

# Overenskomst

arbejdstidsaftale

▪ Vagtcentralpersonale, DR

Arbejdsgivernummer: 32.43.1 og 11.20.16 – Tryknummer: 1444



## Kære medlem af FOA

Overenskomst 2021-2024, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.21** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også forklarende FOA-bemærkninger til nogle af overenskomstbestemmelserne.

Du finder en letforståelig beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på FOA.DK under fanen 'Råd og regler'. Her kan du også, under rubrikken 'I job', finde din løn i det digitale lønmagasin.

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der gælder for alle personalegrupper, beskrevet i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Disse aftaler kan findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst  
forha001@foa.dk

# Indhold

|   |    |
|---|----|
| <b>Kære medlem af FOA</b>   | 3  |
| <b>Kapitel 1. overenskomstens område</b>                          | 8  |
| § 1. område   | 8  |
| <b>Kapitel 2. Månedslønnede</b>                                   | 9  |
| § 2. personafgrænsning  | 9  |
| § 3. Funktionsløv   | 9  |
| § 4. Løndannelse  | 10 |
| § 5. Grundløn   | 11 |
| § 6. Funktionsløn   | 11 |
| § 7. Kvalifikationsløn  | 12 |
| § 8. Resultatløn  | 13 |
| § 9. Lønudbetaling  | 14 |
| § 10. Pension   | 14 |
| § 11. ATP   | 16 |
| § 12. Arbejdstid  | 16 |
| § 13. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde         | 17 |
| § 14. forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet          | 18 |
| § 15. Barns første og anden sygedag                               | 18 |
| § 16. Tjenestefrihed  | 19 |
| § 17. Udgifter ved tjenesterejser samt tjenstlige telefonsamtaler | 19 |
| § 18. Opsigelse   | 19 |
| § 19. Diskretionspligt  | 22 |

Overenskomst mellem FOA, HK og DR

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og  
FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 32.43.1 og 11.20.16

Tryknummer: 1444

1444\_OK-haandbog\_32.43.1\_11.20.16\_Vagtcentralpers\_DR\_21012022

|  |    |
|--|----|
| § 20. Faglig strid   | 22 |
| § 21. Undervisning   | 22 |
| § 22. Øvrige ansættelsesvilkår   | 23 |
| <b>Kapitel 3. Timelønnede</b>  | 24 |
| § 23. Personafgrænsning  | 24 |
| § 24. Løn, lønberegning og lønudbetaling   | 24 |
| § 25. Pension  | 25 |
| § 26. Søgnehelligdagsbetaling  | 25 |
| § 27. Barns første og anden sygedag  | 26 |
| § 28. Opsigelse  | 26 |
| § 29. Øvrige ansættelsesvilkår   | 26 |
| <b>Kapitel 4. Ikrafttrædelsesbestemmelser</b>                                    | 27 |
| § 30. Ikrafttræden og opsigelse  | 27 |
| <b>Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn</b>        | 28 |
| <b>Bilag 2 - Fortegnelse over HK's lokalafdelinger</b>                           | 29 |
| <b>Bilag 3. Indbetaling af pensionsbidrag og forhandlingsforhold</b>             | 31 |
| <b>Bilag 4. Betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg</b> | 32 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan</b>                                      | 33 |
| § 1. Formål   | 33 |
| § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning  | 33 |
| § 3. Drøftelse  | 34 |
| <br>  |    |
| <b>Protokollat 2 om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b> | 35 |



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

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

**\*\*NYT\*\*** pr. dato= Nyt efter overenskomstens udsendelse

---

## Kapitel 1. overenskomstens område

### § 1. område

**Stk. 1** Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som vagtcentral-personale, og som ikke er omfattet af anden overenskomst.

#### *Bemærkninger:*

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

**Stk. 2** Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

**Stk. 3** Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

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

**Stk. 4** Overenskomsten omfatter ikke

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

#### *Bemærkninger:*

Det fremhæves, at det beror på den enkelte regions afgørelse, om vagtcentral-personale skal ansættes på tjenestemandsvilkår eller på ikke-tjenestemandsvilkår. Hvis der sker ansættelse på tjenestemandsvilkår finder overenskomsten anvendelse i relevant omfang med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger.



**Stk. 5** Det af overenskomsten omfattede personale varetager samtlige opgaver, der ifølge stillingens karakter og den gældende lovgivning er henlagt til stillingen, ligesom de pågældende er omfattet af de bekendtgørelser og cirkulærer samt forskrifter og instrukser, der gælder for arbejdsområdet.

