

1. april 2024 til 31. marts 2026

Offentligt ansatte

2024-2026

**Overenskomst
mellem**

RLTN og 3F Fagligt Fælles Forbund

**Specialarbejdere,
faglærte gartnere,
faglærte brolæggere,
faglærte struktører,
faglærte murere m.fl.**

RLTN

3F

Den Offentlige Gruppe

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

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

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

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

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	7
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	7
§ 4. LØNDANNELSE	7
§ 5. GRUNDLØN.....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	10
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	12
§ 8. LØNUDBETALING.....	13
§ 9. PENSION	13
§ 10. ATP	16
§ 11. ARBEJDSTID M.V.....	16
§ 12. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE.....	17
§ 13. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE.....	19
§ 14. UDKALD	19
§ 15. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	21
§ 16. DISPOSITIONSTILLÆG	22
§ 17. ARBEJDSSKUR.....	22
§ 18. ARBEJDSTØJ M.V.	22
§ 19. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND.....	23
§ 20 BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	24
§ 21. TJENESTEFRIHED	24
§ 22. ANCIENNITETSLISTE.....	25
§ 23. OPSIGELSE	25

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

§ 47. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....	36
§ 48. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER).....	37
KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER.....	37
§ 49. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	37
BILAG 1 - BESTEMMELSER OM INDPLACERING OG OVERGANG.....	38
BILAG 2 - FOR SPECIALARBEJDERE, FAGLÆRTE GARTNERE, FAGLÆRTE BROLÆGGERE, FAGLÆRTE STRUKTØRER, FAGLÆRTE MURERE OG INSTRUKTØRER/HOLDLEDERE M.FL. SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFТАLE INDGÅET MED H:S ELLER KL.....	39
BILAG 3 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN.....	40
BILAG 4 - FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F VED OPHØR AF ELEVAFТАLE.....	41
SÆRAFТАLE FOR SPECIALARBEJDERE TIDLIGERE ANSAT VED KØBENHAVNS AMTS TEKNISKE FORVALTNING.....	42
PROTOKOLLAT 1 - VEDRØRENDE OPSIGELSESBESTEMMELSER FOR SPECIALARBEJDERE.....	45
PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN.....	47
PROTOKOLLAT 3 - VEDRØRENDE AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	50
PROTOKOLLAT 4 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.....	51

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

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

og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Stk. 3.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

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

Stk. 6.

Overenskomsten omfatter ikke:

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

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. oktober 2024 til og med 1. november 2041 eller ansættelse fra 15. april 2025 til og med 15. maj 2025.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Generelle bemærkninger til kvalifikations- og funktionsløn:

Systematisk anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

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

Stk. 3.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

For ansatte omfattet af overenskomsten gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>		Løntrin og grundlønstillæg (31. marts 2018 niveau)	
		Til og med 31. marts 2025	Fra 1. april 2025
1.	Specialarbejdere	14 + 1.880 kr.	14 + 5.967 kr.
2.	Faglærte	22 + 1.450 kr.	22 + 5.537 kr.
3.	Faglærte instruktører/holdledere/ledere mv.	28 + 1.450 kr.	28 + 5.537 kr.
4.	Ufaglærte instruktører/holdledere/ledere mv.	28 + 1.450 kr.	28 + 5.537 kr.

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

BEMÆRKNINGER:

Specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Københavns Amts Tekniske Forvaltning til ansættelse i Region Hovedstaden på personlig ordning i forbindelse med opgave- og strukturreformen, aflønnes på grundløntrin 21 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: løntrin 21 + 5.537 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Specialarbejdere, som pr. 1. januar 2007 overgik direkte fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i Region Hovedstaden på personlig ordning i forbindelse med opgave- og strukturreformen, aflønnes på grundløntrin 20 + 4.704 kr. (31. marts 2018 niveau) eller grundløntrin 29 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: løntrin 29 + 5.537 kr. (31. marts 2018 niveau)).

