

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE
HK KOMMUNAL

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2026
FOR
VAGTCENTRALPERSONALE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning.....	3
2.	Løn.....	3
2.1	Grundlønsforhøjelser	3
2.2	Kvalifikationsløn	3
3.	Pension	3
4.	Supplerende fritvalgsbidrag	4
5.	Arbejdstid	4
4.1.	Arbejdstid.....	4
4.2.	Præambel til Arbejdstidsaftale 11.05.11.1	4
4.3.	Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen	4
4.4.	Forhøjelse af tillæg for inddraget fridøgn i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1	5
4.5.	Nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdage i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1	5
4.6.	300-timers vagtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet	5
4.7.	Hviletid og fridøgn.....	5
4.8.	Normtidsopgørelser.....	6
6.	Plustid.....	6
7.	Andre ændringer	6
8.	Afslutning	6
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	8
	Bilag 2: Puljer mv.	9
	Bilag 3: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen	10
	Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn.....	11
	Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder	13
	Bilag 6: Plustid	15
	Bilag 7: Ændring af overenskomsten bilag 3.....	16

Dato: 11. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde og HK Kommunal

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor, træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

2. Løn

2.1 Grundlønshøjelser

I overenskomstens § 5, stk. 2 ændres grundlønnen med virkning fra 1. april 2027 fra løntrin 20 + 2.810 kr. (31/3 2018 niveau) til løntrin 22 + 3.531 kr. (31/3 2018 niveau).

Grundlønshøjelser 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.

Merudgift: 1,35 mio. kr.

2.2 Kvalifikationsløn

Med virkning fra den 1. april 2027 hæves aflønningen efter § 7, stk. 2 med 2 løntrin.

Personale med 4 års sammenlagt beskæftigelse ydes herefter 4 løntrin oven i grundlønnen.

Personale med 10 års sammenlagt beskæftigelse ydes herefter 10 løntrin oven i grundlønnen.

I redigeringsfasen præciseres det samtidig i overenskomsten, at løntrin efter § 7, stk. 2 ydes oven i grundlønnen.

Merudgift: 1,32 mio. kr.

3. Pension

I § 10 ændres pensionsprocenten med virkning fra 1. april 2027 fra 15,0 procent til 17 procent.

Merudgift: 1,07 mio. kr.

4. Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende fritvalgsbidrag med 1,08 pct. af den fritvalgsberettigede løn. Bidraget er ikke pensionsgivende.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt tillæg på 1,27 pct. af den pensionsgivende løn. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Timelønnede får ikke oprettet en fritvalgskonto, men kompenseres med tillæg i overensstemmelse med ovenstående.

Merudgift: 0,69 mio. kr.

5. Arbejdstid

4.1. Arbejdstid

Parterne er enige om at medarbejdere omfattet af overenskomsten fra 1. april 2027 omfattes af arbejdstidsaftalen (11.05.11.1) indgået mellem RLTN, FOA, HK Kommunal og DL – PATIENT | ADMINISTRATION | KOMMUNIKATION med de ændringer som følger nedenfor.

Det er i den forbindelse aftalt, at satserne for sundhedsadministrative koordinatore mv. er gældende. Overenskomstens §§ 13-15 opdateres i overensstemmelse hermed.

Merudgift: 5,60 mio. kr.

4.2. Præambel til Arbejdstidsaftale 11.05.11.1

Parterne er enige om at indskrive følgende tekst som afslutning på indledningen i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1:

Parterne lægger vægt på at gøre trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde. Der er i aftalen om trivsel og sundhed sat fokus på indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder ved arbejdstidstilrettelæggelsen.

Sammenhæng mellem krav og ressourcer i arbejdslivet, og balancen mellem arbejdslivet og familielivet er ligeledes fremhævet i aftalen om trivsel og sundhed.

Endelig er der peget på, at ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst muligt omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde"

4.3. Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Parterne er enige om, at bilag 3 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 4 i Arbejdstidsaftale 11.05.11. 1. Bilaget erstatter nuværende bilag 4.

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1:

"Om arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner henvises til bilag 4 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen. Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalen teksten indsættes".

4.4. Forhøjelse af tillæg for inddraget fridøgn i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2027 at forhøje tillægget for inddragelse af fridøgn i arbejdstidsaftale 11.05.11.1 jf. § 16, stk. 2 fra 576,73 kr. (31. marts 2018 niveau) til 601,73 kr. (31. marts 2018 niveau).

4.5. Nyt tillæg for inddragelse af søgnehellidage i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2027 at indsætte nyt stykke i bestemmelsen om "Inddragelse af fridøgn" i arbejdstidsaftale 11.05.11.1 med følgende tekst:

"For søgnehellidage, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg pr. gang på 300 kr. (31. marts 2018 niveau).

Bestemmelsens overskrift ændres samtidig til "Inddragelse af fridøgn og søgnehellidage".

4.6. 300-timers vagtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

Parterne er enige om, at ubelastede timer i rådighedsvagt på arbejdsstedet tæller med i optjening af vagtillæg fra og med optjeningsåret 2027, således at det første gang medregnes for vagtillæg, der udbetales i februar 2028.

I Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 tilføjes i § 10, stk. 2, i forlængelse af første pkt.: "samt vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet."

I bemærkningen til § 10, stk. 2 udgår første sætning

4.7. Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om at indgå 2 nye aftaler om hviletid og fridøgn; henholdsvis bilag 4 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 5 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 4 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 5 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.13 og 11.10.11.