**FOA-bemærkning:**

Overenskomsten er opdelt i 2 afsnit: månedslønnede, og timelønnede. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 2. personafgrænsning

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

**Bemærkninger:**

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

**FOA-bemærkning:**

Hvis du opnår fast og varig beskæftigelse af mere end en måneds varighed på din arbejdsplads, skal du ansættes som månedslønnet – også selvom du har få timers ansættelse pr. uge. Du bør tale med din tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling, hvis du er i tvivl om din ansættelse kan betragtes som fast og varig beskæftigelse.

### § 3. Funktionærlov

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

**Bemærkninger:**

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

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

**FOA-bemærkning:**

Se § 18 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte [f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt].

**§ 4. Løndannelse**

**Stk. 1** Lønnen består af fire elementer:

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

**Bemærkninger:**

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

**Stk. 2** Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

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

**Bemærkninger:**

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Videre indgår resultatløn i aftalen om lokal løndannelse.

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

**Stk. 2** Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

**FOA-bemærkning:**

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\text{Månedsløn} \times \frac{\text{ugentlig arbejdstid}}{37} = \text{månedsløn på deltid}$$

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen, medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede. Fast ekstra arbejde ud over det aftalte [merarbejde] kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

## § 5. Grundløn

**Stk. 1** Grundlønnen gives for de funktioner, en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyansat/nyuddannet/uerfaren.

**FOA-bemærkning:**

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyansat medarbejder eller leder uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

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

**Stk. 2** Grundlønnen udgør løntrin 19 [med virkning fra 1. april 2022: løntrin 19 + et årligt pensionsgivende tillæg på 977 kr. [31. marts 2018 niveau]].

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

## § 6. Funktionsløn

**Stk. 1** Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner [arbejds- og ansvarsområde], der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, som forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

**Stk. 2** Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

**Bemærkninger:**

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg [OK 11.17.1]. Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af funktionsløn, fremgår af bilag 1.

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

## § 7. Kvalifikationsløn

**Stk. 1** Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

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

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

**Bemærkninger:**

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

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

**Stk. 3** Der skal for vagtcentralpersonale aftales kvalifikationsløn for relevant uddannelse, der minimum er på niveau med en erhvervsfaglig grunduddannelse. Ved relevant uddannelse forstås en uddannelse, der bruges i det daglige arbejde, og som understøtter den samlede opgavevaretagelse.

**Stk. 4** Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

**Stk. 5** Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

**Bemærkninger:**

Kvalifikationsløn er pensionsgivende.

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

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/ lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

**§ 8. Resultatløn**

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkninger:**

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

**FOA-bemærkning:**

Resultatløn kan anvendes som honorering for kvalitative og for kvantitative resultater. Et eksempel herpå kan være kollektiv bonus for opnåelse af mål, udarbejdet i fællesskab. En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål.

**§ 9. Lønudbetaling**

Lønnen udbetales månedvis bagud.

**FOA-bemærkning:**

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

**§ 10. Pension**

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

**Stk. 1**

1. Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam-Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 3.
2. Det samlede pensionsbidrag udgør 14,45 % [med virkning fra 1. april 2022: 14,70 %] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør  $\frac{1}{3}$  af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

**Stk. 2** Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning på 15,79 %, opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

**Stk. 3** Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, jf. dog § 8. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

**Stk. 4** For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 13, stk. 3, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

**Stk. 5** Pensionsbidragene indbetales månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

**Stk. 6** For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb frihed.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale [OK 11.17.1].

**Stk. 7** Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

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

**FOA-bemærkning:**

Undtagelsen for pensionsbestemmelsen gælder kun, hvis den ansatte får udbetalt pension fra en tjenestemandspension eller fra en arbejdsmarkedspension. Får man udbetalt fra en social pension, skal man have indbetalt pension i henhold til overenskomstbestemmelsen.

**Stk. 8** Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

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

**FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

Vær opmærksom på, at din pensionsordning fx også indeholder en forsikring ved visse kritiske sygdomme, der kan have betydning for dig inden pensionsalderen.

**§ 11. ATP**

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

**§ 12. Arbejdstid**

**Stk. 1** Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget personale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

**Stk. 2** Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet. Hvor der ikke er en lokal afdeling, sker drøftelsen med forbundet.