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

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

Stk. 3.

Det kan aftales lokalt, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløntrin 23 + 1.450 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: løntrin 23 + 5.537 kr. (31. marts 2018 niveau)**), grundløntrin 26 + 1.450 (**med virkning fra 1. april 2025: løntrin 26 + 5.537 kr. (31. marts 2018 niveau)**) eller grundløntrin 29 + 1.450 (**med virkning fra 1. april 2025: løntrin 29 + 5.537 kr. (31. marts 2018 niveau)**). Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

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

Stk. 4.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Endvidere skal der for specialarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

- Specialarbejdere ved forbrændingsanlæg,
- tilsyn med fremmed arbejdskraft og entreprenører,
- pålagt budgetansvar,
- udførelse af dykkeropgaver,
- pålagt ansvar for indkøb (f.eks. værktøj og materialer),
- gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde,
- pålagt ansvar for oplæring af elever og jobtræningspersoner m.fl.,
- pålagt ansvar for ledelse af arbejdshold (sjakbajs).

Stk. 3.

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

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

Stk. 4.

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

For følgende kvalifikationer skal der for specialarbejdere decentralt aftales kvalifikationsløn:

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

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 4.

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

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

For faglærte peges endvidere på:

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

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

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 9. PENSION

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

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har mindst 5 måneder (**med virkning fra 1. april 2025: 3 måneder**) sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra ansættelsestidspunktet.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse i regionen.

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,70 % (med virkning fra 1. april 2025: 15,20 %) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12 pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

Stk. 8.

stk. 8 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 8. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 8, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

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

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

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

Stk. 8a. (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 hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Stk. 9.

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

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

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

Stk. 10.

Medarbejderen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15,00%, i stedet for indbetaling til pension skal udbetales som løn.

Medarbejderen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn.

Dette vil ske på følgende vilkår:

- 1) Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
- 2) Der beregnes 2,99% særlig feriegodtgørelse.
- 3) Beløbet udbetales månedsvis bagud.
- 4) Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
- 5) Hvis medarbejderen ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.)

§ 10. ATP

Stk. 1.

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

§ 11. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

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

Stk. 2.

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

Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller hvis en sådan ikke er valgt med den lokale afdeling af forbundet.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 3.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

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

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

Stk. 7.

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

§ 12. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 11 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2.

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

Merarbejde beregnes i halve timer.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende for så vidt angår den pensionsgivende del af timelønnen) i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem

den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

Medmindre andet følger af overenskomsten, udgør overarbejdstillægget:

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

Stk. 10.

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

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

Stk. 11.

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

§ 13. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE

Stk. 1.

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i henhold til en resultatlønaftale eller i akkord. Akkordafløgning sker efter den relevante priskurant/-liste samt i overensstemmelse med hidtidig praksis inden for områderne.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med indgåelse af resultatlønaftale henvises til Fællesaftale om lokal løndannelse (OK 11.20.12). Der gøres endvidere opmærksom på webadressen vpt.dk (tidligere personaleweb.dk), hvor der oprettes en aftaleguide med eksempler på resultatlønsaftaler.

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

Der er ikke påtænkt en indskrænkning i den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende forbedringer af rationaliseringsgevinster.

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

- *opfyldelse af områdets serviceniveau*
- *bedre ressourceudnyttelse.*

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 14. UDKALD

Stk. 1.

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør. Som udkald anses ikke tilsigelse til sådant arbejde uden for normal arbejdstid, som betales efter aftalen om arbejde i forskudt tid og holddrift, eller efter bestemmelsen i stk. 3, nr. 4.

Stk. 2.

