

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE MELLEM
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN)
OG FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYELSEN PR. 1. APRIL 2018

28. april 2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. LØN MV.....	5
1.1. GENERELLE LØNFORHØJELSER.....	5
1.2. REGULERINGSORDNINGEN.....	5
1.3. OMLÆGNING TIL NYT GRUNDBELØBSNIVEAU 31. MARTS 2018 NIVEAU.....	6
1.4. ORGANISATIONSMIDLER.....	6
1.5. GENNEMSNITSLØNGARANTI.....	6
1.6. PULJE TIL SÆRLIGE FORMÅL.....	6
1.7. PRIORITEREDE GRUPPER.....	7
1.8. ATP-PROVENU.....	7
1.9. UDDANNELSESLØFT FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT.....	7
2. MED, TR OG AKUT.....	8
2.1. REGULERING AF AKUT.....	8
2.2. DIGITALISERING.....	8
3. AFTALE OM FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	8
3.1. OMSORGS-DAGE TIL PLEJEFORÆLDRE.....	8
3.2. RET TIL FRAVÆR VED FERTILITETSBEHANDLING.....	8
3.3. SORGORLOV.....	9
3.4. ORLOV I FORBINDELSE MED AKUTPLEJE AF SPÆDBARN.....	10
4. FERIE.....	10
5. ELEVER.....	13
5.1. FORHØJELSE AF EGU-SATS.....	13
6. SPISEPAUSE.....	13
7. AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER.....	15
8. ET GODT ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER.....	15
9. REKRUTTERING AF KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER.....	15
10. PROJEKT OM SENIORPOLITIK OG SENIORPOLITISKE TILTAG.....	16
11. RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE.....	16
12. LØNFRIGIVELSE.....	16
13. OMKOSTNINGSBILAG.....	17
14. FORBEHOLDSKRAV.....	17
BILAG 1. REGULERINGSORDNINGEN.....	19
BILAG 2. AFTALE OM NYT GRUNDBELØB.....	23
BILAG 3. PULJE TIL SÆRLIGE FORMÅL.....	29
BILAG 4. PRIORITEREDE GRUPPER.....	30
BILAG 5. OVERSIGT OVER ATP-ENGANGSPROVENU FORDELT EFTER ORGANISATION.....	31
BILAG 6. FORDELING AF MIDLER TIL UDDANNELSESLØFT FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT.....	33
BILAG 7. AFTALE OM FERIE FOR PERSONALE ANSAT I REGIONER.....	34
BILAG 8. AFTALE OM 6. FERIAUGE, SÆRLIG FERIAEGODTGØRELSE UDOVER 1 PCT. OG FORHØJET FERIAEGODTGØRELSE MV.....	60

BILAG 9. ÆNDRINGER I AFTALE FOR EGU-ELEVER MED REGIONAL PRAKTIKAFTALE OG AFTALE OM LØNFORHOLDENE FOR VISSE ELEVER	61
BILAG 10. ÆNDRINGER I AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER	62
BILAG 11. FÆLLES ARBEJDE OM DET GODE ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER	63
BILAG 12. RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE	66
BILAG 13. PROVENU VEDR. ÆNDRINGER AF RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE	68
BILAG 14. DIGITALISERING	69
BILAG 15. OMKOSTNINGSBILAG	71

Dato: Den 28. april 2018

Sted:

Emne: Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2018

Deltagere: Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornys for perioden 1. april 2018-31. marts 2021 på nedenævnte vilkår.

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at forhandlingerne mellem RLTN og de forhandlingsberettigede organisationer afsluttes senest den 11. maj 2018, idet parterne er enige om, at alle organisationer skal have haft afsluttende forhandlinger med RLTN inden fristens udløb. Såfremt der endnu ikke er opnået enighed den 11. maj 2018, kontakter parterne Forligsinstitutionen med henblik på udpegning af en mæglingsmand, der i perioden 14.-16. maj 2018 vil søge at medvirke til tilvejebringelse af et overenskomstresultat.

Organisationerne skal sende nærværende forlig samt resultatet fra organisationsforhandlingerne til afstemning. Dette skal ske efter, at Forhandlingsfællesskabets Repræsentantskab har taget stilling til forliget. Afstemning sker i overensstemmelse med den enkelte organisations vedtægter. Organisationerne kan tidligst offentliggøre afstemningsresultatet den 4. juni 2018.

Forhandlingsfællesskabets bestyrelse tager endelig stilling til, hvorvidt resultatet af forhandlingerne om fornyelse af aftaler og overenskomster er godkendt den 6. juni 2018. Forhandlingsfællesskabet meddeler samme dag den samlede stillingtagen til overenskomstresultatet til RLTN.

RLTN giver en samlet tilbagemelding til Forhandlingsfællesskabet på RLTN's stillingtagen til både det samlede forlig og forlig på de enkelte overenskomstområder. RLTN tager forbehold for at udsætte sin endelige stillingtagen til forligene, indtil der er mulighed for at få et overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forligene på arbejdstagerside.

På ovenstående baggrund er parterne enige om at suspendere de afgivne konfliktvarsler, således, at der alene kan iværksættes konflikt, efter at det eventuelt kan konstateres, at forliget ikke er godkendt. Parterne er enige om, at en eventuel konflikt i givet fald først kan træde i kraft ved døgnets begyndelse den 11. juni 2018.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2018.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2018.

1. Løn mv.

1.1. Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2018 ydes en generel lønforhøjelse på 1,10 pct.

Pr. 1. oktober 2018 ydes en generel lønforhøjelse på 1,20 pct.

Pr. 1. oktober 2019 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00 pct.

Pr. 1. januar 2020 ydes en generel lønforhøjelse på 1,70 pct.

Pr. 1. april 2020 ydes en generel lønforhøjelse på 0,40 pct.

Pr. 1. oktober 2020 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

1.2. Reguleringsordningen

A.

Reguleringsordningen videreføres og baseres på Danmarks Statistiks regionale lønindeks og årlige stigningstakter for ansatte i regioner i overensstemmelse med bilag 1.

B.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. oktober 2018, pr. 1. oktober 2019 og pr. 1. oktober 2020, hvor der foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 1.

C.

Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det regionale/kommunale lønindeks.

D.

Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3. Omlægning til nyt grundbeløbsniveau 31. marts 2018 niveau

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har den 16. maj 2017 indgået aftale om nyt grundbeløbsniveau, jf. bilag 2.

Aftalen betyder, at alle former for lønninger, der er aftalt som grundbeløb i niveau 31. marts 2000 og niveau 1. januar 2006 omlægges til nyt grundbeløb i niveau 31. marts 2018.

Undtaget for omlægningen er den pensionsgivende løn for tjenestemænd, hvor eksisterende grundbeløbsniveau og reguleringsprocent videreføres.

Omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018 har virkning fra 1. oktober 2018 og erstatter §5 stk. 2 i Aftale om nyt grundbeløbsniveau af 16. maj 2017.

Øvrige principper for omlægningen følger af den indgåede Aftale om nyt grundbeløbsniveau af 16. maj 2017.

1.4. Organisationsmidler

A.

Der afsættes pr. 1. april 2019 organisationsmidler svarende til 0,35 pct. af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Der henvises endvidere til pkt. 1.5, pkt. 1.6, pkt. 1.7, pkt. 1.8 og pkt. 11.

B.

I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som udmøntning fra Reguleringsordningen).

1.5. Gennemsnitsløngaranti

Den realiserede gennemsnitsløngaranti til Yngre Læger udgør 0,01 pct. af den regionale lønsum og frigøres pr. 1. april 2019 samtidig med midlerne til organisationsforhandlingerne.

1.6. Pulje til særlige formål

Parterne er enige om, at der pr. 1. april 2019 afsættes 0,30 pct. af lønsummen svarende til 181,50 mio. kr. til særlige formål, jf. bilag 3.

Midlernes anvendelse inden for de nævnte formål aftales konkret ved organisationsforhandlingerne.

1.7. Prioriterede grupper

Parterne er enige om at afsætte 7,50 mio. kr. pr. 1. april 2019 til en kroneforhøjelse af trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem og trin 1-2 i Sundhedskartellet's lønskala. Konkret betyder det, at trin 11-19 i Forhandlingsfællesskabets trinsystem forhøjes med 535 kr. årligt (31. marts 2000-niveau) og trin 1-2 i Sundhedskartellet's lønskala forhøjes med 591 kr. årligt (1. januar 2006-niveau).

Parterne er videre enige om, at afsætte 17,50 mio. kr. pr. 1. april 2019 til prioriterede grupper. Fordelingen af midlerne fremgår af bilag 4 og forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne.

Puljerne finansieres af rammen med 0,02 pct. og af ATP-provenuet, jf. pkt. 1.8.

