



1. april 2021 til 31. marts 2024

# Offentligt ansatte

# 2021-2024

Overenskomst mellem  
RLTN og Fagligt Fælles Forbund

**Rengøringsassistenter m.fl.**

RLTN

**3F** Den Offentlige Gruppe



O V E R E N S K O M S T  
om  
løn- og arbejdsforhold  
for  
rengøringsassistenter m.fl.

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

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

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

---

2021

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	5
§ 1. OMRÅDE .....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING .....	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV .....	6
§ 4. LØNDANNELSE .....	7
§ 5. GRUNDLØN .....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN .....	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN .....	10
§ 7A. INDPLACERING PÅ § 7 PR. 01-04-2009 .....	12
§ 8. LØNUDBETALING .....	13
§ 9. PENSION .....	13
§ 10. ATP .....	15
§ 11. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD. ....	15
§ 12. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT .....	15
§ 13. ARBEJDSSTID .....	16
§ 14. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG FOR ANSATTE BESKÆFTIGET PÅ DAGOMRÅDET .....	17
§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST .....	17
§ 16. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG .....	17
§ 17. TJENESTEFRIHED .....	18
§ 18. OPSIGELSE .....	18
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE .....	20
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE .....	22
§ 20. PERSONAFGRÆNSNING .....	22

§ 21. LØN OG LØNBeregning .....	22
§ 22. LØNUDBETALING.....	22
§ 23. PENSION .....	22
§ 24. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT.....	23
§ 25. ARBEJDSSTID.....	23
§ 26. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENS DAG, NYTÅRSAFTENS DAG OG GRUNDLOVSDAG .....	25
§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER .....	25
§ 28. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG .....	25
§ 29. OPSIGELSE .....	25
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	25
KAPITEL 4. UNGARBEJDERE .....	26
§ 31. PERSONAFGRÆNSNING.....	26
§ 32. LØN OG LØNBeregning .....	26
§ 33. LØNUDBETALING.....	26
§ 34. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	26
KAPITEL 5. FÆLLES BESTEMMELSER.....	27
§ 35. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER .....	27
§ 36. FAGLIG STRID M.V. ....	27
§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	27
BILAG 1. RETNINGSLINIER FOR BEHANDLING AF SAGER VEDRØRENDE LOKALT OPSTÅEDE UOVERENSSTEMMELSER I RELATION TIL OVERENSKOMSTEN FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. ....	29
BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER .....	30
BILAG 3 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN .....	31

PROTOKOLLAT NR. 1. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB .....32

PROTOKOLLAT 2. TIL OVERENSKOMST AF DEN 3. APRIL 2006 FOR  
RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. GÆLDENDE FOR  
HOSPITALSMEDHJÆLPERE VED RIGSHOSPITALET, OG  
RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. I DEN HİDTİDİGE BORNHOLMS  
REGİONSKOMMUNE SOM I FORBİNDELSE MED OPGAVE- OG  
STRUKTURREFORMEN OVERGİK TIL ANSÆTTELSE I REGION  
HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS  
SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST.....33

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST .....34

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED  
İNGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER .....35

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter m.fl., herunder vaskeripersonale. Overenskomsten omfatter dog ikke rengøringsassistenter, der er ansat ved institutioner, som er beliggende i Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og det tidligere Københavns amt.

#### *Stk. 2.*

Overenskomsten gælder for rengøringsassistenter m.fl. 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.*

- 1) Overenskomsten gælder ikke arbejdsområder, der efter drøftelse mellem parterne er eller bliver afgivet i entreprise.
- 2) De i pkt. 1 nævnte drøftelser, der skal ske, inden regionsrådet træffer endelig beslutning om arbejdets overgivelse i entreprise, finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med rengøringspersonalets tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Det bemærkes, at overenskomsten finder anvendelse for både mandlige og kvindelige rengøringsassistenter m.fl.*

*For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchefællesskabet for Arbejds miljø (BFA), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.*

*Information og materiale kan findes på [www.arbejdsmiljoweb.dk](http://www.arbejdsmiljoweb.dk).*

*De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, f.eks. ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.*

*Det følger bl.a. af Aftale om trivsel og sundhed, at der i regionens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal aftales retningslinjer vedr. sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende*

*indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne udfyldes af de lokale MED-udvalg. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.*

## KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

### § 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

*Stk. 1.*

Kapitlet omfatter rengøringsassistenter m.fl., som er ansat til mere end én måneds beskæftigelse.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

*Ved fremtidig varig ansættelse af rengøringsassistenter m.fl. bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Parterne har herved forudsat, at der ikke generelt på den enkelte arbejdsplads, hvor der er ansat flere rengøringsassistenter m.fl. kan ske en generel nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad til 8 timer pr. uge for alle rengøringsassistenter m.fl.*

*Der bør så vidt muligt tages hensyn til medarbejdernes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at de deltidsansatte tilbydes en øget beskæftigelse, før der ansættes nye rengøringsassistenter m.fl.*

### § 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

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



## § 4. LØNDANNELSE

### Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn jf. aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK [11.20.19](#)).<sup>1</sup>

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

### Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK [11.20.19](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#))

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

*I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.*

*Den hidtidige aftale om resultatløn er integreret i aftalen om lokal løndannelse.*

### Stk. 3.

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

### Stk. 4.

Lønnen til medarbejdere ansat ved undervisningsinstitutioner m.v. med ferielukning i mere end 5 uger om året beregnes således:

Arbejdstimer/dag x (årlige arbejdsdage + 25 feriedage + 10 søgnehellidage) x 100

---

1924

= beskæftigelsesprocent.