**Bemærkninger:**

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

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

**Stk. 3** Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage, mens 1. maj og grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

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

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



**Stk. 4** For fuldtidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden  $\frac{1}{2}$  times daglig spisepause.

**Stk. 5** For deltidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden  $\frac{1}{2}$  times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

**Stk. 6** Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftiget personale på vagtcentraler, udgør 1.924 timer svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen. De enkelte vagter kan højst have en varighed på 13 timer i hvert døgn.

### **§ 13. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde**

**Stk. 1** For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør  $\frac{1}{1,924}$  af nettoårslønnen, jf. §§ 5-7.

Overarbejde afregnes i  $\frac{1}{2}$  timer.

**Stk. 2** Overarbejdstillægget udgør:

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

**Stk. 3** Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid. Merarbejdet beregnes i halve timer.

**Stk. 4** Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

**Stk. 5** Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den [lokale] repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

**Stk. 6** For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter § 14.

**Stk. 7** Tilsigelse til overarbejde skal meddeles dagen forud inden normal arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time gives et tillæg på 29,98 kr. pr. gang.

#### **§ 14. forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet**

**Stk. 1** Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gælder [OK 11.05.01.01].

##### **Bemærkninger:**

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

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

**Stk. 2** For tjeneste på lørdage for vagtcentralpersonale, ydes weekendgodtgørelse fra kl. 11.00.

#### **§ 15. Barns første og anden sygedag**

**Stk. 1** Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

##### **Bemærkninger:**

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

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

##### **FOA-bemærkning:**

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende

for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte. En faglig voldgift har afgjort, at barns 1. og 2. sygedag skal forstås bogstaveligt som 1. og 2. kalenderdag, barnet er sygt. Bliver barnet sygt sent på dagen, kan 1. sygedag dog være kalenderdagen efter.

**Stk. 2** Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

**Stk. 3** Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

## § 16. Tjenestefrihed

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

## § 17. Udgifter ved tjenesterejser samt tjenstlige telefonsamtaler

**Stk. 1** Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

**Stk. 2** Udgifter ved tjenstlig anvendelse af privat telefon godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

## § 18. Opsigelse

**Stk. 1** Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes når en ansat opsiges, eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel [120-dages reglen], finder ikke anvendelse.

**FOA-bemærkning:**

Hvis ikke der er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side:

| <b>Ansættelsestid</b> [på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse]: | <b>Opsigelsesvarsel:</b> |
|--|--------------------------|
| Fra 0 til 5 måneder  | = 1 måned                |
| Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder                             | = 3 måneder              |
| Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder                    | = 4 måneder              |
| Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder                     | = 5 måneder              |
| Fra 8 år og 8 måneder og opefter                                       | = 6 måneder              |

Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, dvs. afskedigelsen skal være kommet frem til medarbejderen senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder af løbe. "Kommet frem" indebærer ikke, at medarbejderen nødvendigvis har læst meddelelsen om afskedigelse. Medarbejderens opsigelsesvarsel er 1 måned ligeledes til en måneds udgang.

**Prøvetid**

Der kan indgås skriftlig aftale om prøvetid jfr. funktionærlovens § 2, stk. 5. Ved aftalt prøvetid kan der i de 3 første måneder ske afskedigelse fra arbejdsgivers side med 14 dages varsel – varslet skal kunne ligge inden for de tre måneder. Også ved afskedigelse i prøvetidsperioden skal de forvaltningsretlige regler om bl.a. partshøring og begrundelse overholdes, selvom der indrømmes arbejdsgiveren en ret fri adgang til afskedigelse inden for prøveperioden. Funktionærloven omtaler ikke medarbejderens opsigelsesvarsel ved aftalt prøvetid, og det er forbundets opfattelse, at opsigelse fra medarbejderens side kan ske uden varsel, hvis ikke andet er aftalt.

**Stk. 2** Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 3** Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er

til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til FOA-Fag og Arbejde/HK Kommunal.

**Bemærkninger:**

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

FOA-Fag og Arbejde CVR-nummer: 46024516

HK Kommunal CVR-nummer: 31429528

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

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

**Stk. 4** FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

**Stk. 5** Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

**Stk. 6** Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde/HK Kommunal, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkninger:**

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

**Stk. 7** Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

**Stk. 8** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

**§ 19. Diskretionspligt**

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

**§ 20. Faglig strid**

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

**§ 21. Undervisning**

**Stk. 1** Der gives ikke særskilt betaling for undervisning indenfor den normale daglige arbejdstid.

**Stk. 2** Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, betales et ikke-pensionsgivende honorar på 366,44 kr. pr. undervisningsdag [31. marts 2018 niveau].

