REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

MASKINMESTRENES FORENING
TEKNISK LANDSFORBUND
KONSTRUKTØRFORENINGEN

OVERENSKOMST

vedrørende

professionsbachelorer på det tekniske område

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**
****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens/aftalens ikrafttrædelse**
****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

_____
2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE 4

§ 1. OMRÅDE 4

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE 4

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING 4

§ 3. FUNKTIONÆRLOV 4

§ 4. LØNDANNELSE 5

§ 5. GRUNDLØN 5

§ 6. FUNKTIONSLØN 6

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN 7

§ 8. LØNUDBETALING 7

§ 9. PENSION 7

****NYT** §10. FRIT VALG** 9

§ 11. ATP 9

§ 12. ARBEJDSTID 9

§ 13. OVERARBEJDE/ DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE 10

§ 14. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT 11

§ 15. DISPOSITIONSTILLÆG 11

§ 16. ARBEJDSTØJ 12

§ 17. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG 12

§ 18. TJENESTEREJSER 12

§ 19. TJENESTEFRIHED 12

§ 20. OPSIGELSE 13

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 14

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER 15

§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE 15

BILAG 1 FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATIONER OG UDDANNELSER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN 17

BILAG 2 BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN 18

BILAG 3 VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER 19

BILAG 4 VEJLEDENDE KRITERIER FOR KVALIFIKATIONSLØN FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER 20

BILAG 5 OVERSIGT OVER PENSIONSINSTITUTTER 21

BILAG 6 SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND 22

BILAG 7 OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED INDGÅELSEN AF OVERENSKOMSTEN PR. DEN 1. APRIL 2008 23

BILAG 8 OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØN PR. DEN 1. APRIL 1998 24

BILAG 9 FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER OG BYGNINGSKONSTRUKTØRER-BTH SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED H:S 25

PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLANER 26

PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB 28

PROTOKOLLAT 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER 29

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.
Overenskomsten omfatter ansatte, der ansættes i stillinger, der forudsætter en uddannelse som professionsbachelor eller tilsvarende uddannelse inden for det tekniske område, og som har en af de i bilag 1 nævnte uddannelser.

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 forpligtigelser.

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

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19 om opsigelse og § 20 om øvrige ansættelsesvilkår.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Ansatte, der 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 (Regionernes OK-Samling 11.20.12) [1]

BEMÆRKNINGER:
Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 2.

Stk. 2.
De ansatte er omfattet af:
1. Fællesaftale om lokal løndannelse (OK 11.20.12)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.03)
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK 11.20.05)

Stk. 3.
Ansatte er omfattet af Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1, samt Aftale om kompetencefond (OK 11.16.6).

Stk. 4.
Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.
Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage som nyuddannet eller eventuelt nyansat/uerfaren.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**
Stk. 2.
Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	**Grundløn (løntrin og grundlønstillæg)**			
	Indtil 31. marts 2022		**Fra 1. april 2022**	
	Løntrin	Tillæg 31. marts 2018 niveau	**Løntrin**	**Tillæg 31. marts 2018 niveau**
Bygningskonstruktører	31	+ 1.613 kr.	31	+ **3.813 kr.**

[1] Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

- efter lokal aftale	33			33	+ **1.500 kr.**
Bygningskonstruktører, der har særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver	35 eller 41	+ 3.629 kr. + 3.629 kr.		35 41	+ **5.129 kr.** + **5.129 kr.**
Maskinmestre	35 eller 41	+ 16.532 kr. + 18.549 kr.		35 eller 41	+ 16.532 kr. + 18.549 kr.
Ansatte med ledelse på chefniveau	49 eller 50			49 eller 50	

Stk. 3.
Til maskinmestre på grundløntrin 49 og 50 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 11.022 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

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

Stk. 4.
For bygningskonstruktører kan der lokalt aftales at anvende løntrin 33 **(med virkning fra 1. april 2022 løntrin 33 + 1.500 kr. (31. marts 2018 niveau))** som grundløn. Ved indplacering på denne grundløn aftales lønsammensætningen på ny. Dette punkt kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

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

Stk. 5.
Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. 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.
Til ansatte, der virker som vejledere for praktikanter, skal der indgås lokal aftale om funktionsløn.