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstsmæssige fridage. Medarbejderne har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

**BEMÆRKNINGER:**

*Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 13.*

*Den 6. ferieuge, jf. § 19, nr. 20 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. § 19, punkt 20.*

§ 5. GRUNDLØN

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

*Stk. 1.*

Grundlønnen gives for de funktioner, som en rengøringsassistent m.fl. er i stand til at varetage, når pågældende er nyansat/uerfaren.

Grundlønnen for rengøringsassistenter m.fl. er løntrin 14 + 1.194 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 14 + 2.660 kr. (31. marts 2018-niveau).**

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

**Grundlønnsforbedringer gennemføres med fuldt gennemslag. 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/gruppe af stillinger og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

### *Stk. 2.*

Til rengøringsassistenter m.fl., der pålægges funktion som stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Til vaskeripersonale, der er fast beskæftiget med sortering af snavsetøj ved institutionsvaskerier, ydes (for fuldtidsbeskæftigede) et årligt tillæg på 14.382 kr. (31. marts 2018 niveau). For ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 9, er tillægget pensionsgivende.

Til vaskeriarbejdere, der alene i en del af arbejdstiden er beskæftiget med sortering af snavsetøj, aftales en forholdsmæssig del af tillægget for en fuldtidsbeskæftiget ved snavsetøjssortering.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Ved institutionsvaskerier forstås i denne forbindelse egentlige sygehusvaskerier m.fl.*

For rengøringsassistenter m.fl., der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 9 er tillæggene pensionsgivende.

### *Stk. 3.*

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

*Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg, kan nævnes:*

- *Særligt smudsigt arbejde*
- *særligt genfyldt arbejde*
- *særlige vilkår for arbejdets udførelse*
- *oplæringsfunktion*
- *administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling*
- *specialistfunktion*
- *tilsynsopgaver/gruppelederfunktion*
- *særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver*
- *rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger ved sygehuse*
- *deltagelse i feriekoloni*
- *fast afløserkorps*
- *arbejde i delvis selvstyrende grupper*

- hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- andre emner som findes relevante.

*Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. § 19, punkt 18.*

*Stk. 4*

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

## § 7. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1.*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

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

*Stk. 2.*

Rengøringsassistenter m.fl. ydes efter 2 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin løntrin 17 + 1.194 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 17 + 2.660 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Rengøringsassistenter m.fl., ydes efter 5 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med 6 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin løntrin 20 + 1.745 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 20 + 3.211 kr. (31. marts 2018-niveau).**

*Stk. 3.*

Dokumenterede ansættelsesperioder efter 1. april 2019 inden for rengørings- eller husassistentområder i regioner og kommuner medregnes ved opgørelsen af anciennitet i stk. 2.

**BEMÆRKNING:**

*Ved rengørings- og husassistentsområder inden for regioner og kommuner menes ansættelse omfattet af overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.*

*(34.02.1) og overenskomst for husassistenter m.fl. (34.01.1) inden for RLTN's forhandlingsområde og tilsvarende overenskomster inden for det kommunale område.*

*Medarbejderen skal dokumentere ansættelsesperioderne. Medarbejderne har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.*

*Stk. 4.*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

*Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges på:*

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*
- *efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *specialviden*
- *fleksibilitet*
- *ansvarlighed*
- *selvstændighed*
- *samarbejdsevne- og vilje*
- *kreativitet*
- *andre emner som findes relevante.*

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

*Stk. 5.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Stk. 6.*

Allerede ansatte rengøringsassistenter m.fl. med mellem 0 og 2 års ansættelse ved regionen pr. 31. december 2011 ydes med virkning fra den 1. januar 2012 et midlertidigt årligt kvalifikationstillæg på 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau) frem til det tidspunkt, hvor den ansatte opnår 2 års ansættelse ved regionen. Herefter bortfalder tillægget.

Allerede ansatte oppebærer tillægget så længe de er i hidtidig stilling. Medarbejdere der ansættes der efter 1. januar 2012, oppebærer ikke tillægget.

#### § 7A. INDPLACERING PÅ § 7 PR. 01-04-2009

##### *Stk. 1.*

Nyansatte pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

##### *BEMÆRKNING:*

*Ansættelse ved regionen medregnes i optjeningen til § 7 Kvalifikationsløn.*

##### *Stk. 2.*

Ansatte med 0-2 års ansættelse pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 2 års ansættelse ved regionen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 2 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

##### *Stk. 3.*

Ansatte med 2-5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som pr. 1. april 2009 har 2 års ansættelse ved regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

##### *Stk. 4.*

Ansatte med mindst 5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Rengøringsassistenter m.fl. som pr. 1. april 2009 har 5 års ansættelse ved regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

##### *Stk. 5.*

Lokalløn den 1. april 2009 og derefter

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de løndele, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

Stk. 6.