**Stk. 3** For undervisning og instruktion, uden for den daglige arbejdstid, betales timeløn efter stk. 4 uden modregning.

**Stk. 4** For teoretisk og praktisk undervisning samt instruktion betales et ikke-pensionsgivende honorar på 366,44 kr. pr. time [31. marts 2018 niveau].

**Bemærkninger:**

Der kan ikke herudover gives almindelig løn eller overarbejdsbetaling.

**§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår**

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

1. Ansættelsesbreve [OK 11.21.1]
2. Lønninger [OK 21.03.1]
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [OK 11.20.22]
5. Beskæftigelsesanciennitet [OK 11.13.1]
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [OK 21.07.1]
7. Lønberegning/lønfradrag [OK 11.12.1]
8. Åremålsansættelse [OK 21.15.1]
10. Opsamlingsordningen [OK 11.15.1]
11. Gruppeliv [OK 11.11.1]
12. Tilrettæggelse af arbejdstid [OK 11.05.0]
13. Decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11.05.02]
14. Deltidsarbejde [OK 11.28.1]
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal [OK 11.28.2]
16. Tidsbegrænset ansættelse [OK 11.27.1]
18. Konvertering af ulempetillæg [OK 11.17.1]
19. Tele- og hjemmearbejde [OK 11.26.1]
20. Ferie [OK 11.04.1]
21. Barsel mv. [OK 11.09.2]
22. Tjenestefrihed uden løn [OK 11.30.1]
23. Seniorpolitik [OK 11.22.1]
24. Integrations- og oplæringsstillinger [OK 11.34.1]
25. Befordringsgodtgørelse [OK 21.14.1]
26. Kompetenceudvikling [OK 11.16.2]

**Bemærkninger:**

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

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

27. Socialt kapitel [OK 11.08.1]

28. Trivsel og sundhed [OK 11.35.1]

29. Kontrolforanstaltninger [OK 11.16.4]

30. Virksomhedsoverenskomster [OK 11.24.1]

31. Retstvistaftalen [OK 21.04.2]

33. SU og tillidsrepræsentanter [OK 11.06.1]

34. MED og tillidsrepræsentanter [OK 11.06.2]

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [OK 11.20.04]

---

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 23. Personafgrænsning

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

**Bemærkninger:**

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

### § 24. Løn, lønberegning og lønudbetaling

**Stk. 1** Aflønning sker med timeløn, der beregnes som  $\frac{1}{1924}$  af årslønnen i henhold til §§ 5-7.

**Stk. 2** Lønnen opgøres, og udbetales månedsvi bagud.

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



## § 25. Pension

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

**Stk. 1** Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 4, for:

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,45 % af de pensionsgivende løndelev.

Egetbidraget udgør  $\frac{1}{3}$  af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

### **Bemærkninger:**

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

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

**Stk. 1** Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,70 % af de pensionsgivende løndelev.

Egetbidraget udgør  $\frac{1}{3}$  af det samlede pensionsbidrag.

**Stk. 2** Pensionsbidraget indbetales til pensionselskabet samtidig med løn-udbetalingen.

## § 26. Søgnehelligdagsbetaling

**Stk. 1** Ansatte, som har været beskæftiget 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

**Stk. 2** Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

## § 27. Barns første og anden sygedag

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

**Stk. 2** Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderne ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

**Stk. 3** Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

## § 28. Opsigelse

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

## § 29. Øvrige ansættelsesvilkår

**Stk. 1** Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

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

**Stk. 2** Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager [OK 11.09.2].

---

## Kapitel 4. Ikrafttrædelsesbestemmelser

### § 30. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

**Stk. 2** Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

**Stk. 3** Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne [OK 21.03.1], der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 1. december 2021