1.8. ATP-provenu

Parterne er enige om:

1. ATP-provenuet ved OK-18 udgør samlet 10,34 mio. kr. i varige midler til rådighed pr. 1. april 2018. Midlerne belaster ikke den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.
2. ATP-provenuet ved OK-18 anvendes pr. 1. april 2019 til delfinansiering af OK-18 forligets pkt. 1.7.
3. Som følge af, at ATP-provenuet er til rådighed pr. 1. april 2018, men først anvendes pr. 1. april 2019 genereres et ATP-engangsprovener pr. 1. april 2018 svarende til 10,34 mio. kr., som forudsættes anvendt ved de respektive organisationsforhandlinger, jf. bilag 5.

1.9. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

Parterne er enige om at videreføre uddannelsesløft fra "ufaglært til faglært" aftalt ved OK-15. Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer etc.

De varige midler afsat til formålet ved OK-15 genanvendes pr. 1. april 2018 og er fortsat øremærket ovennævnte formål.

De genanvendte varige midler udgør reguleret 6,23 mio. kr. pr. 1. april 2018.

Midlernes anvendelse inden for ovennævnte rammer aftales ved organisationsforhandlingerne og fordeling på organisationsområderne fremgår af bilag 6.

2. MED, TR og AKUT

2.1. Regulering af AKUT

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Reguleringen betyder, at AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime stiger pr. 1. april 2018 fra 37,8 øre til 38,6 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

2.2. Digitalisering

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation.

Der er enighed om at iværksætte de initiativer, der er beskrevet i bilag 14.

Der afsættes 2,0 mio. kr. til arbejdet, som finansieres via AUA-midlerne.

3. Aftale om fravær af familiemæssige årsager

3.1. Omsorgsdage til plejeforældre

Parterne er enige om, at personkredsen for omsorgsdage i Aftale om fravær af familiemæssige årsager pr. 1. april 2019 udvides til også at omfatte plejeforældre.

Konkret formuleres §28, stk. 2:

”Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, registrerede medmødre, adoptivforældre, plejeforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.”

3.2. Ret til fravær ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om pr. 1. april 2019 at udvide retten til fravær med løn på grund af undersøgelser og behandlinger for barnløshed til at gælde alle ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold.

Konkret indsættes følgende reviderede § 4 med bemærkning i Aftale om fravær af familiemæssige årsager:

”Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles. Det er en lægelig vurdering, om der er tale om et sygeligt forhold. Der kan evt. indgås aftale efter Lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.”

3.3. Sorgorlov

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser i Aftale om fravær af familiemæssige årsager ændres pr. 1. april 2019 til følgende:

§10, stk. 6:

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

§20, stk. 6

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har hver af adoptanterne ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

Parterne er desuden enige om, at der indføres følgende nye bestemmelser:

Nyt § 12, stk. 8

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.

Nyt § 22 stk.3.

En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt.

3.4. Orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Parterne er enige om, at plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, pr. 1. april 2019 har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefrihed uden løn.

Konkret indsættes følgende bestemmelse i kapitel 8 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager:

”Ansatte, som indgår en aftale om at modtage et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til tjenestefrihed i op til 1 år.

Bemærkning:

Med spædbarn menes et barn under 1 år”.

Den samlede omkostning for pkt. 3.1.-3.4. udgør 0,01 pct. af lønsummen.

4. Ferie

Den nugældende ferieaftale af 22. maj 2017 fornys og gælder frem til den 31. august 2020.

Parterne er enige om at indgå en ny Aftale om ferie for personale ansat i regioner, jf. bilag 7. Aftalen træder i kraft den 1. september 2020. Parterne er enige om, at ferieaftalen, jf. bilag 7, hermed er tilpasset Lov om ferie af 30. januar 2018, som træder i kraft 1. september 2020.

Herudover indgås en særskilt aftale, som viderefører samtlige relevante bestemmelser i den nugældende ferieaftale i relation til 6. ferieuge, § 27 tillæg, vederlag mv. samt den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse, som ligger ud over ferielovens niveau, jf. bilag 8. Disse elementer omfattes således ikke af den nye ferieaftale, jf. bilag 7.

De to aftaler udgør tilsammen regelgrundlaget for ferierettigheder for personale ansat i regioner fra den 1. september 2020.

De nødvendige tilpasninger som følge af ny ferielov drejer sig bl.a. om:

- Indførelse af et grundlæggende princip om samtidighedsferie for 1.-5. ferieuge i stedet for forskudt ferie.
- Ferieåret, hvor ferie optjenes, går fra 1. september til 31. august. Optjent ferie kan holdes i ferieåret og de efterfølgende 4 måneder (fra 1. september til 31. december), dvs. ferieafholdelsesperioden bliver 16 måneder.
- Beskyttelse af 4 ugers betalt ferie i ferieåret.
- En absolut hovedregel om, at ferie ikke kan erstattes med finansiell godtgørelse for så vidt angår 1.-4. uge.
- Nye regler om overførsel og udbetaling ved feriehindring i forhold til 1.-4. ferieuge.
- Løn under ferie gives på baggrund af beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og den aktuelle løn på ferieafholdestidspunktet.
- Indførelse af 5 års forældelse.

Desuden følger af den nye ferielov en overgangsordning, som indebærer, at feriemidler optjent i perioden 1. september 2019-31. august 2020, ikke kan afholdes eller udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i regioner. Sådanne feriemidler behandles efter reglerne i Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler af 31. januar 2018. De elementer, som omfattes af den nye Aftale om 6. ferieuge m.m., jf. bilag 8, er ikke omfattet af reglerne om samtidighed og er derfor heller ikke omfattet af overgangsordningen.

Parterne er derudover enige om bl.a. at indføre følgende bestemmelser i den nye ferieaftale:

- Mulighed for at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at den ansatte holder betalt ferie, før ferien er optjent (aftalt forskudsferie).
- Udvidede bestemmelser om ferieafholdelse under ferielukning.
- Fortsat særbestemmelser for elevs ret til betalt ferie tilpasset samtidighed.
- Forenkling af udbetalingsregler for 5. ferieuge.
- Udbetaling af særlig feriegodtgørelse forfalder i to rater. Første rate udbetales 31. maj. Anden rate udbetales 31. august.

Parterne er enige om, at der udestår en række redaktionelle ændringer i ferieaftalen, som skal træde i kraft den 1. september 2020, jf. bilag 7, herunder tilretning af paragrafhenvvisninger, overskrifter og bilag. Parterne er enige om, at bilag 7 med tilhørende bilag færdiggøres inden udgangen af juni måned 2018.

Parterne er ligeledes enige om, at der inden udgangen af juni måned 2018, udarbejdes en særskilt aftale, jf. bilag 8, som viderefører samtlige relevante bestemmelser i ferieaftalen af 22. maj 2017 vedrørende 6. ferieuge m.m. Denne aftale skal træde i kraft den 1. september 2020.

Parterne enige om, at der kan opstå uforudsete forhold enten før eller efter aftalernes ikrafttræden. Parterne er derfor enige om at drøfte eventuelle behov for ændringer i den forbindelse.

Fælles vejledning

Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning om ferie, der bl.a. skal give konkrete eksempler på ferieafholdelse og anvendelse af de nye bestemmelser. Vejledningen skal foreligge senest 1. december 2018. Der afsættes 0,5 mio. kr. til udarbejdelse heraf, som finansieres via AUA-midlerne.

Feriebestemmelser for ansatte efter overenskomsten for underordnede læger

Parterne er enige om, at der i Aftale om personale ansat i regioner (bilag 7) indsættes følgende i bilag 3:

”ANSATTE EFTER OVERENSKOMSTEN FOR UNDERORDNEDE LÆGER

Der er mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn enighed om, at Aftale om ferie for personale ansat i regioner, kapitel 8 om løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, ikke finder anvendelse på ansatte efter overenskomsten for underordnede læger.

Under ansættelsen får ansatte efter overenskomsten for underordnede læger feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § xx, stk. 3-4.

Disse vil fortsat være omfattet af feriebestemmelserne i ovennævnte overenskomst.

Derudover henvises til Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv., hvorefter der udbetales forhøjet feriegodtgørelse på 0,45 pct. og kontant godtgørelse vedr. 6. ferieuge på 2,5 pct.”

Parterne er desuden enige om, at der i Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. (bilag 8) indsættes følgende:

”ANSATTE EFTER OVERENSKOMSTEN FOR UNDERORDNEDE LÆGER

Der er mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn enighed om, at Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv., kapitel xx om løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, ikke finder anvendelse på ansatte efter overenskomsten for underordnede læger.

Under ansættelsen får ansatte efter overenskomsten for underordnede læger forhøjet feriegodtgørelse med 0,45 pct. af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5 pct. for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6.ferieuge) beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § xx, stk. 3-4.

Disse vil fortsat være omfattet af feriebestemmelserne i ovennævnte overenskomst.

Derudover henvises til Aftale om ferie for personale ansat i regioner, hvorefter det udbetales feriegodtgørelse på 12,5 pct.”

Tilpasning af særbestemmelser om ferie i de enkelte overenskomster

Eventuelle særbestemmelser om ferie i de enkelte overenskomster, jf. bilag 3 til ferieaftalen af 22. maj 2017, tilpasses i overensstemmelse med ændringerne i bilag 7 og 8.

