

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE  
HK/KOMMUNAL

OVERENSKOMST FOR VAGTCENTRALPERSONALE

---

2009

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. PERSONAFGRÆNSNING .....	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	4
§ 2. AFGRÆNSNING - MÅNEDSLØNNEDE OG TIMELØNNEDE.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	5
§ 3. LØN .....	5
§ 4. GRUNDLØN .....	6
§ 5. FUNKTIONSLØN .....	6
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN .....	6
§ 7. RESULTATLØN .....	7
§ 8. FUNKTIONÆRLOV .....	8
§ 9. PENSION .....	8
§ 10. ATP .....	10
§ 11. ARBEJDSSTID .....	10
§ 12. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET .....	11
§ 13. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE..	11
§ 14. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG .....	12
§ 15. TJENESTEFRIHED .....	12
§ 16. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER SAMT TJENSTLIGE TELEFONSAMTALER .....	12
§ 17. OPSIGELSE .....	13
§ 18. DISKRETIONSPLIGT .....	14
§ 19. FAGLIG STRID .....	14
§ 20. UNDERVISNING .....	14
§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	15

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE .....	16
§ 22. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING .....	16
§ 23. PENSION .....	16
§ 24. SØGNEHELLIGDAGSBETALING .....	17
§ 25. OPSIGELSE .....	17
§ 26. BARNs 1. OG 2. SYGEDAG .....	17
§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	17
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	18
§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	18
PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN.....	19
BILAG 1 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN .....	21
BILAG 2 - FORTEGNELSE OVER HK'S LOKALAFDELINGER.....	22
BILAG 3 – FOA-FAG OG ARBEJDES ADRESSE .....	24
BILAG 4. INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG OG FORHANDLINGSFORHOLD .....	25

## KAPITEL 1. PERSONAFGRÆNSNING

### § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter vagtcentralpersonale, der ikke er omfattet af anden overenskomst.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

#### *Stk. 2.*

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

#### *Stk. 3.*

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

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

#### *Stk. 4.*

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,
2. pensionerede tjenestemænd,
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til, og
4. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Det fremhæves, at det beror på den enkelte regions afgørelse, om vagtcentralpersonale skal ansættes på tjenestemandsvilkår eller på ikke-tjenestemandsvilkår.*

*Hvis der sker ansættelse på tjenestemandsvilkår finder overenskomsten anvendelse i relevant omfang med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger.*

#### *Stk. 5.*

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

## § 2. AFGRÆNSNING - MÅNEDSLØNNEDE OG TIMELØNNEDE

### Stk. 1.

Vagtcentralpersonale, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med *månedsløn*, jf. kapitel 2.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Mere end 1 måneds beskæftigelse er f. eks. ansættelse fra 1. november til og med 1. december eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar.*

### Stk. 2.

Vagtcentralpersonale, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med *timeløn*, jf. kapitel 3.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

## KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

### § 3. LØN

#### Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

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

#### Stk. 2.

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

*Videre indgår resultatløn i aftalen om lokal løndannelse.*

---

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

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 5.*

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

#### § 4. GRUNDLØN

*Stk. 1.*

Grundlønnen dækker de funktioner, vagtcentralpersonale er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

*Stk. 2.*

Grundlønnen udgør løntrin 18 + et årligt pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. (31-03-2000 – niveau).

#### § 5. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn gives som et pensionsgivende tillæg, eller gives som oprykning til højere løntrin. Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Funktionsløn er pensionsgivende.*

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

#### § 6. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1.*

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

*Stk. 2.*

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

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4.*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn gives som et pensionsgivende tillæg, eller gives ved oprykning til højere løntrin.

*BEMÆRKNINGER:*

*Kvalifikationsløn er pensionsgivende.*

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

## § 7. RESULTATLØN

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**§ 8. FUNKTIONÆRLOV**

For vagtcentralpersonale gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17, opsigelse og § 21, øvrige ansættelsesvilkår.

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

**§ 9. PENSION**

*Stk. 1.*

Regionen opretter en pensionsordning i Pen-Sam-Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 4, for:

1)

Vagtcentralpersonale, som

- a. er fyldt 21 år, og
- b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i regioner, kommuner og de tidligere amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,90 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

2)

For vagtcentralpersonale, som har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, udgør det samlede pensionsbidrag 13,63 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelsen er opfyldt.

**BEMÆRKNINGER:**

*For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag) (OK [11.15.1](#)).*

*Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.*

**Stk. 2.**

Vagtcentralpersonale, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

**Stk. 3.**

For en nyansat, som umiddelbart før ansættelsen har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, etableres pensionsordningen med virkning fra ansættelsen.