Stk. 3.
Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

Stk. 4.
Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 5.
Vejledende kritierier for tildeling af funktionsløn for bygningskonstruktører er beskrevet i bilag 3.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.
Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.
Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Stk. 3.
Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 4.
Vejledende kriterier for tildeling af kvalifikationsløn for bygningskonstruktører er beskrevet i bilag 4.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 9. PENSION

Stk. 1
Der indbetales pensionsbidrag til den relevante pensionskasse/ordning, der er nævnt i bilag 5.

Stk. 2.
Det samlede pensionsbidrag udgør 18 pct. af de pensionsgivende løndele **(med virkning fra 1. april 2022 udgør pensionsbidraget af de pensionsgivende løndele 18,13**

pct. for medarbejdere med en uddannelsesmæssig baggrund som bygningskonstruktører og 18,63 pct. for medarbejdere med en uddannelsesmæssig baggrund som maskinmestre).

Egetbidraget udgør 1/3 af de samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3.
For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, § 13, pensionsgivende. Pensionen er beregnet af de pensionsgivende løndele.

Stk. 4.
Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud til pensionsordningen samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5.
For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 6.
Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

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

Stk. 7.
Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen

2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

****NYT****

§10. FRIT VALG

Stk. 1.
Den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15,79 pct. i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

Stk. 2.
Den ansatte henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis den ansatte vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.

2. Der beregnes 1,95 pct. særlig feriegodtgørelse.

3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.

4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

5. Hvis den enkelte ansatte ønsker omvalg, sker dette på den ansattes eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 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.
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2.
For fuldtidsbeskæftigede bygningskonstruktører med grundløn til og med løntrin 41 inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 3.
For deltidsbeskæftigede bygningskonstruktører med grundløn til og med løntrin 41 inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 4.
Der gives i øvrigt fridage efter de regler, der måtte være fastsat af den enkelte region/institution.

§ 13. OVERARBEJDE/ DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.
Overarbejde/merarbejde kan efter ledelsens beslutning afregnes ved betaling eller afspadseres. Ved beslutning om hvorvidt over- og merarbejde skal honoreres med betaling eller afspadsering forudsættes det, at der tages størst muligt hensyn til den enkelte ansattes ønsker og forhold i øvrigt.

Stk. 2.
Ansatte med grundløn på løntrin 41 eller højere er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid og er dermed ikke omfattet af stk. 3 – 8.

Stk. 3.
Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres således:

- Merarbejde honoreres med timeløn.
- På hverdage de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør honoreres med timeløn tillagt 50 %.
- Alle øvrige overarbejdstimer honoreres med timeløn tillagt 100 %.

Stk. 4.
Tillægget beregnes som 1/1924 del af årslønnen, jf. §§ 4 – 7.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Resultatløn, jf. § 4, stk. 1, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.*

Stk. 5.
Hvis overarbejdet/merarbejdet afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede over/merarbejde. For overarbejde gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 3. For merarbejde ydes ingen tillægsgodtgørelse.

Stk. 6.
Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Stk. 7.
Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 8.
Over- og merarbejde beregnes i halve timer dog således, at tilfældige meget kortvarige overskridelser af arbejdstiden ikke medregnes.

Stk. 9.
For bygningskonstruktører gælder:

- Overarbejde/merarbejde, skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales pr. gang et ikke-pensionsgivende tillæg på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau).
- Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første dage.
- Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling af arbejdet.
- Overarbejde/merarbejde der godtgøres som afspadsering, skal så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret.

§ 14. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

De ansatte er omfattet af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (OK 11.05.01.01), med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn (OK 11.10.12)

BEMÆRKNINGER:
Der henvises i øvrigt til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02).

§ 15. DISPOSITIONSTILLÆG

Stk. 1.
Der kan lokalt aftales et dispositionstillæg.

Tillægget gives som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition udenfor sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden.

BEMÆRKNINGER:
Det er ikke hensigten, at dispositionstillæg og udkaldsbetaling kan erstatte eller træde i stedet for en rådighedsvagt.

Stk. 2.
Ved udkald og længerevarende reparationer godtgøres efter bestemmelserne om over- og merarbejdsbetaling, jf. § 13.

BEMÆRKNINGER:
Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, når tilsigelse sker efter normal arbejdstids ophør. Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begyndelse, evt. ved at pågældende møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere afhængig af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

§ 16. ARBEJDSTØJ

Når specielt arbejdstøj efter arbejdets karakter er nødvendigt for en bygningskonstruktør, herunder ved opmåling, tilsyn i marken m.v., stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

§ 17. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

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

1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,

2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og

3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

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

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

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

§ 18. TJENESTEREJSER

Udgifter i forbindelse med tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen. I øvrigt gælder aftale om befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1).