For så vidt angår eventuelle bestemmelser om forhøjet særlig feriegodtgørelse kan tilpasning ske ved, at der i overenskomstens feriebestemmelse indsættes følgende bemærkning:

”1 pct. af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i regioner (bilag 7), mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. (bilag 8)”.

I eventuelle bestemmelser om forhøjet feriegodtgørelse til ansatte, som har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn kan tilpasning ske ved, at der i overenskomstens feriebestemmelse indsættes følgende bemærkning:

"12 pct. optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i regioner (bilag 7), mens den resterende del af den forhøjede feriegodtgørelse optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. (bilag 8)".

I eventuelle bestemmelser om forhøjet feriegodtgørelse til ansatte, som ikke har ret til ferie med løn, kan tilpasning ske ved, at der i overenskomstens feriebestemmelse indsættes følgende bemærkning:

"12,5 pct. optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i regioner (bilag 7), mens den resterende del af den forhøjede feriegodtgørelse optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. (bilag 8)".

Det bemærkes for god ordens skyld, at ændring i overenskomsternes særbestemmelser om ferie aftales med den enkelte organisation.

5. Elever

5.1. Forhøjelse af EGU-sats

Med virkning fra 1. april 2019 forhøjes månedslønnen for EGU-praktikanter, jf. Aftale om EGU-elever med regional praktikaftale, § 2, stk. 1, fra 6.001,18 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau) til 6.300 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau). Der kan efter lokal aftale ske modregning i lokalt aftalte tillæg.

Omkostningerne som følge heraf er opgjort til 0,00 pct. af lønsummen.

Parterne er samtidigt enige om at tilpasse Aftale om lønforholdene for visse elever (11.23.2), jf. bilag 9. Tilpasningen indebærer, at grænsen for "udligningstillægget" for erhvervsfaglige elever pr. 1. april 2019 følger den forhøjede EGU-sats.

6. Spisepause

FOA og OAO-organisationerne

Parterne har drøftet spørgsmålet vedrørende pauser i hvilken forbindelse det bemærkes:

RLTN mener ikke, at spisepausen udgør et problem på det regionale arbejdsmarked.

Et samlet RLTN vil vejlede regionerne til at fortsætte den gode måde, spisepausen afvikles på i regionerne. Det, at medarbejderne har en spisepause og står til rådighed, understøtter en vel-fungerende drift. Dette er i sig selv en væsentlig begrundelse for den betalte spisepause.

For fortolkning af spørgsmål vedrørende pause i overenskomster med denne eller tilsvarende frokostpause:

”Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.”

vil RLTN vejlede regionerne om, at en pause af mindre end ½ times varighed medregnes i arbejdstiden. Det er den pause, der sædvanligvis kaldes frokostpausen. I den periode står medarbejderen til rådighed for arbejdsgiveren. Det vil sige, at man ikke må forlade arbejdspladsen. Men selv om man er til rådighed, skal man have tid til at spise. Når de ansatte ikke trækkes i løn, betyder det, at det er arbejdsgiveren, der planlægger, hvornår spisepausen skal afvikles. Pauser skal placeres inden for arbejdstiden, så formålet med pausen tilgodeses.

Parterne er enige om, at det forhold, at spørgsmålet om spisepauser har været drøftet ved overenskomstforhandlingerne, ikke kan påberåbes i forbindelse med en evt. sag.

Indsættelse af bestemmelsen i overenskomsterne ændrer ikke ved parternes retsstilling.

FTF-organisationerne

FTF tilkendegiver, at kravet frafalder, og at man i den forbindelse forbeholder sig retten til at få spørgsmålet prøvet i en faglig voldgift.

Akademikerne

Parterne er enige om at indføje følgende bestemmelse:

”Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.”

I nedenstående overenskomster:

- Overenskomst for akademikere i regioner mv.
- Overenskomst for overlæger
- Overenskomst for underordnede læger

I den forbindelse bemærkes følgende:

Parterne er enige om, at bestemmelsen om ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen.

Parterne er endvidere enige om, at der med bestemmelsen ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

Parterne er ligeledes enige om, at bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke ved, at arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

Kravet om eksplicitering af retten til betalt spisepause er hermed afhandlet, idet øvrige krav og ydelser afhandles endeligt i forbindelse med organisationsforhandlinger.

Der korrigeres i reguleringsordningsordningen, jf. bilag 1.

7. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om, at den økonomiske ramme, aftalens bilag E, fremgår af bilag 10. Aftalens bilag D udfyldes snarest muligt inden for den økonomiske ramme, hvorefter endelig aftale indgås.

8. Et godt arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om at fortsætte det fælles arbejde med fokus på arbejdsmiljøet i regionerne, hvor arbejdsmiljø og løsning af kerneopgaven tænkes sammen. Både borgeren, de regionale arbejdspladser og medarbejderne vil kunne høste gevinster herved.

For at kunne imødekomme fremtidens nye muligheder og behov, vil der fortsat ske forandringer og tilpasninger i den regionale organisering. Og karakteren af de opgaver, der løses på de regionale arbejdspladser vil påvirke og præge rammerne for medarbejdernes mulighed for at løse deres kerneopgaver. Det er væsentligt at sikre, at effekten på arbejdsmiljøet løbende indtænkes på arbejdspladsniveau.

Det er et fælles anliggende for medarbejdere, ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, TR samt MED- og arbejdsmiljøorganisationen at styrke det gode arbejdsmiljø. Dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med arbejdsmiljøet.

Regionerne tilbyder allerede medarbejdere og de regionale arbejdspladser en professionel og mangefacetteret arbejdsmiljøindsats for at sikre, at alle medarbejdere har et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Som supplement hertil iværksætter parterne en række initiativer, som kan bidrage til skabe og anvende ny viden og inspiration om det gode arbejdsmiljø jf. bilag 11.

Der afsættes i alt 22,0 mio. kr. årligt til parternes fælles indsats, som finansieres af AUA-midler.

9. Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft på de regionale arbejdspladser

For at fastholde og udvikle attraktive regionale arbejdspladser, der har mulighed for at rekruttere og fastholde medarbejdere, igangsættes projekt vedr. rekruttering af kvalificeret arbejdskraft på de regionale arbejdspladser.

Der afsættes 5,0 mio. kr. til projektet, som finansieres via AUA-midlerne.

10. Projekt om seniorpolitik og seniorpolitiske tiltag

Parterne er enige om i perioden at gennemføre et projekt om seniorpolitik og seniorpolitiske tiltag.

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, herunder at medarbejderne har et langt og godt arbejdsliv.

Projektet skal til brug herfor afdække behov for og analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag. Det gælder såvel i forhold til seniorpolitiske tiltag, der anvendes på det regionale område i dag, som erfaringer fra andre områder.

Resultaterne kan bl.a. medvirke til at vurdere, om indsatser og ressourcer på området anvendes hensigtsmæssigt, er tilstrækkelige, eller kan optimeres i forhold den fælles målsætning.

Der afsættes 3,0 mio. kr. til projektet, som finansieres via AUA-midlerne.

11. Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om, at fratrædelsesbeløb ved åremålets udløb ændres således, at åremålsansatte optjener ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. april 2019 eller senere, jf. bilag 12.

Parterne er endvidere enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling.

Ændringen gælder for forlængelser af åremålsansættelse i samme stilling, hvor aftalen om forlængelse er indgået den 1. april 2019 eller senere, jf. bilag 12.

Provenuet ved ændringerne er opgjort til 2,76 mio. kr., der er til rådighed for de berørte organisationer pr. 1. april 2019, jf. bilag 13.

12. Lønfrigivelse

A.

De generelle lønstigninger frigives, når RLTN og Forhandlingsfællesskabet har meddelt godkendelse af forliget, jf. den indledende tekst, og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

B.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønansvarende myndighed i hænde.

13. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 15.

14. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

-----oOo-----

Parterne er enige om, at samtlige krav ved det generelle forhandlingsbord hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den xx

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Bilag 1. Reguleringsordningen

Noter til Reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2018-31. marts 2021.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den regionale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusiv feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra Reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte regionale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning (r) før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige, "r" før korrektionen, nævnt under pkt. 3, anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra Reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2018

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2016 til maj 2017:	a pct.
august 2016 til august 2017:	b pct.
november 2016 til november 2017:	c pct.
februar 2017 til februar 2018:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2016 til maj 2017:	e pct.
august 2016 til august 2017:	f pct.
november 2016 til november 2017:	g pct.
februar 2017 til februar 2018:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	$(a + b + c + d) / 4$	i pct.
---	-----------------------	--------

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2016 til maj 2017:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2016}) \text{ pct.}$	l pct.
august 2016 til august 2017:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2016}) \text{ pct.}$	m pct.
november 2016 til november 2017:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2017}) \text{ pct.}$	n pct.
februar 2017 til februar 2018:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2017}) \text{ pct.}$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	$(l + m + n + o) / 4$	j pct.
--	-----------------------	--------

Forskel i lønudvikling:	$i - j$	p pct.
-------------------------	---------	--------

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2017 til og med oktober 2018:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})2018k1 / \text{Indeks}(\text{reg.})2017k1 - 1) * 100 * 1,5 + s):$	q pct.
--	--------

hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2018.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2018:	$q * 0,8$	r pct.
-------------------------------------	-----------	--------

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2019

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2017 til maj 2018:	a pct.
august 2017 til august 2018:	b pct.
november 2017 til november 2018:	c pct.
februar 2018 til februar 2019:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2017 til maj 2018:	e pct.
august 2017 til august 2018:	f pct.
november 2017 til november 2018:	g pct.
februar 2018 til februar 2019:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	$(a + b + c + d) / 4$	i pct.
---	-----------------------	--------

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2017 til maj 2018:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2017) + \Omega^2 \text{ pct.}$	l pct.
august 2017 til august 2018:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2017) \text{ pct.}$	m pct.
november 2017 til november 2018:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2018) \text{ pct.}$	n pct.
februar 2018 til februar 2019:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2018) \text{ pct.}$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	$(l + m + n + o) / 4$	j pct.
--	-----------------------	--------

Forskel i lønudvikling:	$i - j$	p pct.
-------------------------	---------	--------

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2018 til og med oktober 2019:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})2019k1 / \text{Indeks}(\text{reg.})2018k1 - 1) * 100 * 1,5 + s):$	q pct.
--	--------

hvor s er de aftalte forbedringer³ pr. 1. oktober 2019.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2019:	$q * 0,8$	r pct.
-------------------------------------	-----------	--------

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

² Ω er den aftalte lønstigning pr. 1. april 2018, der på grund af tidspunktet for forligsindgåelsen ikke når at komme med i Danmarks Statistiks måling af lønudviklingen maj 2017-18. Ω er lig med 1,10 pct.

³ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2020

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2018 til maj 2019:	a pct.
august 2018 til august 2019:	b pct.
november 2018 til november 2019:	c pct.
februar 2019 til februar 2020:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den regionale sektor fra

maj 2018 til maj 2019:	e pct.
august 2018 til august 2019:	f pct.
november 2018 til november 2019:	g pct.
februar 2019 til februar 2020:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	$(a + b + c + d) / 4$	i pct.
---	-----------------------	--------

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2018 til maj 2019:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2018}) - \Omega^4 \text{ pct.} + \mu^5$	l pct.
august 2018 til august 2019:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2018}) \text{ pct.}$	m pct.
november 2018 til november 2019:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2019}) \text{ pct.}$	n pct.
februar 2019 til februar 2020:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2019}) \text{ pct.}$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	$(l + m + n + o) / 4$	j pct.
--	-----------------------	--------

Forskel i lønudvikling:	$i - j$	p pct.
-------------------------	---------	--------

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2019 til og med oktober 2020:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})2020k1 / \text{Indeks}(\text{reg.})2019k1 - 1) * 100 * 1,5 + s):$	q pct.
--	--------

hvor s er de aftalte forbedringer⁶ pr. 1. oktober 2020.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2020:	$q * 0,8$	r pct.
-------------------------------------	-----------	--------

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

⁴ Ω er den aftalte lønstigning pr. 1. april 2018, der på grund af tidspunktet for forligsindgåelsen kommer med i Danmarks Statistiks måling af lønudviklingen maj 2018-19. Ω er lig med 1,10 pct.

⁵ μ er korrektionen for lønpåvirkende elementer vedrørende AC-organisationerne, jf. pkt. 6 i protokollatet. μ er lig med 0,10 pct.

⁶ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2. Aftale om nyt grundbeløb

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE OM NYT GRUNDBELØBSNIVEAU

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OMRÅDE	3
§ 2. OMLÆGNING	3
§ 3. TJENESTEMÆND MED LOKALT AFTALTE KRONETILLÆG, SOM ER AFTALT PENSIONS- GIVENDE EFTER ”INDREGNINGSMODELLEN”	4
§ 4. REDAKTIONEL TILRETNING AF CENTRALE OG LOKALE AFTALER	5
§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	5

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for ikke-tjenestemænd og tjenestemænd, der er omfattet af bestemmelserne i tjenestemandregulativet for ansatte i regionerne af 2008, ansat inden for Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde.

Stk. 2.

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

Hvis der på institutionen er aftalt andet aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. OMLÆGNING

Stk. 1.

Denne aftale omfatter alle former for lønninger (løntrin, områdetillæg, tillæg og samlet løn), der er aftalt som grundbeløb i niveau 31. marts 2000 og niveau 1. januar 2006 med undtagelse af den pensionsgivende løn for tjenestemænd, hvor eksisterende grundbeløbsniveau og reguleringsprocenter videreføres.

BEMÆRKNINGER:

"Samlet løn" vedrører Sundhedskartellets område, hvor der i forbindelse med atypiske stillinger er mulighed for at aftale en samlet pensionsgivende årsløn opgjort i årligt grundbeløb, jf. overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område.

Stk. 2.

De i stk. 1 nævnte lønformer omregnes til et nyt grundbeløb i niveau 31. marts 2018, idet hidtidige grundbeløb sammenlægges med udmøntningen af procentreguleringen, der er gældende pr. 31. marts 2018.

Lønformer, der er aftalt i andet niveau end henholdsvis niveau 31. marts 2000 og niveau 1. januar 2006, omregnes ligeledes til niveau 31. marts 2018.

Stk. 3.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes lønninger på løntrin, inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2018, til nærmeste hele krone.

Stk. 4.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes områdetillæg, inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2018, til nærmeste hele krone.

Stk. 5.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, der er fastsat som årlige grundbeløb, inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2018, til nærmeste hele krone.

Stk. 6.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, der er fastsat pr. ydelse eller pr. tidsenhed, inkl. udmøntningen af procentreguleringen pr. 31. marts 2018, til nærmeste hele øre.

Stk. 7.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes lønninger ydet som én samlet løn jf. bemærkning til § 2, stk.1, der er fastsat som årlige grundbeløb, inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2018, til nærmeste hele krone.

§ 3. TJENESTEMÆND MED LOKALT AFTALTE KRONETILLÆG, SOM ER AFTALT PENSIONSGIVENDE EFTER "INDREGNINGSMODELLEN"

Stk. 1.

Den lokale arbejdsgiver identificerer de tjenestemænd, der har lokalt aftalte kronetillæg, som er aftalt pensionsgivende efter "indregningsmodellen" og for hvem afrundingen af tillæg vil få betydning for hvilket trin, tjenestemanden pensioneres efter.

Stk. 2.

For disse tjenestemænd gennemfører den lokale arbejdsgiver forud for omlægningen en konkret pensionsberegning for den enkelte med henblik på at klarlægge hvilket trin, tjenestemanden pr. 31. marts 2018 har opnået pension efter. Dette pensionstrin noteres i pågældendes personalesag som et personligt pensionstilsagn, som tjenestemanden er sikret pension efter.

Stk. 3.

Den lokale arbejdsgiver er kun forpligtet til at gennemføre en konkret pensionsberegning og gøre notat på personalesagen for de tjenestemænd, for hvem afrundingen af tillæg vil få betydning for hvilket trin tjenestemanden pensioneres efter.

BEMÆRKNINGER til STK. 1-3:

§ 3, stk. 1-3 sikrer, at den enkelte tjenestemand hverken vinder eller taber et trin i grundlaget for beregning af pensionen som følge af afrundingen af tillæg i forbindelse med omregning til nyt grundbeløbsniveau.

Stk. 4.

Den lokale arbejdsgiver skal have gennemført den konkrete pensionsberegning for de identificerede tjenestemænd og gjort notat på personalesagen senest den 31. marts 2018.

BEMÆRKNINGER:

Inden den 31. marts 2018 orienterer den lokale arbejdsgiver de tjenestemænd, for hvem der er gjort notat på personalesagen.

§ 4. REDAKTIONEL TILRETNING AF CENTRALE OG LOKALE AFTALER**Stk. 1.**

Redaktionel tilretning af centrale aftaler (overenskomster, aftaler mv.), som følge af omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018, sker i OK-18 perioden i forbindelse med øvrig redigering af overenskomster og aftaler.

Stk. 2.

Redaktionel tilretning af lokale aftaler mv. (lokale lønaftaler, ansættelsesbreve mv.), som følge af omlægningen til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018, sker når de lokale parter fremadrettet fra 1. april 2018 eller senere ændrer på/genforhandler lokale aftaler.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**Stk. 1.**

Aftalen træder i kraft pr. 1. august 2017.

Stk. 2.

Omlægning til nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018, jfr. § 2, har virkning fra førstkommande tidspunkt, hvor der udmøntes generelle lønstigninger efter 31. marts 2018.

Stk. 3.

Aftalen erstatter følgende fra det tidspunkt, hvor der omlægges til nyt grundbeløb efter § 5, stk. 2:

- Aftale om nyt grundbeløb af 24. februar 1999 indgået mellem KTO, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune samt
- Afsnit 2.2 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala i forhandlingsprotokollen vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. den 1. april 2005 inden for Sundhedskartellet og de tilsluttede organisationers forhandlingsområde.