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

- 1) Præsterede arbejdstimer betales med timeløn + overarbejdstillæg efter 100 %-satsen, idet dog betalingen mindst skal svare til betalingen for 1,5 overtime pr. gang.
- 2) Ud over den i nr. 1 nævnte betaling gives en godtgørelse på:

- a) ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00 168,01 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang,
 - b) ved udkald i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage 336,03 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.
- 3) Den samlede betaling kan ikke overstige 336,03 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

- 1) Der kan efter regionsrådets beslutning - med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen - træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 2. Det kan aftales, at sådanne ansatte også skal påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 3. Endelig kan det aftales, at ansatte alene skal påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

§ 15. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

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

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

Stk. 2.

Der ydes et supplerende lørdagstillæg på 27,58 kr. pr. time (31. marts niveau) til medarbejdere der er berettiget til lørdagstillæg efter § 14, stk. 1 i arbejdstidsaftalen om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet)

§ 16. DISPOSITIONSTILLÆG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

§ 17. ARBEJDSSKUR

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelser om

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

§ 18. ARBEJDSTØJ M.V.

Stk. 1.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter gældende love og bekendtgørelser.

Stk. 2.

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

§ 19. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

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

60	- 69	257,40
70	- 89	316,80
90	- 109	396,00
over	110	435,60

Stk. 6.

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

§ 20 BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Hvis ordningen misbruges, kan adgang til fravær inddrages.

§ 21. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefriheden kan gives i indtil 3 år.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 22. ANCIENNITETSLISTE

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

Månedslønnede specialarbejdere skal optages på anciennitetslisten.

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

Arbejdsledelsens skøn udøves i overensstemmelse med de forvaltningsretlige principper.

§ 23. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til 3F (hovedforbundet) ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til 3F (hovedforbundet) ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes 3F (hovedforbundet) skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne

strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres 3F (hovedforbundet) herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til 3F (hovedforbundet).

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til 3F (hovedforbundet) sker digitalt.

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

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 3F (hovedforbundet) kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af 3F (hovedforbundet), hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 9.

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke:

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

Stk. 10.

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

Stk. 11.

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

Stk. 12.

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

Stk. 13.

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

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK 21.11.1).
2. Lønninger (OK 21.03.1).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK 11.20.22)
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK 11.13).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK 21.07.1).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK 11.12.1).
8. Åremålsansættelse (OK 21.15.1).
9. Supplerende pension (OK 11.25.1).
10. Opsamlingsordningen (OK 11.15.1).
11. Gruppeliv (OK 11.11.1).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02).

BEMÆRKNINGER:

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

14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (11.28.2)
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK 21.18.1).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1).
20. Ferie (OK 11.04.1).

BEMÆRKNINGER:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,45 % (med virkning fra 1. maj 2024: 2,99 %).

21. Barsel mv. (OK 11.09.2).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).

- 23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).
- 24. Integrations- og oplæringsstillinger (11.34.1)
- 25. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (OK 21.14.1).
- 26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2).

BEMÆRKNINGER:

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

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

- 27. Socialt kapitel (OK 11.08.1).

BEMÆRKNINGER:

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

- 28. Trivsel og sundhed (11.35.1)
- 29. Kontrolforanstaltninger (11.16.4)
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1).
- 31. Retstvistaftalen (OK 21.04.2).
- 32. 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 lønforhandlinger (OK 11.20.04)

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 26. LØN OG LØNBREGNING

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

§ 27. LØNUDBETALING/FORSKUD/MINDSTEBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Ansatte betales for mindst en arbejdsdag.

§ 28. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for specialarbejdere, som

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 29. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE

Stk. 1.

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

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 30. OPSIGELSE

Stk. 1.

Den ansatte kan afskediges til fratræden

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

Stk. 2.

Den ansatte kan opsiges ansættelsesforholdet til fratræden

- 1) ved arbejdstids ophør den pågældende dag, når den ansatte har en sammenlagt beskæftigelse på 0-13 uger eller

- 2) med 7 dages varsel til en lønperiodes udløb, når den ansatte har en sammenlagt beskæftigelse på mere end 13 uger.

Stk. 3.