§ 19. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.
Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.
Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 20. 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 organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

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

BEMÆRKNING:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

Maskinmestrenes Forening, cvr. nr. 20802618
Konstruktørforeningen, cvr. nr. 21556017
Teknisk Landsforbund, cvr. nr. 11886817

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

Stk. 4.
Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af organisationen, 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. Nævnet kan afhøre 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 ved 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.

§ 21. 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)
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 11.25.2)
11. Gruppeliv (OK 11.11.1)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02)
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1)
15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK 11.28.2)
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK 21.18.1)
18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1)
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1)
20. Ferie (OK 11.04.1)

21. Barsel m.v. (OK 11.09.2)
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1)
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1)
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK 11.34.1)
25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1)
26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2)

BEMÆRKNINGER:
De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om komptencefond (OK 11.16.6)

27. Socialt kapitel (OK 11.08.1)

BEMÆRKNINGER:
Bygningskonstruktører er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 2.

28. Trivsel og sundhed (OK 11.35.1)
29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4)
30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1)
31. Retstvistaftalen (OK 21.04.2)
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.1)
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.2)
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04)

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER

§ 22. 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, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 7 FEB. 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For TEKNISK LANDSFORBUND:

For KONSTRUKTØRFORENINGEN:

For MASKINMESTRENES FORENING:

For TEKNISK LANDSFORBUND:

For KONSTRUKTØRFORENINGEN:

For MASKINMESTRENES FORENING:

For TEKNISK LANDSFORBUND:

For KONSTRUKTØRFORENINGEN:

For MASKINMESTRENES FORENING:

BILAG 1 FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATIONER OG UDDANNELSER OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN

Uddannelser:	Organisationer:
Maskinmester	Maskinmestrenes Forening
Bygningskonstruktør	Konstruktørforeningen/Teknisk landsforbund

BEMÆRKNINGER:
Der er ikke ved indgåelse af denne overenskomst tilsigtet nogen ændring i de hidtil gældende forhandlingsretsforhold for bygningskonstruktører.

Teknisk Landsforbund har forhandlingsretten for:
1) *bygningskonstruktører, der er uddannet efter de indtil 1970 gældende regler for uddannelse på bygningskonstruktørskoler, samt*
2) *bygningskonstruktører-BTH, der er uddannet efter 1970, jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 307 af den 31. august 1966 med senere ændringer, hvis den ansatte ikke er medlem af Konstruktørforeningen.*
3) *Bygningskonstruktører som er uddannet til professionsbachelor som bygningskonstruktør efter bekendtgørelse 715 af den 7. juli 2009, hvis den ansatte ikke er medlem af Konstruktørforeningen.*

Konstruktørforeningen har forhandlingsretten for bygningskonstruktører-BTH, der er medlem af Konstruktørforeningen, og som er uddannet efter 1970, jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 307 af den 31. august 1966 med senere ændringer samt bygningskonstruktører, der er uddannet til professionsbachelor som bygningskonstruktør efter bekendtgørelse 715 af den 7. juli 2009.

Underretning om ansættelse samt uansøgt afskedigelse sendes til følgende forhandlingsberettigede organisation:

For maskinmestre:
Maskinmestrenes Forening, Sankt Annæ Plads 16, 1250 København K

For bygningskonstruktører (i henhold til bemærkningen):
Konstruktørforeningen, Vester Voldgade 111, 1552 København V
Teknisk Landsforbund, Nørre Voldgade 12, 1358 København K.

BILAG 2 BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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

Paragraf	Betegnelse på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2 - 4	Grundløn
§ 5, stk. 2 - 4	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2	Praktikvejledning

BILAG 3 VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN FOR BYGNINGS-KONSTRUKTØRER

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

Ledelse
- Afdelingsleder
- Sektionsleder
- Stedfortræder
- Gruppeleder
- Projektleder
- Byggeleder
- Leder af fagligt område

Ansvar og kompetence
- Budgetansvar
- Instruktion og supervision
- Oplæringsfunktion
- Fagligt ansvar
- Kontrol og tilsyn
- Selvstændig opgavevaretagelse
- Særlige ansvars-/arbejdsområder
- Konsulent- og specialistfunktion
- Bygherrerepræsentation
- Deltagelse i arbejde i politiske udvalg m.v.
- Indstillinger for politiske udvalg
- Koordinationsfunktioner
- Tværfagligt arbejde

Opgaver
- Administration af lovgivning
- Udviklings- og planlægningsopgaver
- Projektering
- Kompleksitet i opgavevaretagelsen
- Særlige ulemper.