Parterne bemærker, at den nye Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 5) indeholder bestemmelser, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Som konsekvens af aftaleindgåelsen er parterne enige om, at henvisninger i overenskomster til eksisterende aftale(-r) om hviletid og fridøgn opdateres i redigeringsfasen, så der henvises til de nye aftaler.

4.8. Normtidsopgørelser

Parterne er enige om, at der senest med virkning fra 1. april 2027 udleveres en opgørelse over den præsterede arbejdstid til den ansatte på tilsvarende vis, som det administreres i kommunerne.

Der indsættes i døgnarbejdstidsaftalerne 11.05.11.1 følgende bemærkning:

"En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte.

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalerne teksten indsættes.

6. Plustid

Parterne er enige om at aftale at der kan indgås frivillige individuelle aftaler mellem arbejdstager og arbejdsgiver om arbejdstid højere end fuldtid, dog maksimal 42 timer, jf. bilag 6.

7. Andre ændringer

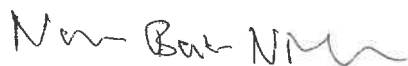
Parterne er enige om at overenskomsten bilag 3 opdateres i overensstemmelse med bilag 7.

8. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 16/3 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:





For FOA – Fag og Arbejde:



For HK Kommunal



Nanna Kilde

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for vagtcentralpersonale af den 17. december 2024

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Vagtcentral personale 2 pct af lønsum	129,00	72,24	2,00	1,44
Midler fra FF forlig				8,59
Total	129,00	72,24		10,04

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn	1. april 2027	2,67	26,62	3,70
Pension	1. april 2027	1,07	10,68	1,48
Fritvalgsbidrag	1. april 2027	0,69	6,85	0,95
Ny arbejdstidsaftale	1. april 2027	5,60	55,79	7,75
Udgift deltidsdom FF-forlig	1. april 2026	0,01	0,06	0,01
Udgifter i alt		10,04	100,00	13,89
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv.

Planlægning og ændringer i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen er en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i regionerne hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patient-/borgersammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid. Parterne opfordrer derfor til, at der er en lokal dialog om:

- Personalesammensætning, faggrupper og kompetencer på arbejdspladsen
- Vagtbelastningens indflydelse på arbejdsplanlægningen
- Indflydelse på valg mellem udbetaling og afspadsering.
 - o *Det opleves fleksibelt for den enkelte at have medindflydelse på, om honorering skal udbetales eller afspadseres. For nogle er den ekstra indtjening en vigtig del af deres økonomi, for andre vægtes friheden højere. Det kan medvirke til, at medarbejderne også bliver mere fleksible i forhold til dækning af vagter osv.*
- Indflydelse på planlægning af vagter og frihed (fx ferie, afspadsering, søgnehelligdage og særlige fridage)
 - o *At der i medarbejdergruppen og med ledelsen er en løbende dialog om anvendelse af vagttypen og vagtdeltagelse/fordeling. Da det er et døgn dækket område, hvor der arbejdes på alle dage og alle tider, er det endvidere vigtigt, at der er en dialog om placeringen af frihedsperioder. Det kan sikre, at der er en bedre balance imellem arbejdsliv og privatliv.*
- Indflydelse på mulighed for at bytte vagter
 - o *At der er en åben dialog om tilrettelæggelse af arbejde, muligheder for at få fri, f.eks. ved internt bytte af vagter. Nogle gange opstår der akut behov for fri, som ikke altid kan tilgodeses i tjenesteplanen, men som et vagtbytte evt. kan løse.*
- Behovet for ændringer af varslet tjenesteplan

Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet*Stk. 1*

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

Bemærkning:

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes som hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

Stk. 2

Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Bemærkning:

I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

§ 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode*Stk. 1*

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den

forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

Stk. 2

Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 7. Kompenserende hvileperiode

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

§ 8. Anden passende beskyttelse

Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse.

§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste, jf. § 3, herunder som rådighedstjeneste, kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste

Stk. 1

Tjenesten kan i relevant omfang tilrettelægges som én sammenhængende tjeneste, der kan have en varighed af indtil 26 timer.

Bemærkning:

I de tilfælde hvor tjenesten planlægges som sammenhængende tjeneste, vil rådigheds-tjeneste på eller uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (døgnvagt). Bestemmelsen i § 3 er relevant i tilfælde, hvor den sammenhængende tjeneste har en samlet varighed af mere end 16 timer.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af tjenesten som anført i stk. 1 udskydes den daglige hvileperiode og den ansatte ydes kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 4. Deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.

Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgn varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

Stk. 2 Klientledsagelse mv.

Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges som én sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgn varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 5. Kompenserende hvileperiode**Stk. 1**

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Stk. 2

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 7. Aftalens ikrafttræden og ophør**Stk. 1**

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.

Bilag 6: Plustid**§ X. Plustid****Stk. 1.**

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11.05.2] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

Bilag 7: Ændring af overenskomsten bilag 3

BILAG 3. INDBETALING AF PENSIONSBIDRAG OG FORHANDLINGSFORHOLD

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

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

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

****NYT****

Hvis regionen ud fra ovenstående kriterier ikke ensidig kan afgøre, hvortil pensionsbidraget skal indbetales, kontaktes medarbejderen med henblik på at denne tilkendegiver, hvortil pensionsbidraget ønskes indbetalt.

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.