De i stk. 1 nævnte opsigelsesbestemmelser gælder ikke

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

Stk. 4.

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

§ 31. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af Kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK 11.09.2).

§ 32. SYGDOM

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

§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

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

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

KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

§ 34. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter specialarbejdere, som ikke er fyldt 18 år.

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

§ 35. LØN OG LØNBEREGNING

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Specialarbejdere, der er fyldt 16 år, aflønnes med 52 % af løntrin 11 (**med virkning fra 1. april 2025: 52 % af løntrin 14**).

Stk. 3.

Specialarbejdere, der er fyldt 17 år, aflønnes med 67 % af løntrin 11 (**med virkning fra 1. april 2025: 67 % af løntrin 14**).

Stk. 4.

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

§ 36. ANTAL UNGARBEJDERE

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

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

Begrænsningen gælder ikke ved beskæftigelsesarbejder.

§ 37. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

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

KAPITEL 5. ELEVER

§ 38. PRAKTIKGRUNDLAGET

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 39. AFLØNNING

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

Stk. 1.

Elever som ikke er fyldt 21 år ved elevforholdets start aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4 (**med virkning fra 1. april 2025: Løntrin 5**) – inkl. dyrtidstillæg og fast kronetillæg:

Elevår:	Procentsats:
Sidste uddannelsesår	86 %
Andetsidste uddannelsesår	75 %
Øvrig uddannelsestid	64 %

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

Elever, som er fyldt 25 år ved elevforholdets start, aflønnes på løntrin 14 + 1.850 kr. (31. marts 2018 niveau) (**med virkning fra 1. april 2025: løntrin 14 + 5.967**)

Stk. 5.

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

§ 40. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

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

§ 41. PRØVETID

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

§ 42. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 16 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 43. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE

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

§ 44. PENSION

Stk. 1.

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

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

Stk. 2.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for elever, som:

- 1) er fyldt 21 år, **(med virkning fra 1. april 2025: 18 år)** og
- 2) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i regioner, amter og/eller kommuner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,70 % **(med virkning fra 1. april 2025: 15,20 %)** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Stk. 3.

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

§ 45. SYGDOM

Stk. 1.

Elever oppebærer løn under sygdom.

§ 46. ATP

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

§ 47. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE

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

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til 3F (hovedforbundet) sker digitalt.

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

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

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

§ 48. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

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

Stk. 2.

Aftale om decentral løn gælder, jf. OK 11.18.1.

KAPITEL 6. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER

§ 49. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 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 6. november 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Louise R. Wredstrøm

BILAG 1 - BESTEMMELSER OM INDPLACERING OG OVERGANG

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen skal forstås således:

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

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

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

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

For ovenstående personale gælder:

Stk. 1.

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

Stk. 2

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

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

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

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

BILAG 3 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2-3	Grundløn
§ 5, stk. 2-3	Grundlønstillæg
§ 5, stk. 4	Garantiløn 1 år/4 år
§ 6, stk. 2	Uddannelse/funktion
§ 7, stk. 2	Efterudd./erfaring
§ 35, stk. 1-3	Ungarbejderløn
§ 39, stk. 1-3	Elevløn
§ 39, stk. 4	Voksenelevløn
Bilag 1	Overgangstillæg

BILAG 4 - FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF Fagligt Fælles Forbund – 3F VED OPHØR AF ELEVAFTALE

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

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

Bestemmelsen gælder i situationer, hvor ansættelsesmyndigheden ensidigt ophæver elevkontrakten.

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

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

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

SÆRAFTALE FOR SPECIALARBEJDERE TIDLIGERE ANSAT VED KØBENHAVNS AMTS TEKNISKE FORVALTNING

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

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

Ad § 11. ARBEJDSTID

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

Stk. 7 ændres til:

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

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

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

Ad § 12. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 9 ændres til:

"Overarbejdstillægget udgør følgende:

a) På hverdage (arbejdsdage)

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

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

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

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

Stk. 10 tilføjes følgende:

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

Ad § 14. UDKALD

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

Ad § 19. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND

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

Ad § 23. OPSIGELSESBESTEMMELSER

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

Ad § 22. ANCIENNITETSLISTE

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

Ad § 29. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE

Bestemmelsen ændres til følgende formulering:

Stk. 1.

