglige arbejdstid er 7,4 time.

Løntimetallet er herefter 32,89/37.

Den pågældende fratræder sin stilling pr. 31. januar 2025.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. august 2024 til 31. januar 2025 og foretages således:

<i>Perioder:</i>	<i>Kategori:</i>	<i>Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)</i>	<i>Løndage: (jf. pkt. 2)</i>
1/8 – 9/8	Arbejdsfri periode	0	7
10/8 – 13/10	Arbejdsperiode	45	45
14/10 – 20/10	Arbejdsfri periode	0	5
21/10 – 22/12	Arbejdsperiode	45	45
23/12	Arbejdsfri periode	0	1
24/12	Overenskomst fridag	0	0
25/12 – 26/12	Søgnehellidage	0	0
27/12 – 30/12	Arbejdsfri periode	0	2
31/12	Overenskomst fridag	0	0
1/1	Søgnehellidag	0	0
2/1 – 31/1	Arbejdsperiode	22	22
I alt		112	127

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $112 \times 7,4 \text{ tm.} = 828,8 \text{ tm.}$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $127 \times 7,4 \text{ tm.} \times 32,89/37 = 835,4 \text{ tm.}$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = - 6,6 tm.

Der modregnes 6,6 timer hos medarbejderen.

Eksempel 3 - fratræden.

En medarbejder er ansat pr. 1. januar 2025 til at arbejde 30 timer om ugen i 40 uger. Den daglige arbejdstid er 6 timer fra kl. 8.00 til kl. 14.00.

Løntimetallet er herefter 26,67/37.

Pågældende fratræder sin stilling den 31. juli 2025.

Opgørelse af overskuds-/underskudstimer skal herefter ske for perioden fra 1. januar 2025 til 31. juli 2025 og foretages således:

Perioder:	Kategori:	Arbejdsdage: (jf. pkt. 1)	Løndage: (jf. pkt. 2)
1/1	Søgnehelligdag	0	0
2/1 – 9/2	Arbejdsperiode	27	27
10/2 – 16/2	Ferie	0	0
17/2 – 13/4	Arbejdsperiode	40	40
14/4 – 16/4	Arbejdsfri periode	0	3
17/4 – 21/4	Søgnehelligdage	0	0
22/4 – 30/4	Arbejdsperiode	7	7
1/5	1. maj: Arbejdsdag	2/3*	2/3*
	Overenskomst fridag	0	0
2/5 – 28/5	Arbejdsperiode	19**	19**
29/5	Søgnehelligdag	0	0
30/5	Arbejdsfri dag	0	1
31/5 – 4/6	Arbejdsperiode	3	3
5/6	Grundlovsdag: Arbejdsdag	2/3*	2/3*
	Overenskomst fridag	0	0
6/6-7/6	Arbejdsperiode	1	1
8/6 – 9/6	Søgnehelligdage	0	0
10/6 – 29/6	Arbejdsperiode	14	14
30/6 – 6/7	Arbejdsfri periode	0	5
7/7 – 31/7	Ferie	0	0
I alt		112,3	121,3

* Beregningen afhænger af arbejdstidens placering.

** I denne periode ligger st. bededag, som fra 2024 er en almindelig arbejdsdag. I forbindelse med st. bededag kan der planlægges med timer svarende til en arbejdsdag baseret på den ansattes gennemsnitlige (og ikke faktiske) arbejdstid. Antallet af timer kan findes ved nedenstående metode:

$Gennemsnitlig\ ugentlig\ arbejdstid / 37\ timer * 7,4\ timer = arbejdstimer\ der\ kan\ planlægges\ med.$

Antal arbejdsdage i perioden omregnet til timer: $121,3 \times 6\ tm. = 673,8\ tm.$

Antal løndage i perioden omregnet til timer: $121,3 \times 7,4 \times 26,67/37 = 647\ tm.$

Overskuds-/underskudstimer i perioden = 26,8 tm.

Der udbetales 26,8 timer til medarbejderen.