**BEMÆRKNINGER:**

*Den hidtidige pensionsordning skal være med ret til løbende udbetalinger og med en samlet pensionsindbetaling på mindst 12 %.*

*Nyansatte i 2009, som i deres tidligere ansættelsesforhold havde en pensionsordning på 11,1%, og hvor denne pensionsordning i løbet af 2009 ville være ændret til mindst 12,0% er også omfattet af stk. 3.*

*Pensionsordningen oprettes i givet fald efter stk. 1, nr. 1, indtil pågældende opfylder betingelserne for at blive omfattet af stk. 1, nr. 2.*

**Stk. 4.**

Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen - på samme vilkår som anført i stk. 3 - var omfattet af en pensionsordning på 15,79% opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

**Stk. 5.**

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, jf. dog § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

**Stk. 6.**

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

**Stk. 7.**

Regionen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

*Stk. 8.*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

§ 10. ATP

Vagtcentralpersonale er omfattet af ATP-ordningens A-sats.

§ 11. ARBEJ DSTID

*Stk. 1.*

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget personale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

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

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

For fuldtidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

*Stk. 5.*

For deltidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

*Stk. 6.*

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

**§ 12. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET***Stk. 1.*

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gælder ([OK11.05.01.01](#)).

***BEMÆRKNINGER:***

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

*I stedet for optjening af frihed kan der ske afregning med et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i tidsrummet kl. 17.00-06.00.*

*Stk. 2.*

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

**§ 13. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE***Stk. 1.*

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Overarbejde afregnes i 1/2 timer.

*Stk. 2.*

Overarbejdstillægget udgør:

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

*Stk. 3.*

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejdet beregnes i halve timer.

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyn-

tagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

*Stk. 6.*

For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter § 12.

*Stk. 7.*

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

## § 14. BARNS 1. OG 2. SYGEDAG

*Stk. 1.*

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

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

*BEMÆRKNINGER:*

*I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, 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 1. og 2. sygedag.*

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

## § 15. TJENESTEFRIHED

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

## § 16. UDGIFTER VED TJENESTEREJSER SAMT TJENSTLIGE TELEFONSAMTALER

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

## § 17. OPSIGELSE

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA Fag og Arbejde/HK's lokale afdeling ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

### *Stk. 3.*

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres FOA – Fag og Arbejde/HK's lokale afdeling herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Adressefortegnelse over HK's lokale afdelinger, jf. bilag 2*

*FOA-Fag og Arbejdes adresse, jf. bilag 3*

### *Stk. 4.*

FOA – Fag og Arbejde/HK's lokale afdeling kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis det skønnes, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

FOA – Fag og Arbejde/HK's lokale afdeling kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

### *Stk. 5.*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde/HK/KOMMUNAL kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde/HK KOMMUNAL, hvorefter disse 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 afskedigelsesnævnets formand.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Stk. 7.*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden 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.

**§ 18. DISKRETIONSPLIGT**

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

**§ 19. FAGLIG STRID**

Den hovedaftale, som er indgået mellem FOA – Fag og Arbejde henholdsvis HK/KOMMUNAL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn, er gældende for behandling af faglig strid og overenskomstbrud.

**§ 20. UNDERVISNING**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, betales et ikke-pensionsgivende honorar på 272,63 kr. pr. undervisningsdag (31/3 2000-niveau).

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

For teoretisk og praktisk undervisning samt instruktion betales et ikke-pensionsgivende honorar på 272,63 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time.

*BEMÆRKNINGER:*

*Der kan ikke herudover gives almindelig løn eller overarbejdsbetaling.*

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13.1](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. 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](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

*BEMÆRKNINGER:*

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

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#))
32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
34. Sammenhængende personalepolitiske drøftelser
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

### KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

#### § 22. LØN, LØNBeregning OG LØNUdbETALING

*Stk. 1.*

Timelønnen fastsættes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

*Stk. 2.*

Lønnen opgøres, og udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 3.*

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

#### § 23. PENSION

*Stk. 1.*

Regionen opretter en pensionsordning i Pen-Sam Liv eller PKA, jf. nærmere bilag 4, for:

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,90% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Vagtcentralpersonale, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, omfattes straks af pensionsordningen.

**BEMÆRKNINGER:**

*For optjening af karensperiode, § 21, pkt. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag) (OK [11.15.1](#)).*

*Stk. 2.*

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensions-selskabet samtidig med lønudbetalingen.

## § 24. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

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

## § 25. OPSIGELSE

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

## § 26. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

### *Stk. 1.*

Medarbejderne er omfattet af reglerne i § 14, stk. 1 og 3.

### *Stk. 2.*

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

### *Stk. 3.*

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

## § 27. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

### *Stk. 1.*

Vagtcentralpersonale er i øvrigt omfattet af følgende:

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

### *Stk. 2.*

Vagtcentralpersonale, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og Lov om sygedagpenge.

#### KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

##### § 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

*Stk. 1.*

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 01-06-2009.

*Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

*Stk. 3.*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den aftale om tjenestemandslønninger, der er gældende den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 12-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:  
Reiner Burgwald

/ Steen Parker Sørensen

For HK/KOMMUNAL:  
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

## PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for vagtcentralpersonale:

### § 1. FORMÅL

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

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

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

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

### § 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

#### *Stk. 1.*

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

#### **BEMÆRKNINGER:**

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

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

#### *Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

§ 3. DRØFTELSE

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

København, den 12-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:  
Reiner Burgwald

/ Steen Parker Sørensen

For HK/KOMMUNAL:  
Bodil M. Otto

/ Steen V. Kristensen

## BILAG 1 - VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- LØN

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

Vejledende kriterier for funktionsløn:

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

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

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

BILAG 2 - FORTEGNELSE OVER HK'S LOKALAFDELINGER

AFDELING	TELEFONNR.	E-mail
HK Hovedstaden Artillerivej 30 2300 København S	70 11 45 45	<a href="mailto:kommunal.hovedstaden@hk.dk">kommunal.hovedstaden@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Albertslund, Allerød, Ballerup, Bornholm, Brøndby, Dragør, Egedal, Fredensborg, Frederiksberg, Frederikssund, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Herlev, Hillerød, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby, Vallensbæk
HK Midt Vindegade 72-74 Postboks 263 5100 Odense	70 11 45 45	<a href="mailto:midt@hk.dk">midt@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Assens, Fredericia, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Langeland, Midelfart, Nordfyn, Nyborg, Odense, Svendborg, Ærø
HK Midtvest Vestergade 43 7400 Herning	70 11 45 45	<a href="mailto:midtvest@hk.dk">midtvest@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Herning, Holstebro, Ikast-Brande, Lemvig, Morsø, Ringkøbing-Skjern, Skive, Struer, Viborg
HK Nordjylland Hassersivej 124 Postboks 174 9000 Aalborg	70 11 45 45	<a href="mailto:nordjylland@hk.dk">nordjylland@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Brønderslev-Dronninglund, Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt, Læsø, Mariagerfjord, Rebild, Thisted, Vesthimmerland, Ålborg

HK Sjælland Hersegade 13 Postboks 630 4000 Roskilde	70 11 45 45	<a href="mailto:hk.sjaelland@hk.dk">hk.sjaelland@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Greve, Køge, Lejre, Ringsted, Roskilde, Solrød, Stevns
HK Sjælland Guldborgsundcentret 6 4800 Nykøbing F.	70 11 45 45	<a href="mailto:hk.sjaelland@hk.dk">hk.sjaelland@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Faxe, Guldborgsund, Lolland, Næstved, Vordingborg
HK Sjælland Valbyvej 65 4200 Slagelse	70 11 45 45	<a href="mailto:hk.sjaelland@hk.dk">hk.sjaelland@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Holbæk, Kalundborg, Odsherred, Slagelse, Sorø
HK Sydjylland Ndr. Ringvej 51 6000 Kolding	70 11 45 45	<a href="mailto:syd@hk.dk">syd@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Billund, Esbjerg, Fanø, Haderslev, Hedensted, Horsens, Kolding, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejen, Vejle, Aabenraa
HK Østjylland Park Allé 11 8000 Århus C	70 11 45 45	<a href="mailto:kommunal.oestjylland@hk.dk">kommunal.oestjylland@hk.dk</a>  Omfatter regionale arbejdspladser beliggende i følgende kommuner:  Favrskov, Norddjurs, Odder, Randers, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Syddjurs, Århus

BILAG 3 – FOA-FAG OG ARBEJDES ADRESSE

*FOA - Fag og Arbejde*  
*Stauings Plads 1-3*  
*1790 København V*  
*e-mail: [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk)*

## BILAG 4. INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG OG FORHANDLINGSFORHOLD

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

- Pensionsbidrag indbetales til Pen-Sam for:
  - medarbejdere med en eksisterende pensionsordning i Pen-Sam
  - medarbejdere med en uddannelse som eller som umiddelbart før ansættelsen har været beskæftiget som brandmand, redder eller beredskabsassistent
  - vagt- /alarmcentralpersonale, der umiddelbart før ansættelsen overgår fra en stilling i Københavns Brandvæsen eller andre kommunale brandvæsener
  - medarbejdere i øvrigt med en uddannelse, der på andre regionale områder ville være omfattet af en overenskomst med FOA – Fag og Arbejde.
  
- Pensionsbidrag indbetales til PKA for:
  - medarbejdere med en eksisterende pensionsordning i PKA
  - medarbejdere med en administrativ uddannelse og/eller baggrund
  - medarbejdere, der umiddelbart forud for ansættelsen har været ansat ved Falck vagt- eller alarmcentral
  - medarbejdere i øvrigt med en uddannelse, der på andre regionale områder ville være omfattet af en overenskomst med HK/Kommunal.

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

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

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