Den daglige arbejdstid slutter kl. 12.00 juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

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

Stk. 5.

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

Ad § 33. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

København, den 21. februar 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Hanne Gram

/ Lydia Callesen

PROTOKOLLAT 1 - VEDRØRENDE OPSIGELSESBESTEMMELSER FOR SPECIALARBEJDERE

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

1. Gældende vilkår

a) Hovedregel

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

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

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

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

b) Tidsbegrænset ansættelse

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

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

Den tidsbegrænsede ansættelse ophører uden andet varsel ved periodens udløb.

c) Opgavebestemt ansættelse

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

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel, når opgaven er udført.

BEMÆRKNING:

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

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

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

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

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

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

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

3. Andet

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

København, den 21. februar 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Hanne Gram

/ Lydia Callesen

PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for specialarbejdere, faglærte gartnere m.fl.

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

§ 1. FORMÅL

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKINGER:

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

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

København, den 17. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Hanne Gram

/ David Gibson

PROTOKOLLAT 3 - VEDRØRENDE AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

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

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

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

Stk. 1. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2. Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

København, den 21. februar 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F:
Hanne Gram

/ Lydia Callesen

PROTOKOLLAT 4 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER

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

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) Multimedier*

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

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

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

c) *Befordring*

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

d) *Øvrige*

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING

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

København, den 7. juni 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

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

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET
DANSK EL-FORBUND
DANSK METAL
DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING
FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F
FORHANDLINGSKARTELLET
FØDEVAREFORBUNDET NNF
HK KOMMUNAL
MALERFORBUNDET I DANMARK
SERVICEFORBUNDET
TEKNISK LANDSFORBUND

FÆLLESAFTALE
OM
LOKAL LØNDANNELSE

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

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

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

2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. LØNMODEL	4
§ 2. LØNMODEL	4
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE	5
§ 3. PENSION.....	5
§ 4. UDDANNELSE.....	6
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE	7
§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE.....	7
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE.....	7
§ 7. LØNSTATISTIK.....	9
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	9
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI.....	10
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI.....	10
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen	10
§ 11. AFTALEPARTER	10
§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER	10
§ 13. FORHÅNDSAFTALER	11
§ 14. BEGRUNDELSER.....	11
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN SAMT RESULTATLØN.....	11
§ 15. FUNKTIONSLØN.....	11

§ 16. KVALIFIKATIONSLØN.....	12
§ 17. RESULTATLØN.....	12
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER.....	12
§ 18. RETSTVISTER	12
§ 19. INTERESSETVISTER.....	13
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	14
§ 20. FUNKTIONSLØN.....	14
§ 21. KVALIFIKATIONSLØN.....	15
KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND	15
§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND.....	15
KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE	15
§ 23. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE.....	15
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM	17
BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	21
BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING.....	23
BILAG 4. RESULTATLØN	24
BILAG 5 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER...	25

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regionale tjeneste, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilken regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtigelser, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Selvejende institutioner omfattes af den regionale udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), hvor der er aftalt lokal løndannelse.

KAPITEL 2. LØNMODEL

§ 2. LØNMODEL

Stk. 1.

Lønmodellen består af fire elementer:

1. Grundløn

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

2. Funktionsløn

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.

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

3. Kvalifikationsløn

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

Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

4. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål enten af kvantitativ eller kvalitativ karakter, jf. bilag 4.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER TIL PKT 1 - 4:

Grundlønsmodellen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstområder, hvorfor der tillige henvises til den enkelte overenskomst. I den enkelte overenskomst kan der være peget på vejledende og/eller obligatoriske kriterier for det konkrete område.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter og honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til bilag 7 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (OK [11.06.1](#)) og bilag 6 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)).