Stk. 4.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til udgangen af den overenskomstperiode som aftales ved OK-18.

København, den 16. maj 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Anders B. Christensen

/ Helle Basse

Bilag 3. Pulje til særlige formål

Organisation	Formål	Mio. kr.
Sundhedskartellet	Pension af særydelser	24,00
	Sygeplejersker på medicinske afd. / akut afd. Jordemødre med akut arbejde	86,20
FOA – Fag og Arbejde / Fagligt Fælles Forbund -3F	Pension af særydelser (sosu mv.)	28,00
	Sosu-assistenten på medicinske afd. samt evt. andre områder	11,00
	Sosu-elever / redder-elever	3,00
HK Kommunal	Pension af særydelser (lægesekretærer)	3,70
	Kompetencefond	4,30
Socialpædagogerne m.fl.	Pension af særydelser	2,30
Yngre Læger / Foreningen af Speciallæger	Andre formål	19,00
Total		181,50

Bilag 4. Prioriterede grupper

Overenskomst	HK	FOA	3F	TL	SL	SHK	DS
	Beløb i mio. kr.						
Administration og it mv.	1,44						
Audiologiassistenter og -elever				0,08			
Erhvervsudd.serv.ass.-og elever		0,32	0,32				
Husassistenter		0,53					
Lægesekretærer	3,87						
Neurofysiologiassistenter og -elever		0,07					
Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass.		0,05	0,06		0,04		
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.					2,10		
Rengøringsassistenter			0,61				
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse		0,13	0,13				
Social- og sundhedspersonale		0,53					
Socialrådgivere							0,04
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende						7,15	
Tekniske designere m.fl.				0,03			
Total	5,31	1,63	1,12	0,11	2,14	7,15	0,04

Prioriterede grupper i alt:

17,50 mio. kr.

Bilag 5. Oversigt over ATP-engangsprovenu fordelt efter organisation

	Arbejdsgiverandel af ATP-lønsum	Arbejdsgiverandel inkl. fordeling af "ufordelte"	ATP-engangs- provenu
<i>Regionerne/Forhandlingsfællesskabet i alt</i>	236.165.609	236.165.609	10.344.054
LO			
FOA			
FOA - Fag og Arbejde	41.278.594	41.317.548	1.809.709
<i>FOA i alt</i>	41.278.594	41.317.548	1.809.709
OAO			
Blik- og Rørarbejderforbundet	105.120	105.219	4.609
Dansk El-forbund	682.762	683.406	29.933
Serviceforbundet ¹⁾	25.200	25.224	1.105
HK-KOMMUNAL	30.047.494	30.075.849	1.317.322
Malerforbundet	79.920	79.995	3.504
Fagligt Fælles Forbund - 3F	10.272.542	10.282.236	450.362
Dansk Metal	2.445.552	2.447.860	107.216
Socialpædagogernes Landsforbund	9.337.762	9.346.574	409.380
Teknisk Landsforbund	565.632	566.166	24.798
Dansk Socialrådgiverforening	1.209.917	1.211.059	53.044
<i>OAO i alt</i>	54.771.900	54.823.588	2.401.273
<i>LO i alt</i>	96.050.494	96.141.135	4.210.982
FTF			
FTF-K			
Lærernes Centralorganisation	982.800	984.907	43.139
Konstruktørforeningen	110.880	111.118	4.867
Maskinmestrenes Forening	274.320	274.908	12.041
<i>FTF-K i alt</i>	1.368.000	1.370.933	60.047
SHK			
Farmakonomforeningen	1.527.523	1.528.965	66.969
Dansk Sygeplejeråd	66.155.568	66.217.998	2.900.348
Dansk Tandplejerforening	36.720	36.755	1.610
Ergoterapeutforeningen	2.190.442	2.192.509	96.032
Danske Fysioterapeuter	3.594.672	3.598.064	157.595
Danske Bioanalytikere	9.308.909	9.317.693	408.115
Jordemoderforeningen	2.615.674	2.618.142	114.675
Kost- og Ernæringsforbundet	3.622.550	3.625.969	158.817
<i>SHK i alt</i>	89.052.058	89.136.095	3.904.161
<i>FTF i alt</i>	90.420.058	90.507.027	3.964.208

AC

Jordbrugsakademikerne	77.760	77.837	3.409
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	5.372.986	5.378.295	235.569
Forbundet Arkitekter Og Designere	162.000	162.160	7.103
Pharmadanmark	969.840	970.798	42.521
Ingeniørforeningen i Danmark	1.398.960	1.400.343	61.335
Dansk Magisterforening	4.116.562	4.120.630	180.484
Dansk Psykolog Forening	3.190.982	3.194.136	139.903
Tandlægeforeningen	206.640	206.844	9.060
Den Danske Dyr lægeforening	30.701	30.731	1.346
Foreningen af Speciallæger	13.441.622	13.454.906	589.325
Yngre Læger	19.344.245	19.363.362	848.115
Den danske Landinspektørforening	23.760	23.783	1.042
Bibliotekarforbundet	96.941	97.037	4.250
Dansk Kiropraktor Forening	46.080	46.126	2.020
<i>AC i alt</i>	48.479.078	48.526.987	2.125.482

Andre

Dansk Journalistforbund	284.400	284.668	12.468
Ledernes Hovedorganisation	257.587	257.830	11.293
Foreningen af Danske Lægestuderende	447.538	447.960	19.621
<i>Andre i alt</i>	989.525	990.459	43.382

Ikke fordelte

Ikke udfyldt	222.653		
AC	2.160		
FTF-K	1.642		
<i>Ikke fordelte i alt</i>	226.454		

Note: Inkl. Frisør- og Kosmetikerforbundet.

Bilag 6. Fordeling af midler til uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

Uddannelsesløft (mio. kr.)	OK-15 midler (mio. kr.)	Til genanvendelse pr. 1. april 2018 (mio. kr.)
Faglig fælles forbund - 3F	1,86	1,93
FOA - Fag og Arbejde	3,39	3,52
HK Kommunal	0,55	0,57
Socialpædagogerne	0,20	0,21
I alt RLTN	6,00	6,23

Bilag 7. Aftale om ferie for personale ansat i regioner

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

UDKAST

AFTALE OM FERIE FOR PERSONALE ANSAT I REGIONER

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

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

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er ikke omfattet af aftalen.

§ 2. SÆRLIGE BESTEMMELSER

Stk. 1.

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

1. tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 11
2. elever m.fl., jf. kapitel 12
3. timelønnede, jf. kapitel 13

Stk. 2.

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

§ 3. FORBUD MOD AT GIVE AFKALD PÅ FERIE

Stk. 1.

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse efter ferieaftalen.

Stk. 2.

Aftaler om overdragelse af digitalt feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

§ 4. FERIEÅRET, FERIEAFHOLDESESPERIODEN, HOVEDFERIEPERIODEN OG FERIEUGEN

Stk. 1.

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. september til den 31. august (12 måneder).

BEMÆRKNINGER:

Ferieåret vil f.eks. være 1. september 2020 – 31. august 2021.

Stk. 2.

Ved ferieafholdelsesperioden forstås ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, dvs. perioden fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (16 måneder).

BEMÆRKNINGER:

Ferieafholdelsesperioden vil f.eks. være 1. september 2020 – 31. december 2021.

Stk. 3

Ved hovedferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og den 30. september, hvor begge dage er medregnet.

Stk. 4.

Ved ferieugen forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke ferietimerne afholdes.

BEMÆRKNINGER:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge, ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal feriedage/ ferietimer i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

KAPITEL 2. OPTJENING AF FERIE**§ 5. OPTJENING AF FERIETIMER****Stk. 1.**

Den ansatte optjener ferietimer for hver måneds ansættelse i ferieåret i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog §§ 41, 42, 43 og 45.

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.
2. Er der ved aftale/overenskomst fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
3. Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse.

Stk. 2

Ved beregning af optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent i et andet ansættelsesforhold forud for ansættelsen i regionen, jf. § 26, stk. 3.

§ 6. OPTJENING VED TILTRÆDEN/FRATRÆDEN I LØBET AF EN MÅNED

Stk. 1.

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

1. Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,514 ferietime pr. kalenderdag, dog maksimalt 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.
2. Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 7. PERIODER, HVOR DEN ANSATTE IKKE OPTJENER RET TIL FERIE MED LØN

Stk. 1.

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt ferie i følgende perioder:

1. Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn eller for hvilke, den ansatte ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 45, stk. 5.
2. Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

BEMÆRKNINGER:

Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af aftale om fravær af familiemæssige årsager §§ 16 og 26 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven - sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til betalt ferie, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt. og § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

For så vidt angår tjenestemænd se §§ 40 og 41.

3. Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout
4. Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyeme er hjemsendt, f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller materialeangel, med mindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. RET TIL FERIE

Stk. 1.

En ansat, der har været beskæftiget i regionen i hele ferieåret, har ret til at holde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden, jf. § 5. Ferien afregnes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2.

Den ansatte har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret. Overført ferie indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold.