Forhåndsftaler

Lokale aftaler/forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, med mindre andet aftales lokalt.

*BEMÆRKNING:*

*Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.*

Stk. 7.

Overgangstrin, jf. bilag 2, kan ikke indgå i de løndelev, der omdefineres.

## § 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

## § 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for rengøringsassistenter m.fl., som er fyldt 21 år og har mindst 8 måneders (**Med virkning fra 1. april 2022: 5 måneder**) sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år.

*BEMÆRKNING:*

*For perioden før 1. september 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af karens:*

*”Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for rengøringsassistenter m.fl., som*

*1) er fyldt 21 år*

*2) har mindst 10 måneders sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*For indtjening af karensperiode se § 18, punkt 10, jf. (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag). Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.*

*Karensperioden er bortfaldet for rengøringsassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.”*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*For indtjening af karensperiode se § 18, punkt 10, jf. (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag). Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.*

Karensperioden er bortfaldet for rengøringsassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i arbejdstidsaftalen (OK. [11.05.11.1](#)).*

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

Pensionsbidragene indbetales månedsvis 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 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. 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.

*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 procentdel af lønnen
2. Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

## § 10. ATP

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

## § 11. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD.

*Stk. 1.*

Hvis rengøringsassistenter m.fl. deltager i feriekoloniophold under tilsvarende vilkår som personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, er de berettiget til betaling efter bestemmelserne herfor, jf. den mellem RLTN og Socialpædagogerne indgåede Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

## § 12. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT

*Stk. 1.*

Det fornødne rengøringsmateriel stilles til rådighed af institutionen.

*Stk. 2.*

Der bør ydes rengøringsassistenter m.fl. fri tjenestedragt.

Hvor dette ikke er muligt ydes en ikke-pensionsgivende kontant erstatning herfor på 1.920 kr. årligt, eller - hvis der ydes fri vask - 904 kr. årligt.

### § 13. ARBEJ DSTID

#### *Stk. 1.*

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og DL-patient/Administration/Kommunikation (OK [11.05.11.1](#)) gælder for rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. stk. 3.

På de ikke-døgndækkede områder gælder arbejdstidsaftale (OK [11.05.07.01](#)).

Endvidere gælder de i stk. 3-4 anførte bestemmelser.

#### *Stk. 2.*

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at de ansatte følger de regler hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige ansatte følger.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (OK [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.*

#### *Stk. 3.*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, jf. § 4 i Aftalen nævnt i § 19, punkt 12.*

*Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.*

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end en ½ time den enkelte dag, ydes den ansatte et ikke-pensionsgivende kompensationsbeløb på 27,18 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

#### *Stk. 4.*

Uden for sygehus- og plejehjemsområderne gælder bestemmelserne i arbejdstidsaftalens § 9 (Aften- og nattjeneste) kun, såfremt den ansatte efter en forud lagt plan viderefører arbejdet efter en anden ansat/andre ansatte.

**BEMÆRKNINGER:**

*Ved "viderefører arbejdet" forstås den i Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gældende praksis for hold, der afløser hinanden.*

**§ 14. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG FOR ANSATTE BESKÆFTIGET PÅ DAGOMRÅDET**

*Stk. 1.*

Rengøringsassistenter m.fl. har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges 1. maj og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

*Stk. 2.*

Rengøringsassistenter m.fl., der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

*Stk. 3.*

Rengøringsassistenter m.fl. har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges, grundlovsdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

*Stk. 4.*

Rengøringsassistenter m.fl., der må udføre effektiv tjeneste grundlovsdag efter kl. 12, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Der gives erstatningsfrihed i samme omfang, som der efter tjenestelisten er udført normal tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12. Såfremt nævnte frihed ikke kan gives, betales i hele og halve timer netto-timeløn (eksklusive særlige tillæg og pensionsbidrag) med tillæg på 50 %. Nettotimelønnen beregnes af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og eventuel overgangsløntrin), eksklusive pensionsbidrag.

*Stk. 5.*

For rengøringsassistenter m.fl. på det administrative område og undervisningsområdet og lignende, sidestilles juleaftensdag med en sønehelligdag.

**§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST**

Rengøringsassistenter m.fl. oppebærer fuld løn under sygdom og arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. cirkulære nr. [C.125](#) under afsnit (OK [11.03](#)).

**§ 16. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG**

*Stk. 1.*

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

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) 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 barns første og anden sygedag.*

**Stk. 2.**

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

**Stk. 3.**

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

## § 17. TJENESTEFRIHED

Der kan gives rengøringsassistenter m.fl. adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for regionalt ansatte tjenestemænd gældende regler.

## § 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.

**BEMÆRKNING:**

*Ansatte, som med virkning fra 1. september 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.*

**Stk. 2.**

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

**Stk. 3.**

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Fagligt Fælles Forbund – 3F skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysning-

gerne 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.