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

KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

§ 3. PENSION

Stk. 1.

Til overenskomstansatte ydes lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Stk. 2.

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c:

- a. Oprykning til et løntrin, eller
- b. indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller

- c. oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 5.108 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 5.108 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. B:

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. C:

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Stk. 3.

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK [11.25.1](#)).

§ 4. UDDANNELSE

Stk. 1.

Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder orlov til deltagelse i uddannelse. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes

til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af lokal løndannelse ved efter-/videreuddannelse og orlov til deltagelse i uddannelse kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via lokal løndannelse.

Stk. 2.

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5 - 6 og §§ 11 - 14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

BEMÆRKNINGER:

De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af MED-systemet.

Spørgsmålet om, hvilke konkrete ansatte, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af regionen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.

KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

Regionen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Der føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. § 6.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til § 9, stk. 3, og til bemærkningen til § 15, stk. 3, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

Stk. 1.

Regionen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne omfattet af denne aftale med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

BEMÆRKNINGER:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Stk. 2.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Stk. 3.

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

Stk. 4.

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

BEMÆRKNINGER:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 1 til 3.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

- 1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.*
- 2. Der kan kun udbetales grundløn + centralt aftalte lønde.*
- 3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn.*
- 4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til regionens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.*

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 19.

Stk. 5.

Regionen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Stk. 6.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved den årlige lønforhandling, jf. § 6, stk. 1. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-6:

Af § 2, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4, i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Af § 2, stk. 3, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3, i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

§ 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder (OK 11.20.04).

§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

Stk. 1.

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspiret).

BEMÆRKNINGER:

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder (OK [11.20.05](#)).

KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

§ 11. AFTALEPARTER

Aftale om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).

§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med regionen, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om lokal løndannelse og regionen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 13. FORHÅNDSAFTALER

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsaf-talen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinier om indgåelse af forhåndsaf-taler.

§ 14. BEGRUNDELSER

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

BEMÆRKNINGER:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 6.

Protokollat af den 4. november 1998 til Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK 11.21.1.1) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.

KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN SAMT RESULTATLØN

§ 15. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaf-taler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer

kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 16. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2.

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 17. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløns kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

§ 18. RETSTVISTER

Stk. 1.

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation

behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Stk. 2.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

BEMÆRKNINGER:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 19. INTERESSETVISTER

Stk. 1.

I den region, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 2.

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Stk. 3.

Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parter løsninger af tvisten er bindende for de lokale parter.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (fase 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i fase 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4.

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 3 medlemmer som udpeges af RLTN.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

Stk. 5.

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-5, henvises til bilag 2.

Stk. 6.

Hvis interesselisten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og RLTN.

BEMÆRKNINGER:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

§ 20. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 21. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

Stk. 2.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND

§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

Stk. 1.

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Stk. 2.

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2, pkt. b. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensions-tidspunktet.

Stk. 3.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

****NYT****

§ 23. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen har – hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2018**.

11.20.12

Side 16

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2021**. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 19. december 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For BLIK- og RØRARBEJDERFORBUNDET:

Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:

Martin Frank Frederichsen

For DANSK METAL:

Niels Jeppesen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Majbrit Berlau

/ Dorte Gotthjælp Nielsen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Lydia Callesen

For FORHANDLINGSKARTELLET

Jørgen Holst

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:

Jim Jensen

For HK KOMMUNAL:

Bodil M. Ottesen

/ Susanne Fagerlund

For MALERFORBUNDET I DANMARK:

Anne Mette Markussen

For SERVICEFORBUNDET:

Torben Vangsgaard

For TEKNISK LANDSFORBUND:

Lone Engberg Thomsen

OK-18

BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte overenskomstparterne bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en ”startkapital” til lokal løndannelse. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løndannelse mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har overenskomstparterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstpakterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne – det såkaldte lokale økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af regionernes økonomi.

Overenskomstpakterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løndannelse, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, regionerne har anvendt til lokal løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse må findes på budgettet, f.eks. gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange midler, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af f.eks. kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrudd medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempelvis hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.

¹ Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultat-løn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte region anvender lokal løndannelse, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løndannelse i de enkelte regioner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse anvendes aktivt i de enkelte regioner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

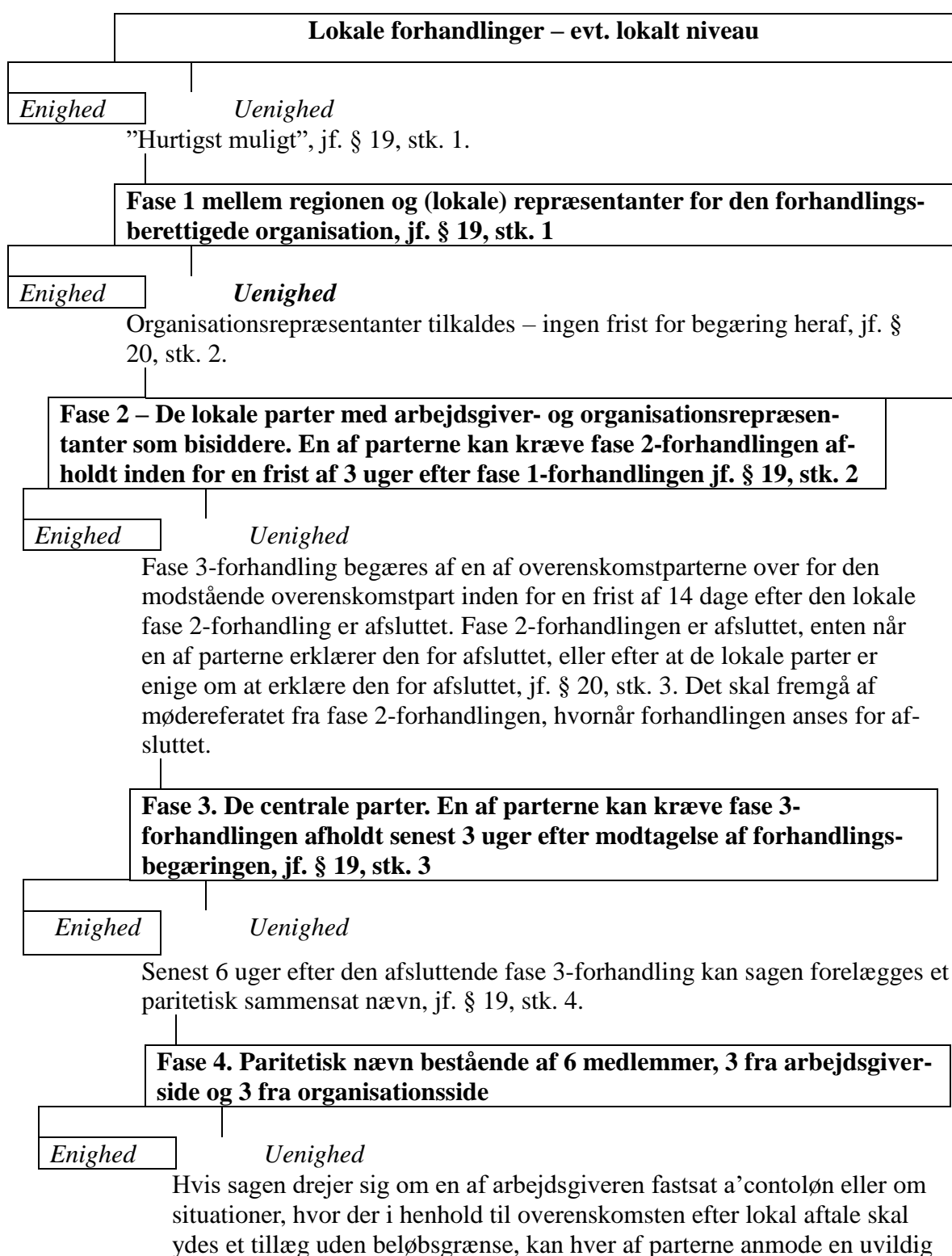
² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsggruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

Løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse og frister i forbindelse med procedure pr. den 1. april 2005

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 1-4



person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 19, stk. 4.