BEMÆRKNINGER:

Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte, der har været ansat i hele ferieåret, i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 5 uger i ferieafholdelsesperioden, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 4.

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse og ikke når op på 5 ugers ferie efter at have afregnet optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 uger. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 5.

Hvis den ansatte, efter afvikling af 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse, har et antal optjente ferietimer til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende ferietimer skal afvikles, jf. §§ 10, 11, 16 og 18.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen i stk. 4 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at ferie holdes i hele dage.

§ 9. AFTALE OM AFHOLDELSE AF BETALT FERIE PÅ FORSKUD**Stk. 1.**

Har arbejdsgiveren og den ansatte aftalt, at den ansatte kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder den ansatte, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien af den afholdte, ikke udlignede ferie i den ansattes udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2.

En ansat, der optjener feriegodtgørelse efter § XX (bestemmelser for timelønnede) og § XX (ansatte der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 4 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn på ferietidspunktet, jf. § 25, stk. 2 (løn under ferie).

KAPITEL 3. FASTLÆGGELSE OG AFHOLDELSE AF FERIE

§ 10. PLACERING AF FERIE

Stk. 1.

Ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden, jf. dog §§ 16, 18 og 25.

BEMÆRKNINGER:

Ferie optjent i f.eks. september 2020, kan afholdes i oktober 2020.

Stk. 2.

I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved ferieugens/ferieugernes ophør. Holdes ferien som enkelte eller flere feriedage, begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen om, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indebære, at ferien begynder på en arbejdsfri dag.

Stk. 3.

Ferietimer skal afregnes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Ferie holdes i dage, men afregnes i timer.

I ferieregnskabet for en fuldtidsbeskæftiget afregnes som udgangspunkt 7,4 ferietimer ved afholdelse af en feriedag. For en deltidsbeskæftiget afregnes ferietimer forholdsmæssigt.

For ansatte med skiftende arbejdstider afregnes ferietimer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende feriedag.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad i ferieåret, justeres antallet af optjente ferietimer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af ferietimer sker.

I forhold til lønnen under ferie se § 25, stk. 2 (løn under ferie).

Stk. 4.

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 24, stk. 1.

§ 11. HOVEDFERIE OG ØVRIG FERIE

Stk. 1.

Hovedferien af mindst 3 ugers varighed skal gives samlet inden for hovedferieperioden medmindre andet aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren i en aktuel, konkret situation. Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog ikke ved aftale fravige, at mindst 2 uger af hovedferien skal gives i sammenhæng. Hvis den ansatte har optjent mindre end 3 ugers ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

BEMÆRKNINGER:

Det kan således aftales, at den ferie, der skal gives i sammenhæng i hovedferieperioden, gives uden for hovedferieperioden eller i kun en del af hovedferieperioden.

Stk. 2.

Øvrig ferie bør gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkelt dage.

§ 12. TILRETTELÆGGELSE AF FERIE**Stk. 1.**

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes inden for ferieafholdelsesperioden. Den ansatte har dog ret til at få 4 ugers betalt ferie placeret i ferieåret, jf. § 8, stk. 2. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til arbejdets udførelse så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, herunder ønsket om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren giver den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Meddelelsen skal dog senest gives 3 måneder, før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrig ferie, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. §§ 16 og 18.

Stk. 3.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

BEMÆRKNINGER:

Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.

§ 13. FERIE I FORBINDELSE MED OPSIGELSE**Stk. 1.**

En ansat, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren aftaler andet i en konkret, aktuel situation. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være

aftalt om afholdelse af ferien. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for hovedferieperioden, jf. dog § 17, stk. 1, eller den ansatte ønsker at fastholde ferien.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen i stk. 1 gælder hovedferien. Regionen vil derimod kunne give den ansatte meddelelse om, at øvrig ferie skal holdes. Det kræver alene, at varslet på 1 måned for øvrig ferie kan overholdes, jf. § 11, stk. 2, og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Denne mulighed gælder dog ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1.

Stk. 2.

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 10 og § 11, stk. 2 nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Ferien kan dog kun anses for holdt, hvis den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 11, stk. 2.

BEMÆRKNINGER:

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 2, 1. afsnit at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 11, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Hvis den ansatte har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis den ansatte kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Bestemmelsen gælder ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1

Hvis den ansatte i fritstillingsperioden får arbejde hos en ny arbejdsgiver, skal den ansatte i fritstillingsperioden efter varslingsperioderne have haft en arbejdsfriperiode svarende til feriens længde før ferie kan anses som afholdt.

Stk. 3.

Stk. 2, 2. afsnit gælder dog ikke, hvis den ansatte er fritstillet uden, at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i den ansattes løn fra en ny arbejdsgiver.

BEMÆRKNINGER:

Hvis arbejdsgiveren frasiger sig retten til at modregne i den fritstillede løn fra en ny arbejdsgiver, så anses ferie for holdt, hvis varslet og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

§ 14. FERIE UNDER FERIELUKNING

Stk. 1.

Under ferielukning har den ansatte ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse ud over det, der tilkommer denne efter ferieaftalens bestemmelser.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at den ansatte har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, hvor der er ferielukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale den ansatte løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn under ferielukningen.

Stk. 3.

Under ferielukning på et tidspunkt, hvor den ansatte, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til ferielukningen ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, hvor der er ferielukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud mod, at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 9, stk. 1 og 2 (aftale om ferie på forskud).

§ 15. RÆKKEFØLGE PÅ AFHOLDELSE AF FERIE

Stk. 1.

Ferie, der er optjent først, afholdes først.

BEMÆRKNINGER:

Det betyder også, at optjent betalt ferie fra en tidligere arbejdsgiver afholdes før ferie med løn hos aktuel arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kan dog acceptere, at den ansatte holder ferie med løn optjent hos aktuel arbejdsgiver før ferie optjent hos tidligere arbejdsgivere.

Stk. 2

Ferie med løn afholdes før ferie uden løn.

Stk. 3.

Overført ferie efter § 16 eller § XXX (om overført ferie pga. feriehindring) holdes forud for anden ferie.

KAPITEL 4. OVERFØRSEL AF FERIE

§ 16. OVERFØRT FERIE

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden skriftligt aftale, at optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger skal overføres til den/de følgende ferieafholdelsesperioder

BEMÆRKNINGER:

*Overførte ferietimer afregnes i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. § 10, stk. 3 (afregning af ferietimer).
Om aflønning se § 25, stk. 2 (løn under ferie).*

Stk. 2.

Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie fastlægges. Medmindre andet er aftalt gælder bestemmelserne for varslings af ferie, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis den overførte ferie er ferie fra tidligere arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

§ 17. OVERFØRT FERIE I FORBINDELSE MED FRATRÆDEN

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 2.

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde denne. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie med 2,5% beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4 (feriegodtgørelse ved fratræden).

KAPITEL 5. SYGDOM, STREJKE OG LOCKOUT

§ 21. SYGDOM FØR FERIENS BEGYNDELSE

Stk. 1.

En ansat, der er syg eller sygemeldt, når ferien begynder, har ret til at få ferien suspenderet.

Stk. 2.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 22, stk. 4 (en ansat som bliver rask før den planlagte ferieperiode slutter, har ret til at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode), 24 og 25.

BEMÆRKNINGER:

En ansat, der er syg, når ferien begynder skal normalt sygemelde sig over for arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

§ 22. SYGDOM I FERIE

Stk. 1.

En ansat, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En

ansat, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en ansat ikke har optjent i ferieåret efter § 7 fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

BEMÆRKNINGER:

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom under ferie gælder for ansatte, der har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Den ansatte har ret til at få erstatningsferie efter den 5. sygedag under ferie i samme ferieår. De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfri dage, hvor der afholdes ferie på dagen.

Har den ansatte optjent mindre end 25 dages ferie, indtræder muligheden for erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. De dage som den ansatte ikke får erstatningsferie for beregnes ved at gange antallet af optjente feriedage med 1/5.

Stk. 2

Reglerne om erstatningsferie efter stk. 1 finder anvendelse fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

Kravet om, at den ansatte skal melde sig syg hos arbejdsgiveren og fremvise lægelig dokumentation ved sygdom under ferie gælder generelt ved sygdom under ferie og gælder også for de 5 første sygedage under ferie, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie. Den ansatte holder ferie i denne periode.

Meddelelsen om sygdom skal ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

Stk. 3

Den ansatte betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 1.

Stk. 4

En ansat omfattet af § 21, stk. 1 eller § 22, stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

§ 22A SUSPENSION AF PÅBEGYNDT FERIE VED SYGDOM I FERIE

Stk.1.

I tilfælde, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie ved sygdom under ferie, jf. § 22, kan påbegyndt ferie i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelse heraf kan der tages hensyn til sygdommens varighed og karakter, om sygdommen er til hinder for en rimelig udnyttelse af ferien, eller om sygdommen skyldes tilskadekomst under tjeneste før feriens påbegyndelse.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 1 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

BEMÆRKNINGER:

Hvis den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom efter § 22, kan denne dokumentation lægges til grund.