*BEMÆRKNINGER:*

*Underretningen til organisationen sker digitalt.*

*Fagligt Fælles Forbund – 3F, sikker e-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk*

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

*Stk. 4.*

3F kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet 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 Fagligt Fælles Forbund – 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

*Stk. 6.*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af Fagligt Fælles Forbund – 3F, 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.

*BEMÆRKNING:*

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

*Stk. 7.*

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

over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

*Stk. 8.*

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. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

### 1. Ansættelsesbreve (OK [21.11.1](#))

*BEMÆRKNINGER:*

*I ansættelsesbreve for skolerengøringsassistenter kan det anføres som et ansættelsesvilkår, at skolerengøringsassistentens ferie afholdes - medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde - på dage, hvor skolen er lukket. 4 ugers ferie anses for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien.*

### 2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).

### 4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))

### 5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).

### 6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).

### 7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).

### 8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).

### 9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).

### 10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).

### 11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).

### 12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).

### 13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).

### 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](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

*Den særlige feriegodtgørelse udgør 2,4 %*

**BEMÆRKNINGER:**

*Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.*

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

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

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

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

Rengøringsassistenter m.fl. er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 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

#### § 20. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter rengøringsassistenter m.fl., som er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

#### § 21. LØN OG LØNBeregning

*Stk. 1.*

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5-7A.

*BEMÆRKNINGER:*

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

#### § 22. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*BEMÆRKNINGER:*

*Lønudbetalingen til timelønnede finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.*

*Efter institutionens afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen. Hvis der med den ansatte aftales á conto udbetaling skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.*

#### § 23. PENSION

*Stk. 1.*

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark for rengøringsassistenter m.fl., som

1. er fyldt 21 år og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.



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

*BEMÆRKNINGER:*

*For optjening af karensperiode se § 18, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.*

Karensperioden er bortfaldet for rengøringsassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.

*Stk. 2.*

Rengøringsassistenter m.fl., som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

*Stk. 3.*

§ 9, stk. 2-8 finder tilsvarende anvendelse.

## § 24. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT

*Stk. 1.*

Det fornødne rengøringsmateriel stilles til rådighed af institutionen.

*Stk. 2.*

Der bør ydes rengøringsassistenter m.fl. fri tjenestedragt.

Hvor dette ikke er muligt ydes timelønnede en ikke-pensionsgivende kontant erstatning herfor på 1,00 kr. pr. time.

## § 25. ARBEJ DSTID

*Stk. 1.*

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK (OK [11.05.11.1](#)) gælder for rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. § 13, stk. 3.

På de ikke-døgndækkede områder gælder arbejdstidsaftale (OK [11.05.07.01](#)).

*Stk. 2.*

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler inden for det regionale område, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at de ansatte følger de regler, som hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige ansatte følger.

**BEMÆRKNINGER:**

*F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (OK [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.*

**Stk. 3.**

Med hensyn til:

§ 13, stk. 3,                   Pause

§ 13, stk. 4,                   Normaltjeneste i aften- og natperioden uden for sygehus- og plejehjemsområderne

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

**Stk. 4.**

Når en afløser, jf. § 20, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

**BEMÆRKNINGER:**

*Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendes gives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed.*

*Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:*

Tilkendegivelse ved tilsigelsen /arbejdets forventede varighed:	Arbejdets faktiske varighed:	Betaling for:
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c. 3 timer	2½ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. ingen	3 timer	4 timer
f. ingen	5 timer	5 timer

## § 26. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG

Bestemmelserne i § 14 om tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaf-  
tensdag finder tilsvarende anvendelse for timelønnede, forudsat at den timelønnede  
umiddelbart forud for de nævnte dage har været beskæftiget ved institutionen i mindst 6  
på hinanden følgende arbejdsdage. Tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12 giver dog ikke  
ret til erstatningsfrihed.

## § 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med  
hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved  
barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager, jf. (OK [11.09.2](#)).

## § 28. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

### *Stk. 1.*

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 16, stk. 1 og 3.

### *Stk. 2.*

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtæg-  
ten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

### *Stk. 3.*

Hvis den ansatte ikke har ret til en indtægt under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et  
beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

## § 29. OPSIGELSE

### *Stk. 1.*

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel.

### *Stk. 2.*

For rengøringsassistenter m.fl. ansat efter § 20, litra 1 gælder endvidere § 18, stk. 2-7  
om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

## § 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 4, stk.1 og 2	Løndannelse
§ 5	Grundløn
§ 6	Funktionsløn
§§ 7- 7A	Kvalifikationsløn
§ 10	ATP

§ 11	Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 17	Tjenestefrihed
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede: nr. 1-2,4,9-10,12-13, 15, 18, 20, 25-30.
Bilag 2	Lønindplacering og overgangsbestemmelser

## KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

### § 31. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

### § 32. LØN OG LØNBREGNING

#### *Stk. 1.*

Ungarbejdere aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. kapitel 2 og 3.

#### *Stk. 2.*

16-årige: 66,8% af løntrin 12, inkl. eventuelt områdetillæg  
17-årige: 74,4% af løntrin 12, inkl. eventuelt områdetillæg.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Der er ved fastsættelsen af procentsatsen for ungarbejderlønnen indregnet lønfradrag i henhold til § 5, stk. 1, i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. § 19, punkt 2.*

#### *Stk. 3.*

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen, jf. stk. 2.