BILAG 4 - FORTEGNELSE OVER HK'S LOKALAFDELINGER

<i>Adresse</i>	<i>Tlf./Mail</i>	<i>Omfatter følgende kommuner</i>
<i>HK/Kommunal Forbundet</i> Weidekampsgade 8, 2300 København S	33304472 kommunal.faglig.sluse@hk.dk	
<i>HK/Kommunal Hovedstaden</i> Svend Aukens Plads 11 2300 København S	7011 4545 / 3330 2925 post.Hovedstaden-kommunal@hk.dk	Albertslund, Allerød, Ballerup, Bornholm, Brøndby, Dragør, Egedal, Fredensborg, Frederiksberg, Frederikssund, Furesø, Gladsaxe, Glostrup, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Herlev, Hillerød, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Vallensbæk
<i>HK/Kommunal Midt</i> Lumbyvej 11 Postboks 250 5100 Odense C	7011 4545 / 3364 3090 Offentlig.midt@hk.dk	Assens, Fredericia, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Langeland, Middelfart, Nordfyn, Nyborg, Odense, Svendborg, Ærø
<i>HK/Kommunal Midtvest</i> Vestergade 43 7400 Herning	7011 4545 kommunal.midtvest@hk.dk	Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Morsø, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer, Viborg
<i>HK/Kommunal Nordjylland</i> Gartnervej 30 9200 Aalborg SV	7011 4545 offentlig-nordjylland@hk.dk	Brønderslev, Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt, Læsø, Mariagerfjord, Rebild, Thisted, Vesthimmerland, Aalborg
<i>HK/Kommunal Sjælland</i> Hersegade 13 Box 630 4000 Roskilde	7011 4545 offentlig_sjaelland@hk.dk	Faxe, Greve, Guldborgsund, Holbæk, Kalundborg, Køge, Lejre, Odsherred, Lolland, Næstved, Ringsted, Roskilde, Slagelse, Solrød, Sorø, Stevns, Vordingborg
<i>HK/Kommunal Sydjylland</i> Jupitervej 1 6000 Kolding	7011 4545 syd_offentlig@hk.dk	Billund, Esbjerg, Fanø, Haderslev, Hedensted, Horsens, Kolding, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejen, Vejle, Aabenraa
<i>HK/Kommunal Østjylland</i> Sødalsparken 22 8220 Brabrand	7011 4545 kommunal.oestjylland@hk.dk	Favrskov, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Århus

BILAG 5 - FOR KONTOR- OG EDB-PERSONALE 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 en af følgende aftaler/overenskomster

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd,
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for kontorphersonale af den 6. juli 2006 indgået mellem Københavns Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København samt de for tilsvarende tjenestemandsgupper gældende aftaler.
- Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune af den 6. juli 2006 indgået mellem Frederiksberg Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ikke-tjenestemandsansat kontorphersonale pr. 1. april 2005 af den 27. september 2005 indgået mellem Frederiksberg Kommune og Frederiksberg Kommunalforening.
- Overenskomst for kontorphersonale og edb-personale af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.
- Aftale for tjenestemandsansat kontorphersonale af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af

- Overenskomst for kontorphersonale af den 30. september 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL eller
- Overenskomst for edb-personale af den 24. november 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL.

For ovenstående personale gælder

Stk. 1.

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

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for kontorphersonale af den 6. juli 2006 indgået mellem Københavns Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København samt de for tilsvarende tjenestemandsgupper gældende aftaler.

- Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune af den 6 juli 2006 indgået mellem Frederiksberg Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København.
- Overenskomst vedrørende løn og ansættelsesvilkår for ikke-tjenestemandsansat kontorpersonele pr. 1. april 2005 af den 27. september 2005 indgået mellem Frederiksberg Kommune og Frederiksberg Kommunalforening.
- Overenskomst for kontorpersonele og edb-personele af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.
- Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31. december 2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

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.

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

BILAG 6 - FOR KONTORPERSONALE SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KL OVERENSKOMST/AFTALE

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 kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.
- Overenskomst for kontorpersonale af den 6. juli 2006 indgået mellem Københavns Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København samt de for tilsvarende tjenestemandsgreupper gældende aftaler.
- Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune af den 6. juli 2006 indgået mellem Frederiksberg Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København.
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ikke-tjenestemandsansat kontorpersonale pr. 1. april 2005 af den 27. september 2005 indgået mellem Frederiksberg Kommune og Frederiksberg Kommunalforening.
- Overenskomst for kontorpersonale og edb-personale af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.
- Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonale af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Aftale for kontorpersonale af den 24. november 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL.
- Overenskomst for kontorpersonale af den 30. september 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL.

For ovenstående personale gælder

Stk. 1.

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

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

- Overenskomst for kontorpersonale af den 6. juli 2006 indgået mellem Københavns Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København samt de for tilsvarende tjenestemandsgupper gældende aftaler.
- Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune af den 6. juli 2006 indgået mellem Frederiksberg Kommune, HK/KOMMUNAL og HK/KOMMUNAL København.
- Overenskomst vedrørende løn og ansættelsesvilkår for ikke-tjenestemandsansat kontorpersonale pr. 1. april 2005 af den 27. september 2005 indgået mellem Frederiksberg Kommune og Frederiksberg Kommunalforening.
- Overenskomst for kontorpersonale og edb-personale af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.
- Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonale af den 18. juli 2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31. december 2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

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.

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

BILAG 7 - FOR TANDKLINIKASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED H:S

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

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- 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:

- Protokollat for tandklinikassistenter af den 24. januar 2006 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL.

For ovenstående personale gælder:

Stk. 1.

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

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28. juni 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31. december 2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

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.

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

BILAG 8 - PRAKTIKAFTALE FOR LABORANTPRAKTIKANTER

Mellem _____
Arbejdsgiverens navn, adresse og SE nummer

Arbejdsstedets adresse
og _____
Laborantpraktikantens navn, adresse og CPR nummer

er indgået aftale om ansættelse til praktisk uddannelse i henhold til bekendtgørelse nr. 622 af den 10-07-1992 om laborantuddannelsen

fra den _____ 20__ til den _____ 20__ . Praktiktiden er 12 måneder incl. ferie.