Stk. 3.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

§ 23. STREJKE ELLER LOCKOUT**Stk. 1.**

Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når ferien er planlagt at skulle begynde, kan den ansatte ikke begynde ferien.

BEMÆRKNINGER:

Hvis en ansat deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 24. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdskonflikt begynder.

Stk. 2.

Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 11, stk. 2, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 16 og 18.

KAPITEL 6. FERIEHINDRING**§ 24. OVERFØRSEL OG UDBETALING AF FERIE PGA. FERIEHINDRING****Stk. 1.**

En ansat har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor den ansatte helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie grundet:

- 1) Egen sygdom (hel eller delvis)
- 2) Barselsorlov
- 3) Orlov til adoption
- 4) Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen
- 5) Overgang til selvstændigt erhverv
- 6) Overgang til arbejde i hjemmet
- 7) Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- 8) Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner eller tilsvarende udenlandsk institution
- 9) Tvangsanbringelse
- 10) Lovligt varslede og afsluttede konflikter

- 11) Aftjening af værnepligt
- 12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
- 13) Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget
- 14) Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og regionen om krav på feriepenge
- 15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven eller
- 16) Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsp perioden.

Stk. 2.

Er en ansat helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie, jf. § 24, stk. 1, inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december), overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Foreligger der en feriehindring for ferie fra tidligere arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

BEMÆRKNINGER:

Overførsel kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er tilstede.

Ansatte der er helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie som vedrører 5. ferieuge, har ret til at få udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelse i overensstemmelse med § 29 (udbetaling af 5. ferieuge; ferie med løn) og, § 34 (udbetaling af 5. ferieuge feriegodtgørelse) medmindre der er indgået skriftlig aftale om overførsel af ferien efter § 16, stk. 1 (overførsel af ferie udover fire uger).

Stk. 3.

Skyldes feriehindringen efter § 24, stk. 1, sygdom eller barselsorlov/adoptionsorlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, har den ansatte mulighed for at vælge at få den ikke afholdte ferie udbetalt.

BEMÆRKNINGER:

Om lønnen ved udbetaling ferien, se § 25, stk. 2 (løn under ferie).

Udbetaling forudsætter, at det er godtgjort, at der er tale om sygdom eller orlov efter barselsaftalen. Det afgørende er, om ferie kan afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Det er alene de feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har ikke krav på at holde restferie i sammenhæng.

Hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt ferie i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte ferie. Hvis ferien ikke er fastlagt, har den ansatte ret til at få udbetalt feriepenge svarende til den fastpåregnelige løn ved ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. 25, stk. 2 (fast påregnelig løn).

KAPITEL 7. LØN UNDER FERIE OG SÆRLIG FERICODTGØRELSE

§ 25. LØN UNDER FERIE

Stk. 1.

Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2.

Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

BEMÆRKNINGER:

Dette kan illustreres ved følgende eksempel:

En ansat er deltidsbeskæftiget på 30 timer i de måneder, hvor den ansatte optjener ret til betalt ferie (optjeningstidspunktet)

Den ansatte går op i tid til 37 timer og afholder derefter en uges optjent betalt ferie (ferietidspunktet).

Under ferien har den ansatte ret til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet, dog beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, dvs. 30 timer.

$$\text{Løn under ferie} = \text{Fast påregnelig løn på ferietidspunktet} \times \frac{\text{beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunkt}}{\text{beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet}}$$

I forhold til afregning af ferietimer i den ansattes ferieregnskab se § 10, stk. 3 (afregning af ferietimer).

Stk. 3.

Den ansatte har ret til ferie mod fradrag i løn, hvis ferien er optjent under anden beskæftigelse i ferieåret eller afholdes efter reglerne i § 8, stk. 3. Den ansatte bliver under ferien trukket 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ved aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragsberegningsmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

BEMÆRKNINGER:

Ved fradrag i lønnen finder aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale anvendelse.

§ 26 FERICODTGØRELSE I STEDET FOR FERIE MED LØN

Stk. 1.

Den ansatte kan, før ferieårets begyndelse, kræve feriegodtgørelse med 12% af lønnen i ferieåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

BEMÆRKNINGER:

En ansat som opfylder betingelserne for at få løn under ferie har ret til at vælge at få beregnet feriegodtgørelse med 12% af lønnen i ferieåret, jf. § 30, stk. 3 og 4 (feriegodtgørelse ved fratræden) i stedet for løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, selvom den ansatte ikke fratræder. Valget er bindende for den ansatte.

Den ansatte skal fremsætte sit ønske før ferieåret begynder, det vil sige senest den 31. august i det forudgående ferieår. Hvis den ansatte fremsætter sit ønske f.eks.

den 20. august 2021, vil den ansatte få feriegodtgørelse for ferieåret, der begynder den 1. september 2021.

§ 27. SÆRLIG FERIEGODTGØRELSE (FERIETILLÆG)

Stk. 1.

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), der udgør 1 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2.

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstsskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i ferieåret med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag og
3. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning

Stk. 3.

I den ferieberettigede løn fradrages

1. udbetalt særlig feriegodtgørelse
2. udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16, 19 og 24
3. fridagsgodtgørelse efter Regionernes Lønnings- og Takstnævns aftale om forskudt tid og holddrift
4. rådighedsvagttillæg, jf. jf. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (særlige ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. § X
5. løn for merarbejde, jf. jf. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (særlige ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. § X
6. dispositionsvederlag, jf. jf. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (særlige ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. § X
7. feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, dispositionsvederlag, merarbejde, jf. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (særlige ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. § X
8. eventuelt gruppelevstillæg
9. tillæg, der indgår i en fritvalgsordning, og hvor den ansatte har valgt et løntillæg frem for en pensionsforhøjelse, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom samt
10. tillæg, der ydes til ansatte, der er fyldt 70 år, og hvor den ansatte har valgt at få udbetalt pensionsbidrag som løn frem for en pensionsindbetaling, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom.

Stk. 4.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) for perioden 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

§ 28. AFTALE OM UDBETALING AF LØN UNDER FERIE VEDRØRENDE 5. FERIEUGE VED FERIEÅRETS UDLØB

Stk. 1.

Efter ferieårets udløb kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn, som vedrører 5. ferieuge, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 8, stk. 2 (overført ferie tæller ikke med i de 4 uger) udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal den ansatte skriftligt erklære, at lønnen under ferie vedrører optjent 5. ferieuge, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 30, stk. 1 (udbetaling efter godkendelse fra FerieKonto).

§ 29. AUTOMATISK UDBETALING AF LØN UNDER FERIE VEDRØRENDE 5. FERIEUGE EFTER FERIEAFHOLDELSESPERIODENS UDLØB

Stk. 1

Løn under ferie for optjent betalt ferie, som vedrører 5. ferieuge jf. § 28, stk. 1 (aftale om udbetaling af løn under ferie), udbetales automatisk af arbejdsgiveren senest den 15. februar efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt den ansatte har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal den ansatte over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferien samt ikke udbetalt ferietillæg vedrører optjent 5. ferieuge, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 30, stk. 1 (udbetaling efter godkendelse fra FerieKonto). Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

§ 30. UDBETALING EFTER FORUDGÅENDE GODKENDELSE AF FERIEKONTO

Stk. 1.

Har den ansatte modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedssydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret, jf. §§ 29, stk. 1 (aftale om udbetaling af løn under ferie) og § 34, stk. 1 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse), eller ferieafholdelsesperioden, jf. § 30 (automatisk udbetaling af ferie med løn ved ferieafholdelsesperiodens udløb), § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse), samt § 37 (dødsfald) og § 33 (forlader arbejdsmarkedet), kan udbetaling af feriepenge efter § 29, stk. 1, 2. pkt. (ikke været ansat i hele ferieåret på fuld tid) og § 30 (automatisk udbetaling af løn ved ferieafholdelsesperiodens udløb), kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse.

Stk. 2.

Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til, medmindre den ansatte på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 21-24 (sygdom, strejke/lockout samt andre feriehindringer). Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler den, der administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til den ansatte.

KAPITEL 9. FERGODTGØRELSE

§ 31. FERGODTGØRELSE VED FRATRÆDEN

Stk. 1.

Ved fratræden omregnes optjente ferietimer til feriedage.

Stk. 2.

Den ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt.

Stk. 2a.

Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt.: Ansatte, som i henhold til protokollat 1 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl., og til overenskomstens § 24, stk. 12, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel mv.

§ 32. BEREGNINGSGRUNDLAG FOR FERGODTGØRELSE

Stk. 1.

Ved beregning af feriegodtgørelse består den ferieberettigede løn af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i ferieåret med tillæg af

1. den ansattes egetbidrag til ATP
2. den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
3. den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og
4. den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning

Stk. 2.

I den ferieberettigede løn fradrages

1. løn, der er udbetalt under ferie
2. udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16 og 24 samt § X jf. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (særlige ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m.
3. udbetalt særlig feriegodtgørelse
4. fridagsgodtgørelse efter Regionernes Lønnings- og Takstnævns aftale om forskudt tid og holddrift
5. løn for rådighedsvagtillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (særlige ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. § X
6. feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagtillæg, merarbejde, dispositionsvederlag samt
7. eventuelt gruppelivstillæg.