### § 33. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

### § 34. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 3	Funktionærlov
§ 10	ATP
§ 11	Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 12	Rengøringsmateriel og tjenestedragt
§ 13	Arbejdstid
§ 14	1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag

- § 16 Barns første og anden sygedag
- § 17 Tjenestefrihed
- § 18 Opsigelse
- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1,2,4,7,12-16, 18, 20-21 og 24-36

Timelønnede ungarbejdere er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2 og 3:

- § 10 ATP
- § 11 Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
- § 17 Tjenestefrihed
- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1-2, 4, 7, 12-16, 18, 20, 25-26 og 28-36
- § 24 Rengøringsmateriel og tjenestedragt
- § 25 Arbejdstid
- § 26 Tjeneste på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
  
- § 28 Barns første og anden sygedag
- § 29 Opsigelse
- § 30 Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 11 og 17.

## KAPITEL 5. FÆLLES BESTEMMELSER

### § 35. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet dets støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., optages der drøftelser mellem de berørte parter. Sådanne drøftelser finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling, jf. § 19, punkt 33 og punkt 34.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Parterne er enige om at fremhæve muligheden for indførelse af forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor regionsrådet finder det ønskeligt.*

### § 36. FAGLIG STRID M.V.

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den senest mellem hovedorganisationerne aftalte norm, jf. den i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

### § 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

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

*Stk. 1.*

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

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

København, den 4. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:  
Lone Hoffmann

## BILAG 1. RETNINGSLINIER FOR BEHANDLING AF SAGER VEDRØRENDE LOKALT OPSTÅEDE UOVERENSSTEMMELSER I RELATION TIL OVERENSKOMSTEN FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL.

3F og Regionernes Lønnings- og Takstnævn har aftalt følgende retningslinier for behandling af sager vedrørende lokalt opståede uoverensstemmelser i relation til overenskomsten for rengøringsassistenter m.fl.:

Før en sag om en lokal uoverensstemmelse indbringes for overenskomstparterne, skal der mellem repræsentanter for regionsrådet og forbundets lokale repræsentanter være afholdt en lokal forhandling til afklaring af de faktiske uoverensstemmelser.

Hvis der mellem de lokale parter ikke kan opnås enighed inden for rammerne af den mellem hovedorganisationerne indgåede overenskomst, beskrives de faktiske uoverensstemmelser i et skriftligt mødereferat med følgende indhold:

1. Hvad uoverensstemmelsen drejer sig om (med henvisning til paragraffen i overenskomsten).
2. Hvem der deltog i mødet samt tid og sted for mødets afholdelse.
3. Regionsrådets og lokalafdelingens stilling til uoverensstemmelsen.
4. Enighed om, at sagen overgives til behandling og afgørelse i hovedorganisationerne (Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 3F), samt
5. De lokale parters underskrift.

Med denne praksis forventes ekspeditionstiden at kunne reduceres i disse sager, således at der hurtigst muligt efter, at en lokal uoverensstemmelse er konstateret, kan aftales en eventuel mødedato mellem overenskomstparterne. Det er endvidere overenskomstparternes opfattelse, at denne praksis, hvorefter mødereferatet skal fastslå den faktiske uoverensstemmelse, vil kunne medføre, at en del sager, der er begrundet i misforståelser, kan undgås, ligesom der, når uoverensstemmelsen er fastslået, eventuelt kan træffes en afgørelse, uden at der afholdes et organisationsmøde herom.

Det skal dog for god ordens skyld bemærkes, at forbundet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er enige om at præcisere, at der ikke ved denne praksis er åbnet mulighed for ved lokale forhandlinger at træffe aftale om løn- og ansættelsesvilkår, der går ud over overenskomstens bestemmelser eller måtte være finansieret ved lokal løndannelse.

3F's lokale afdelinger er af forbundet orienteret om ovenstående.

## BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER

### *Stk. 1.*

Rengøringsassistenter m.fl. der overgik til nye lønformer den 1. april 2000 bevarede ved overgang som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg - bortset fra tillæg for hovedrengøring og rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger - men f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 2.*

Lønnen pr. den 1. april 2000 sammensattes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medførte en højere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet gav en lavere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgjordes af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

### *Stk. 3.*

Indplacering for de pr. den 31. marts 2000 ansatte, som overgik til nye lønformer den 1. april 2000 skete således, at erhvervet lønanciennitet indtil den 31. marts 2000 betragtedes som beskæftigelse ved amtet.

Fra den 1. april 2000 indgik den erhvervede lønanciennitet før den 1. april 2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved amtet i forhold til de i § 6, stk. 2 anførte garantilønsbestemmelser.

### *Stk. 4.*

Med virkning fra den 1. april 2000 ydedes der - som en personlig overgangsordning til allerede ansatte rengøringsassistenter m.fl., der den 31. marts 2000 var indplaceret på løntrin 15 og 16 - et overgangsløntrin.