Den praktiske uddannelse tilrettelægges i overensstemmelse med de vejledende bestemmelser, der er udsendt i henhold til bekendtgørelsen. Bestemmelserne er vedlagt. Ved uddannelsens start udarbejdes en uddannelsesplan for laborantpraktikantens praktiktid. Uddannelsesplanen tilrettelægges således, at praktikanten får de størst mulige indblik i virksomhedens laboratoriarbejde. I virksomheder, der beskæftiger laborantpraktikanter, skal der som minimum være beskæftiget én uddannet laborant eller en person med tilsvarende kvalifikationer.

Arbejdsgiveren kan kun undtagelsesvis pålægge praktikanten arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af, at uddannelsens mål kan nås.

Overarbejde for laborantpraktikanten bør begrænses mest muligt og foregå efter nednævnte overenskomsts gældende regler under behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

I aftaleperioden gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstagers ansættelses- og arbejdsvilkår m.v. Den normale arbejdstid er __ timer om ugen.

Der tilkommer praktikanten ferie efter ferielovens § 7 eller andre af ferielovkontoret godkendte ferieordninger herunder "Aftale om ferie for regionalt ansat personale".

Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Lønnen udgør kr. _____ pr. md. i henhold til overenskomsten

mellem _____ og Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark.

Fravær på grund af sygdom skal omgående anmeldes til virksomheden, som kan forlange dokumentation for sygefravær i henhold til overenskomsten.

Ved fravær på grund af sygdom eller lignende ud over en måned aftales evt. forlængelse af praktiktiden mellem parterne. Hvis uddannelsen forlænges mere end fraværperioden, er aftalen kun gyldig hvis Laborantnævnet godkender den.

De første 3 måneder af ansættelsestiden betragtes som prøvetid, og i denne periode kan opsigelse gensidigt finde sted med 14 dages varsel til hvilken som helst dag.

I øvrigt gælder funktionærlovens regler om opsigelse.

Laborantpraktikanten er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Ansættelse iflg. praktikaftalen ophører uden yderligere opsigelsesvarsel.

Forbliver praktikanten i virksomheden efter praktiktidens udløb, gives der ferie med løn som for øvrige funktionærer.

Praktikaftalen skal angive den månedsløn, jfr. nedenstående rubrik, praktikvirksomheden skal betale til praktikanten under praktikophold.

Eventuelle særaftaler (skal godkendes af Laborantnævnet): _____

Skolens påtegning om forudgående skoleundervisning: _____

Forkursus: _____ Gymnasial uddannelse: _____

HTX, procesteknik: _____

Skoleledens 3. trin afsluttet den __/__/20__ på (skole): _____

Den / 20

Undertegnede laborantpraktikant har modtaget en genpart af nærværende kontrakt og foranstående ansættelsesvilkår.

Den / 20

Arbejdsgiverens underskrift

Laborantpraktikantens underskrift

BILAG 9 - ARBEJDSOMRÅDE VEDRØRENDE LABORATORIE- OG MILJØPERSONALE

Miljøassistenter:

Arbejdsområdet omfatter prøveudtagning, tilsyn og kontrol i overensstemmelse med lovgivningen herom, samt visse laboratoriemæssige opgaver og udarbejdelse af beskrivelser og rapporter.

Laboranter og laboratorieteknikere:

Arbejdsområdet for laboranter og laboratorieteknikere omfatter bl.a.:

- 1) Udførelse af kemiske, biologiske og fysiske analyseopgaver på prøveemner,
- 2) udførelse af beregninger og rapporter over de udførte arbejdsopgaver og
- 3) deltagelse i problemløsning i relation til miljø- og levnedsmiddelovgivningen.

Miljøteknikere:

Arbejdsområdet omfatter bl.a. arbejde med:

- 1) Forbedring og beskyttelse af arbejdsmiljøet i virksomhederne (internt miljø) samt forebyggelse og afhjælpning af stoffers skadevirkning på omgivelserne (eksternt miljø),
- 2) at planlægge undersøgelsesrækker, organisere laboratoriarbejdet, udføre fysiske, kemiske, fysisk-kemiske, bakteriologiske og biologiske analyser, udføre arbejdsmiljømålinger, udtage diverse prøver samt vurdere og bearbejde analyseresultater og
- 3) at deltage i problemløsning i relation til miljø-, levnedsmiddel- og arbejdsmiljølov, samt komme med forslag til forbedring af miljøet.

BILAG 10 - 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 - 6	Grundløn
§ 5, stk. 2 - 6	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2	Praktikvej/udd.ansv
§ 7, stk. 2, nr. 1	Kommunom grundudd.
§ 7, stk. 2, nr. 2	Kommunom fagdel
§ 7, stk. 2, nr. 2	Diplomuddannelse
§ 7, stk. 2, nr. 2	Socialformidlerudd.
§ 7, stk. 2, nr. 3	Jobbytte mv.
§ 7, stk. 2, nr. 4	Udd. telefonister
§ 7, stk. 2, nr. 5-8, 10-12	Kval.løn 7 år
§ 7, stk. 2, nr. 9	Kval.løn 4 år
§ 38, stk. 1	Elevløn
§ 38, stk. 2	Voksenelevløn
Bilag 1	Overgangstillæg