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

BILAG 4 VEJLEDENDE KRITERIER FOR KVALIFIKATIONSLØN FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER

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

Efter- og videreuddannelse
- Fagrelevante kurser
- Kloakmester
- Byggeøkonom
- Teknonom/merkonom
- Relevante kurser på forvaltningshøjskolen
- Personligt udviklende kurser
- Lederkurser.

Erfaring
- Erfaring fra jobrokering, jobbytte eller lignede kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Erfaring fra tidligere ansættelse
- Erfaring fra konstituering
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Dybde/bredde i faglig viden og færdigheder
- Ledelseserfaring

Personlige egenskaber
- Selvstændighed
- Engagement
- Rutine og sikkerhed
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Samarbejdsevne
- Jobfleksibilitet

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

BILAG 5 OVERSIGT OVER PENSIONSINSTITUTTER

Organisationer:	Pensionsforsikringsselskaber:
Maskinmestrenes forening	PFA Pension
Konstruktørforeningen	Konstruktørforeningensordning i PFA
Teknisk Landsforbund	Teknisk Landsforbunds ordning i PFA (TLP)

Bemærkninger vedr. bygningskonstruktører
For bygningskonstruktører, som er omfattet af Teknisk Landsforbunds forhandlingsret, jf. § 2, stk. 2, oprettes med virkning fra ansættelsen en pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP) eller der oprettes en pensionsordning, som kan godkendes af RLTN.

For bygningskonstruktører, som er omfattet af Konstruktørforeningens forhandlingsret, jf. § 2, stk. 3, oprettes med virkning fra ansættelsen en pensionsordning i PFA Pension. For pensionsordningen gælder det pensionsregulativ, som er godkendt af RLTN.

For bygningskonstruktører, som er omfattet af Konstruktørforeningens forhandlingsret, jf. § 2, stk. 3, der af helbredsmæssige årsager ikke optages i den forsikringsmæssige pensionsordning, jf. stk. 2, oprettes i stedet med virkning fra ansættelsen en opsparingsordning i et pengeinstitut. For opsparingsordningen gælder det opsparingsregulativ, som er godkendt af RLTN.

Bygningskonstruktører uddannet før 1970, som ikke er medlemmer af Teknisk Landsforbund og som efter 1987-overenskomstens § 6, stk. 1, 2. afsnit, har fået godkendt en anden pensionsordning end i Teknisk Landsforbunds Pensionsforsikring (TLP), kan, hvis den ansatte ønsker det, opretholde ordningen som hidtil.

Kan en ansat ikke opnå en tilfredsstillende pensionsordning, når der henses til den pågældendes alder, kan der mellem den ansatte og organisationen eller pensionsforeningen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode. Dette bidrag indbetales i overensstemmelse med reglerne i denne paragraf.

Med virkning fra den 1. april 1993 skal ændringer i pensionsvedtægten og nye vedtægter for pensionsordningen godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden (bortset fra emigration) kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 1. april 1993. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

BILAG 6 SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND

For maskinmestre, som efter tidligere gældende bestemmelser har opnået tjenestemandsstatus, finder reglerne i de regionale tjenestemandsregulativer og pensionsregulativer anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser f.eks. vedrørende løndannelse mv. fortsat finder anvendelse med de af tjenestemandsansættelsen følgende begrænsninger.

Ved eventuel genbesættelse af maskinmesterstillinger, som er besat på tjenestemandsvilkår, sker genbesættelse på overenskomstvilkår. Dog kan ansatte, der allerede er tjenestemænd i en region, opretholde denne status ved stillingsskift inden for regionerne.

BILAG 7 OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED INDGÅELSEN AF OVERENSKOMSTEN PR. DEN 1. APRIL 2008

De pr. 31. marts 2008 ansatte maskinmestre bevarer som en personlig ordning det evt. lokalt aftalte lønforløb og den samlede løn (løntrin + varige tillæg), der er aftalt forud for 1. april 2008. Det forudsættes således, at ingen af de pr. 31. marts 2008 ansatte maskinmestre får forringede løn- eller pensionsvilkår som følge af overenskomstindgåelsen.