Bestemmelsen i fase 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter den 1. april 2005.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 19, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING

En forudsætning for, at de lokale lønforhandlinger afvikles på en sådan måde og i et sådant klima, at begge parter oplever et tilfredsstillende forløb er, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme på en række forhold

Forud for forhandlingen

- Aftal tidspunkter for forhandling
- Aftal hvilket materiale begge parter skal have til rådighed og i givet fald hvornår der skal udveksles materiale. Det er afgørende, at begge parter har de samme oplysninger.
- Vær særlig opmærksom på Aftale om statistikgrundlag for den lokale forhandling, hvor forhold om lønstatistik mv. er beskrevet.
- Aftal om og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag.
- Aftal hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker der er i spil.
- Oplys eventuelt hvilke indsatsområder I hver for sig har.
- Aftal realistiske tidsterminer.

Under selve forhandlingen

- Indled med at blive enige om, hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe det drejer sig om, eksempelvis om det er basis-medarbejdere, specialister mv.
- Drøft de økonomiske rammer, herunder budgetoplysninger, og især, hvis de er ændrede i forhold til de oplysninger, der allerede er udvekslet.
- Det er legalt og ofte kloget at holde pauser under forhandlingen.
- Husk at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive bagland.
- Husk at begge parter er ansvarlig for et godt forhandlingsklima og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om at løftet kan indfries.

Afslutning af forhandlingen

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Notér hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende samt hvornår det aftalte beløb træder i kraft.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun de(n), der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til de(n), der ikke er tilgodeset, er alt andet lige vigtigt.
- Afslut med en aftale om hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet

BILAG 4. RESULTATLØN

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a) Kvantitativ effektivisering: Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. Kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) Kvalitativ effektivisering: Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c) Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås f.eks. Forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.

BILAG 5 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER

GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER³

KOMMUNERNES LANDSFORENING
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.

1. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale parter understøtter alle de nye lønelementer, der har været enighed om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en (amts)kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
2. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
3. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale parter indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingsystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildeles hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
4. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Ny løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
5. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den nye løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt.

³ Denne fælleserklæring fra parterne blev udarbejdet i februar 1998, dvs. 1½ måned før det nye lønsystem trådte i kraft. Parterne er fortsat enige om indholdet i fælleserklæringen. Punkt 7a (vedr. forlodsfinansieringens størrelse) og 7f refererer dog tidsmæssigt til aftale om nye lønformer fra 1997 og 1999. For så vidt angår disse bestemmelser henvises til de gældende regler.

Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.

Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

6. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgodese parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:

Målsætningen for ny løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til ny løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et løft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.

- a. Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- b. Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn):

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Kvalifikationsløn er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne.

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Resultatløn er typisk en midlertidig løndel.

- c. Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede lønde- dele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løn- dele, eller om nye lønde- dele lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal re- spekttere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i over- gangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- d. Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales løn- reduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifika- tionsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbeta- ling for samme funktion/kvalifikation.
- e. Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikations- tillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de ge- nerelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For Kommunernes Landsforening:
Søren Andersen
Herluf Ibsen

For Amtsrådsforeningen:
K. Ebbensgaard
Per Korshøj

For Københavns Kommune:
P.O.V.
Hans Simmelkjær
Jan Tønners

For Frederiksberg Kommune:
Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Poul Winckler
Jørgen Holst

Varenr. 2602