### BILAG 3 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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

Paragraf	Betegnelse
§ 5, stk. 1	Grundløn
§ 6, stk. 2	Stedfortrædertillæg
§ 6, stk. 2	Sortering snavsetøj
§ 7, stk. 2	Kval.løn 2 år/5 år
§ 7, stk. 5	0-2 år mt kval.till.
Bilag 2	Overgangstillæg

## PROTOKOLLAT NR. 1. 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 af funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. 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.

PROTOKOLLAT 2. TIL OVERENSKOMST AF DEN 3. APRIL 2006 FOR RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. GÆLDENDE FOR HOSPITALSMEDHJÆLPERE VED RIGSHOSPITALET, OG RENGØRINGSASSISTENTER M.FL. I DEN HIDTIDIGE BORNHOLMS REGIONSKOMMUNE SOM I FORBINDELSE MED OPGA-VE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SY-GEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST

Bilaget omfatter ansatte som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale med tilhørende bilag om arbejdstid mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og 3 F for blandt andre hospitalsmedhjælpere ved Rigshospitalet og Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel eller overenskomst mellem 3 F og KL af 18. juli 2005 vedrørende rengøringsassistenter og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.

For ovenstående personale gælder følgende:

Pensionsbidrag for hospitalsmedhjælpere ved Rigshospitalet indbetales til PensionDanmark, medmindre den enkelte hospitalsmedhjælper ved Rigshospitalet tilkendegiver over for regionen, at pågældende ønsker, at indbetaling fortsat sker til StK: Pension i Sampension.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts **2024**.

## BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

### A. Hospitalsmedhjælpere ved Rigshospitalet

1.

Fra den 1. april 2008 gælder arbejdstidsreglerne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 3 F aftalte arbejdstidsaftale, jf. § 13, stk. 1, første afsnit og 25, stk. 1, første afsnit, i overenskomsten for rengøringsassistenter m.fl.

2.

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

### B. Ansatte efter rengøringsassistentoverenskomsten i den hidtidige Bornholms Regionskommune

1.

Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 3 F aftalte arbejdstidsaftale, jf. § 13 og 25, stk. 1, i overenskomsten for rengøringsassistenter m.fl. gælder fra overgangstidspunktet den 1. januar 2007.

2.

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

## PROTOKOLLAT 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. 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/færgesubscription).*

d) *Øvrige*

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

**BEMÆRKNING:**

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

København, den 07-06-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FÆLLES FAGLIGT FORBUND – 3F  
Ellen Lykkegård

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE

FAGLIGT FÆLLES FORBUND (3F)

Aftale om lokal løndannelse  
for hus/renområdet

---

2015

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

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

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

## Indholdsfortegnelse

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



KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER .....	14
§ 18. TVISTER OM PROCEDUREAFTALER .....	14
§ 19. RETSTVISTER .....	15
§ 20. INTERESSETVISTER .....	15
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	17
§ 21. FUNKTIONSLØN .....	17
§ 22. KVALIFIKATIONSLØN .....	17
§ 23. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND.....	17
KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.....	18
§ 24. IKRAFTTRÆDELSE.....	18
§ 25. OPSIGELSE AF AFTALEN.....	18
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM .....	19
BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	23
BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING.....	25
BILAG 4. RESULTATLØN .....	26

## KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*De selvejende institutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem regionen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.*

#### *Stk. 2.*

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

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

## KAPITEL 2. LØNMODEL

### § 2. LØNMODEL

#### *Stk. 1.*

Lønmodellen består af følgende elementer:

#### *1. Grundløn*

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

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

#### *2. Funktionsløn*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, som den ansatte varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

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

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**BEMÆRKNINGER:**

*Midlertidige lønforbedringer omfatter:*

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

**3. Kvalifikationsløn**

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

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

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

**4. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater, jf. bilag 4.

Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

- a) at skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen, og/eller
- b) at fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden, fremme nye arbejdsmetoder, foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

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

Resultatløn kan udmøntes i form af:

- Varige lønforbedringer
- Midlertidige lønforbedringer
- Engangsbeløb
- Supplerende pensionsordninger
- Omskolings-, efter- eller videreuddannelse
- Fratrædelsesløn eller forlænget opsigelsesvarsel.

Lønforbedringerne kan gives i form af engangsbeløb, tillæg eller løntrinsforbedringer. Engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende, medmindre andet er bestemt i aftalen.

**BEMÆRKNINGER:**

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

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.

Udgangspunktet er, at lønforbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn.

Ved indgåelse af nye lokale lønftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndelev, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndelev, eller om nye løndelev lægges til den hidtil aftalte løn.

Ved indgåelse af nye lokale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.

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

**Stk. 2.**

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med generelle lønforbedringer og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg – herunder for særlige kommunegrupper – undtages fra generelle lønforbedringer.

**BEMÆRKNING:**

Der henvises til aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for regionalt ansatte (OK [21.03.1](#)).

## KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

### § 3. PENSION

**Stk. 1.**

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

*Stk. 2.*

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

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin incl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:*

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

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

*Såfremt der til tjenestemænd og reglementsansatte ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør kr. 3.800,- eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c.*

*Resultatløn er normalt ikke pensionsgivende. I relation til at resultatløn normalt ikke er pensionsgivende, er der ikke påtænkt en indskrænkning af den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster.*

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:*

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

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 2 B:*

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

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 2 C:*

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

*Stk. 3.*

*Pensionsforbedringer*

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forud-

sætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

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

#### § 4. UDDANNELSE

##### *Stk. 1.*

Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder orlov til deltagelse i uddannelse. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

##### **BEMÆRKNINGER:**

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

##### *Stk. 2.*

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

##### **BEMÆRKNINGER:**

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

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

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

#### KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

#### § 5. LØNPOLITISKE DRØFTELSER

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

Der føres endvidere lønpolitiske drøftelser inden for hus/ren-området samlet med FOA og 3F.

I drøftelserne med organisationerne indgår blandt andet drøftelser af, hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der hensigtsmæssigt kan dækkes af henholdsvis forhåndsaftaler og/eller ved konkrete aftaler, herunder ved aftaler på decentralt niveau.

**BEMÆRKNINGER:**

*Med "samlet" forstås de relevante organisationer i forhold til regionen.*

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

## § 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

### *Stk. 1.*

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

Såfremt de lokale parter beslutter at delegere forhandlings- og aftaleretten til f.eks. arbejdsplads eller institutionsniveau anbefales det, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlingerne om lokal løndannelse.

**BEMÆRKNINGER:**

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

### *Stk. 2.*

Hvis en af parterne begærer det, forhandles en gang årligt.

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

### *Stk. 3.*

Hvis en af parterne fremsætter krav, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Stk. 4.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

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

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

*Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 20.*

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

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

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-6:*

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

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



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

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

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

**BEMÆRKNINGER TIL §§ 5 OG 6:**

*Det er forudsat, at såvel den lønpolitiske drøftelse som procedureaftalen giver mulighed for løsninger, der er tilpasset de enkelte personalegrupper, arbejdsområder, institutionstyper m.v. i regionen.*

*I regioner kan ovenstående evt. ske selvstændigt for et forvaltningsområde eller lignende.*

## § 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder (OK [11.20.04](#)).

## § 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

## § 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder (OK [11.20.03](#)).

## § 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

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

## KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

### § 11. AFTALEPARTER

Lokale lønaftaler indgås mellem regionsrådet/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som regionen, og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

*BEMÆRKNINGER:*

*Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af den forhandlingsberettigede organisation.*

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

### § 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

Lokale repræsentanter for de organisationer, der er forhandlingsberettigede i henhold til nærværende aftale eller tilsvarende aftaler om lokal løndannelse kan med regionen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og regionen.

Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 13. FORHÅNDSAFTALER

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

*BEMÆRKNING:*

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

#### § 14. BEGRUNDELSER

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK [11.21.1](#)) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.*

#### KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN

#### § 15. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Stk. 2.*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhånds-aftaler.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## § 16. KVALIFIKATIONSLØN

### *Stk. 1.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 2.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## § 17. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

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

## KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

### § 18. TVISTER OM PROCEDUREAFTALER

#### *Stk. 1.*

Hvis en af parterne i den lokale procedureaftale finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom.

#### *Stk. 2.*

Såfremt der ikke inden for 21 dage er taget initiativ til at løse tvisten, kan sagen indbringes for overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten.

#### *Stk. 3.*

Aftalens parter er enige om, at tvistigheder om lokalt indgåede procedureaftaler ikke bør gøres til genstand for behandling i henhold til Hovedaftalerne.

## § 19. RETSTVISTER

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af forhandling mellem den regionale arbejdsgiverpart og den pågældende organisation. Hvis enighed ikke kan opnås behandles retstvisten efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.*

*En eventuel afgørelse i en retstvist mellem en arbejdsgiverpart og en organisation har bindende virkning for samtlige de underskrivende parter.*

## § 20. INTERESSETVISTER

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

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

### *Stk. 3.*

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

### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 4.*

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, der er omfattet af denne aftale og 3 medlemmer, som udpeges blandt arbejdsgiverne. Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det

paritetiske nævn i stk. 4, 1. led, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

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

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

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen i stk. 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter 1. april 2005.*

*Stk. 5.*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA og 3F kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-5:*

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

*Stk. 6.*

Såfremt interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal/decentral anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem den regionale arbejdsgiverpart og FOA og 3F.

*BEMÆRKNINGER:*

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

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

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

## KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

### § 21. FUNKTIONSLØN

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

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

#### *Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### § 22. KVALIFIKATIONSLØN

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### § 23. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

#### *Stk. 1.*

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikredes disse som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det blev forudsat, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. blev bevaret.

#### *Stk. 2.*

Den pågældendes pension beregnes efter det løntrin den pågældende skal pensioneres fra i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, i det omfang disse løntrin ydes som løntrin. En tjenestemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

#### *Stk. 3.*

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

KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

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

§ 24. IKRAFTTRÆDELSE

Denne aftale træder i kraft den **1. april 2015**.