1.
Maskinmestre, der er ansat pr. 31. marts 2008 og for hvem der lokalt er aftalt et lønforløb, kan som en personlig ordning vælge at opretholde dette lønforløb. Der skal inden den 1. april 2009 være taget stilling til om et lokalt aftalt lønforløb ønskes opretholdt som en personlig ordning.

For maskinmestre, der er ansat pr. 31. marts 2008, og for hvem der ikke er aftalt et lønforløb, der bevares individuelt, jf. ovenfor. Arbejdet med at sammensætte lønnen på ny skal være afsluttet pr. 1. april 2009, således at disse maskinmestre aflønnes i forhold til de grundlønninger, der gælder pr. 1. april 2009, jf. § 4, stk. 2. I denne forbindelse forudsættes det, at ingen af de nævnte maskinmestre får forbedret eller forringet deres lønvilkår, som følge heraf.

2.
Maskinmestre, der er ansat pr. 31. marts 2008, opretholder deres individuelle pensionsprocent indtil den 1. april 2010, hvor det jf. § 7, stk. 1 er aftalt, at pensionen udgør 18 % af de pensionsgivende løndele. Hvis maskinmesteren har aftalt en højere pensionsprocent, bevares denne som en personlig ordning.

Se desuden den vejledning, der blev udsendt sammen med 2008-overenskomsten.

BILAG 8 OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED OVERGANG TIL NY LØN PR. DEN 1. APRIL 1998

1.
Ansatte, som var ansat pr. den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.
2.
Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998, blev ydet et personligt pensionsgivende tillæg på

1. 4.368 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). - eller

2. 3.763 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelsen i regionen.

3.
Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillægget under den pågældendes ansættelse i regionen – dog bortset fra forfremmelser til højere grundlønninger (løntrinene 35 og 41). Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BEMÆRKNINGER:
Det er ikke parternes forudsætning, at der ved modregning i overgangstillæg af den grund sker lønnedgang.

BILAG 9 FOR BYGNINGSKONSTRUKTØRER OG BYGNINGSKONSTRUKTØRER-BTH SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED H:S

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

- Organisationsaftale for håndværkere og teknisk personale af den 23. august 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Teknisk Landsforbund, Dansk Metal m.fl.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Overenskomst for bygningskonstruktører og bygningskonstruktører-BTH af den 28. november 2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen, Teknisk Landsforbund og Konstruktørforeningen.

For ovenstående personale gælder:

Stk. 1
Ansatte der på overgangstidspunktet oppebar en højere pensionsprocent i henhold til:

- Organisationsaftale for håndværkere og teknisk personale af den 23. august 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Teknisk Landsforbund, Dansk Metal m.fl.
- Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel

bevares denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved forsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2
For ansatte pr. 31. december 2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget forsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3
Ansatte, der på overgangstidspunktet oppebar en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1 bevarer denne ATP-sats som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013

PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLANER

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.
I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for professionsbachelorer på det tekniske område.

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

§ 1. FORMÅL

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

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

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

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

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.
Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

> *BEMÆRKINGER:*
> *Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.*
>
> *I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter punkt 37 i tre-*

partsaftale af 17. juni 2007 og punkt 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark punkt III.3.

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

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

Stk. 3.
Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.
Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.
Regionen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3.
Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 20. december 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Lotte Pedersen

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Gita Grüning

For KONSTRUKTØRFORENINGEN:
Gert Johansen

For MASKINMESTRENES FORENING:
Kaare Lund Nielsen

PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

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

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

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

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

Stk. 2.
Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, 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 29. august 2018

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

For MASKINMESTRENES FORENING:
Per Olsen

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Lone Engberg Thomsen

For KONSTRUKTØRFORENINGEN:
Gert Johansen

PROTOKOLLAT 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

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

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

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

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

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

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

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

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

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

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

d) *Øvrige*
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt 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 opsige protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 11. oktober 2010

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

For MASKINMESTRENES FORENING
Claus Foldberg

For TEKNISK LANDSFORBUND
Gita Grüning

For KONSTRUKTØRFORENINGEN
Jens Krarup Nielsen