For

**Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

*Rikke M. Friis*

*Ole Lund Jensen*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

**For HK Kommunal**

*Lene Roed*

*Per Stech*

---

## **Bilag 1**

### **- Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn**

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

#### **Vejledende kriterier for funktionsløn:**

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

#### **Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:**

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

## Bilag 2

### - Fortegnelse over HK's lokalafdelinger

| Adresse   | Tlf./Mail   | Omfatter følgende kommuner  |
|---|---|---|
| <b>HK/Kommunal Forbundet</b><br>Weidekampsgade 8, 2300<br>København S       | 33304472<br>kommunal.faglig.sluse@hk.dk             |   |
| <b>HK/Kommunal Hovedstaden</b><br>Svend Aukens Plads 11<br>2300 København S | 7011 4545 / 3330 2925<br>Kommunal.hovedstaden@hk.dk | Albertslund, Allerød, Ballerup, Bornholm, Brøndby, Dragør, Egedal, Fredensborg, Frederiksberg, Frederikssund, Furesø, Gladsaxe, Glostrup, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Herlev, Hillerød, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Vallensbæk |
| <b>HK/Kommunal Midt</b><br>Lumbyvej 11<br>Postboks 250<br>5100 Odense C     | 7011 4545 / 3364 3090<br>Offentlig.midt@hk.dk       | Assens, Fredericia, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Langeland, Middelfart, Nordfyn, Nyborg, Odense, Svendborg, Ærø   |
| <b>HK/Kommunal Midtvest</b><br>Vestergade 43<br>7400 Herning                | 7011 4545<br>midtvest@hk.dk                         | Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Morsø, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer, Viborg   |
| <b>HK/Kommunal Nordjylland</b><br>Gartnervej 30<br>9200 Aalborg SV          | 7011 4545<br>offentlig-nordjylland@hk.dk            | Brønderslev, Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt, Læsø, Mariagerfjord, Rebild, Thisted, Vesthimmerland, Aalborg   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>HK/Kommunal Sjælland</b><br>Hersegade 13<br>Box 630<br>4000 Roskilde | 7011 4545<br>offentlig_sjaelland@hk.dk  | Faxe, Greve, Guldborgsund,<br>Holbæk, Kalundborg, Køge,<br>Lejre, Odsherred, Lolland,<br>Næstved, Ringsted, Roskilde,<br>Slagelse, Solrød, Sorø, Stevns,<br>Vordingborg |
| <b>HK/Kommunal Sydjylland</b><br>Jupitervej 1<br>6000 Kolding           | 7011 4545<br>syd_offentlig@hk.dk        | Billund, Esbjerg, Fanø,<br>Haderslev, Hedensted,<br>Horsens, Kolding, Sønderborg,<br>Tønder, Varde, Vejle, Vejle,<br>Aabenraa   |
| <b>HK/Kommunal Østjylland</b><br>Sødalsparken 22<br>8220 Brabrand       | 7011 4545<br>kommunal.oestjylland@hk.dk | Favrskov, Norddjurs, Odder,<br>Randers, Samsø, Silkeborg,<br>Skanderborg, Syddjurs, Århus   |

## Bilag 3.

### *Indbetaling af pensionsbidrag og forhandlingsforhold*

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

#### **Pensionsbidrag indbetales til Pen-Sam for:**

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

#### **Pensionsbidrag indbetales til PKA for:**

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

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

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

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

---

## **Bilag 4.**

### ***Betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg***

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

| <b>Paragraf</b> | <b>Betegnelser på den ansattes lønseddel</b> |
|-----------------|--|
| § 5, stk. 2     | Grundløn                                     |
| § 5, stk. 2     | Grundlønstillæg                              |
| § 7, stk. 2     | Kval. løn 4 år/10 år                         |
| § 21            | Undervisning                                 |



## Protokollat 1

### - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for vagtcentralpersonale:

#### § 1. Formål

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

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

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse [fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante] og kompetence-udvikling i bredere forstand.

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

#### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

**Stk. 1** Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

#### *Bemærkninger:*

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen. I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

**Stk. 2** Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

**Stk. 3** Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejds-pladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

**Bemærkninger:**

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

**§ 3. Drøftelse**

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

København, den 4. september 2015

For

**Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

*Signe Friberg Nielsen*

*Ole Lund Jensen*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

For

**HK Kommunal**

*Susanne Fagerlund*

## Protokollat 2

### **om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

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

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

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

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

#### **Bemærkninger:**

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen 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, helbredsbedømmelse, zoneterapi].

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale 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 medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

[fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement].

## 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 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 15. september 2010

For

**Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

*Signe Friberg Nielsen*

*Ole Lund Jensen*

For

**HK Kommunal**

*Bodil M. Otto*

*Steen V. Kristensen*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Dennis Kristensen*

*Steen Parker Sørensen*





JANUAR 2022

# Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

FOA har, hvor det giver mening, tilføjet bemærkninger, der uddyber og forklarer overenskomstteksten.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på [foa.dk](http://foa.dk).



## FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
[foa.dk](http://foa.dk)

## Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.