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

§ 25. OPSIGELSE AF AFTALEN

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2018**. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 14. april 2016

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA- FAG OG ARBEJDE:  
Gina Liisborg

/ Lis Bjørnstad

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:  
Lone Hoffmann



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

## BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

### **Indledning**

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

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

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

#### *Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger*

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

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

#### *Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig*

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

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

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

#### *Lokal løndannelse i tilbageblik*

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

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

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

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

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

#### *Budgettets konsekvenser*

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

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

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

#### *MED og lokal lønstatistik*

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

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

#### **Det lokale økonomiske råderum**

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

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

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

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

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

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

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

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

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

B) Budgetmodel og effektiviseringer

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

---

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

11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

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

### **Betydningen af reguleringsordningen mv.**

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

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

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti<sup>2</sup>, der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

---

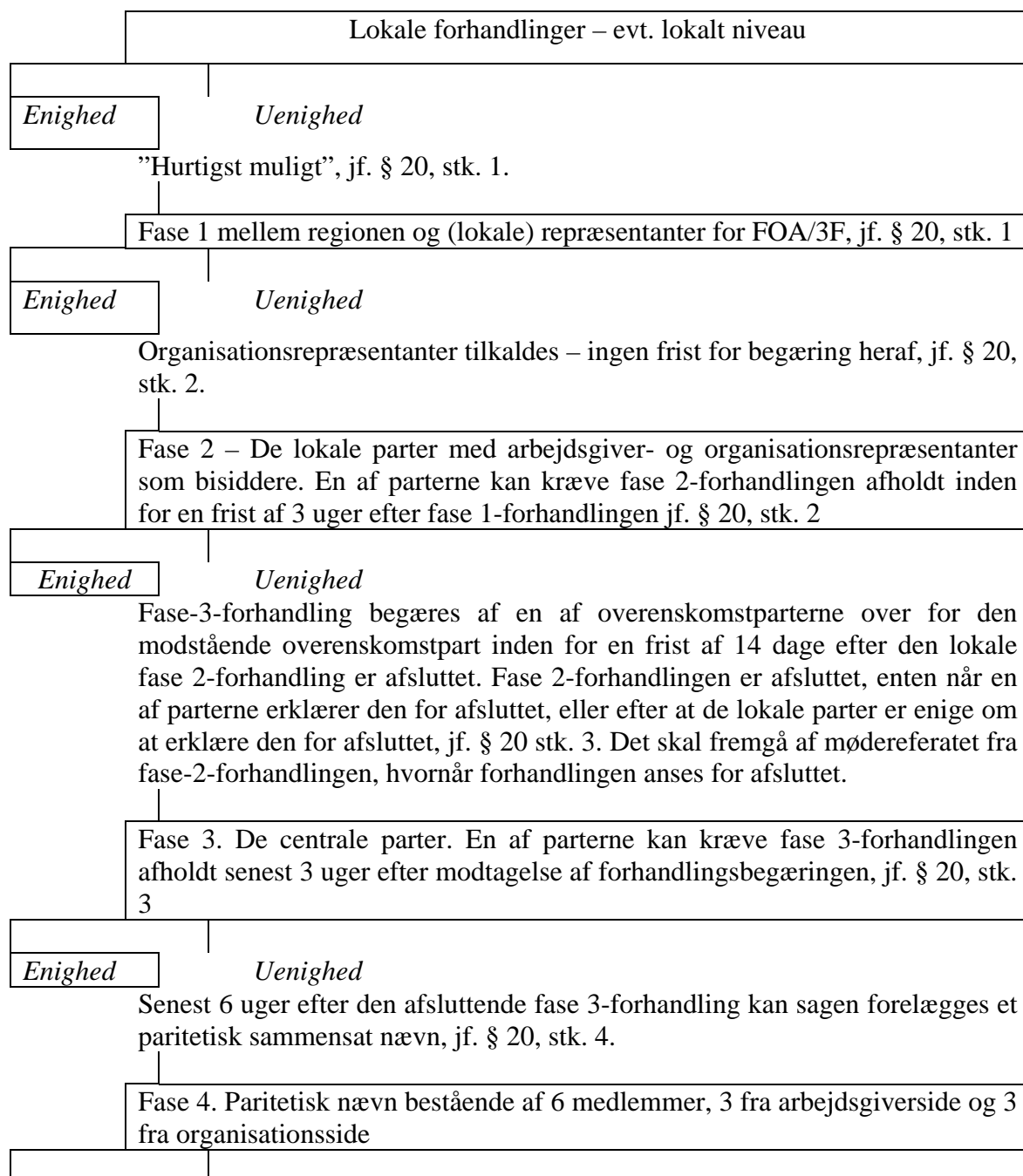
<sup>2</sup> Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstråder.

## BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

Regionernes Lønnings- og FOA - Fag og Arbejde  
Takstnavn Fagligt Fælles Forbund (3F)

### Model 1

#### Løsning af lokale interessekonflikter efter § 20, stk. 1-4



*Enighed*

*Uenighed*

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 20, stk. 4.

#### Model 2

##### *Løsning af lokale interessekonflikter efter § 20, stk. 5*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 20, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

### BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING

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

#### Forud for forhandlingen

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

#### Under selve forhandlingen

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

#### Afslutning af forhandlingen

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

#### BILAG 4. RESULTATLØN

Resultatløn kan etableres i følgende former:

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

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

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

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

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

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

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

**BEMÆRKNINGER:**

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









**Varenr. 2605**