Stk. 3.

Har den ansatte i fratrædelsesåret fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 28, reduceres feriegodtgørelsen. Reduktionen sker med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke er afviklet ved fratrædelsen.

Stk. 4

Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

§ 33. ANVISNING AF FERGEGODTGØRELSE

Stk. 1.

Feriegodtgørelse efter § 31 anvises ved hjælp af et digitalt feriekort.

BEMÆRKNINGER:

Arbejdsgiveren indberetter ferieoplysninger til indkomstregistret for ansatte, der fratræder samt ansatte der får feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse under ansættelsen. Herefter bliver den ansattes ferieoplysninger registreret.

Den ansatte kan få et overblik over optjent feriegodtgørelse, herunder optjente feriedage på www.borger.dk.

Den ansatte skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse på www.borger.dk.

§ 34. UDBETALING AF FERGEGODTGØRELSE I FERIEAFHOLDELSESPERIODEN

Stk. 1.

Ved digital anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte. Udbetalingen kan dog tidligst ske en måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at ferien begynder.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren skal udbetale feriegodtgørelse hvis:

1. Den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller
2. Den ansatte fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Retten til udbetaling af feriegodtgørelse fortabes efter denne bestemmelse, hvis den ansatte ikke senest 6 måneder efter, at have fratrådt arbejdsmarkedet anmoder om udbetaling af feriepengene.

BEMÆRKNINGER:

Udbetaling af feriegodtgørelse kan ske uden digital anmodning. Bestemmelsen i stk. 2 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbreds-mæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser, at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer,

at de forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at de modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensionsordning også – uanset de samtidig modtager fleksibel efterløn – har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 2.

Det er op til den enkelte region at tage stilling til om, man vil kræve en skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Det er ligeledes den enkelte regions eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan eventuelt vælge at anvende en tilsvarende blanket som anvendes ved anmodning om udbetaling af feriepenge i forhold til FerieKonto.

Ved udbetaling af feriegodtgørelse til ansatte, der tager ophold i udlandet, stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPR- registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

Uanset at retten til udbetaling af feriegodtgørelse uden at holde ferie er fortabt efter denne bestemmelse, er det stadig muligt at holde ferie og få udbetalt feriegodtgørelse efter de almindelige regler herom.

§ 35. UDBETALING AF FERIEGODTGØRELSE FRA OPHØRT ANSÆTTELSESFORHOLD VED FERIEAFHOLDELSESPERIODENS UDLØB

Stk. 1

Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning fra den ansatte, jf. dog § 31, stk. 1 (modtaget diverse offentlige ydelser)) Det er en betingelse for udbetaling, at den ansatte skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 30, stk. 1 (udbetaling efter godkendelse fra FerieKonto).

Stk. 2.

Udbetaling efter stk. 1 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren om udbetaling.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren kan ved den ansattes fratræden udbetale feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme ansatte mere end to gange inden for samme ferieår.

§ 37. AFTALE OM UDBETALING AF FERGODTGØRELSE VEDRØRENDE 5. FERGUE EFTER FERGÅRETS UDLØB

Stk. 1.

Efter ferieårets udløb kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse, som vedrører 5. ferieuge, og som ikke er afholdt, udbetalt eller aftalt overført, jf. dog § 24, stk. 3 (overført feriehindret ferie tæller ikke med i opgørelse af de 4 uger), udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Den ansatte skal skriftlig erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal den ansatte skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent 5. ferieuge, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 31, stk. 1 (udbetaling efter godkendelse fra FerieKonto).

§ 38. AUTOMATISK UDBETALING AF FERGODTGØRELSE VEDRØRENDE 5. FERGUE EFTER FERGAFHOLDELSESPERIODENS UDLØB

Stk. 1.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie, som vedrører 5. ferieuge, jf. § 33, stk. 1, udbetales af arbejdsgiveren senest den 15. februar efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt den ansatte har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver.

Stk. 2.

Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal den ansatte skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent 5. ferieuge, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 31, stk. 1 (udbetaling efter godkendelse fra FerieKonto). Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

§ 39. UDBETALING VED DØDSFALD

Stk. 1.

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelse efter anmodning fra det udleverede bo. Feriegodtgørelse udbetales til boet mod den fornødne legitimation.

KAPITEL 10. FORÆLDELSE OG MODREGNING

§ 40. FORÆLDELSE

Stk. 1.

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond og ferien er holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til fonden.

Stk. 2.

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i 1. pkt. øvrige angivne fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

§ 41. UHÆVEDE FERIEPENGE

Stk. 1.

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløb af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieafholdelsesperioden og som ikke udbetales efter § 24, stk. 3 (udbetaling af feriehindret ferie) § 29 (aftale om udbetaling af ferie med løn), § 30 (automatisk udbetaling af ferie med løn), § 33 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse), § 34 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse) og § 35 (udbetaling af feriegodtgørelse vedrørende ophørt ansættelsesforhold), eller overført ferie efter § 16, stk. 1 (overførsel af ud over 4 ugers ferie) og § 24, stk. 2 (overførsel af 4 ugers feriehindret ferie) tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

BEMÆRKNINGER:

Krav på løn under ferie, der er forældet, udgør den fast påregnelige løn.

Stk. 2.

Regionen skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne beløb omfattet af stk. 3 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

§ 42. MODREGNING

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav på løn under ferie, særlig feriegodtgørelse, eller feriegodtgørelse, hvis:

1. Den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
2. Den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2.

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

KAPITEL 11. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR TJENESTEMÆND, REGLEMENTSANSATTE OG BUDGETMÆSSIGT FASTANSATTE

§ 43. OPTJENING AF FERIE I FORBINDELSE MED TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Tjenestefrihed uden løn i op til 6 måneder sidestilles med beskæftigelse, når tjenestemanden/den reglementsansatte genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. Er tjenestefriheden ydet med henblik på videreuddannelse, sidestilles tjenestefrihed i op til 1 år med beskæftigelse, hvis arbejdsgiveren skønner, at uddannelsen er af betydning for beskæftigelsen.

Stk. 2.

Ved tjenestefrihed uden løn optjener tjenestemanden/ den reglementsansatte ikke ret til betalt ferie i de dele af perioden med tjenestefrihed, hvor denne har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

§ 44. GENINDTRÆDELSE I TJENESTEN

Stk. 1.

Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i den ferieafholdelsesperiode, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2.

Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. september og 30. april har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i den ferieafholdelsesperiode, som knytter sig til det indeværende ferieår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i ferieåret på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3.

Eventuel feriegodtgørelse, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under ferien, hvis tjenestemanden genindtræder i tjenesten inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4.

Har tjenestemanden/den reglementsansat ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansat haft lønnet beskæftigelse i fraværperioden, skal denne under ferieafholdelsen trækkes i løn, svarende til den optjente ferie ved den lønnede beskæftigelse.

Stk. 5.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

KAPITEL 12. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ELEVER M.FL.

§ 45. ELEVER MED UDDANNELSESAFTALE EFTER LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER

Stk. 1.

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 5 ugers betalt ferie i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret, såfremt ansættelsesforholdet er påbegyndt i perioden 2. september - 31. oktober.

Stk. 2.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. november - 30. juni, har eleven en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under ferielukning før hovedferieperioden, dvs. perioden mellem 1. november og 30. april.

BEMÆRKNINGER:

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 1. juli - 1. september optjener eleven ferie efter ferieaftalens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.

Stk. 3.

I den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt, har eleven ret til 5 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse betaler arbejdsgiveren.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter, og økonomaelever.

§ 46. PRAKTIKANTER OG STUDERENDE I LØNNET PRAKTIK

Stk. 1.

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietime for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

BEMÆRKNINGER:

Antal optjente ferietimer til praktikanter og studerende er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder ferie med løn, men med 12 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,95% af lønnen i ferieåret beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Stk. 3.

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 47. ANSÆTTELSE EFTER ENDT ELEV-/PRAKTIKTID

Stk. 1.

En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever ved samme region) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn, hvis denne både er berettiget til ferie med løn under elevtiden og i den nye stilling.

Stk. 2.

En farmakonom-, økonoma-, køkkenassistent- og køkkenlederelev, der senest 1 måned efter endt uddannelse tiltræder i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Stk. 3.

I andre tilfælde afregner arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb feriegodtgørelse efter aftalens § 30 jf. § 45, stk. 3.

KAPITEL 13. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR TIMELØNNEDE M.FL.

§ 48. TIMELØNNEDE

Stk. 1.

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

BEMÆRKNINGER:

Antal optjente ferietimer til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder ferie med løn, men med 12,50 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,50% af lønnen i ferieåret, beregnet af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

Stk. 3.

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4.

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne feriegodtgørelse og til den ansatte, jf. § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden), da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

Stk. 5.

En timelønnet, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 7.

Stk. 6

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Stk. 7.

En ansat, som har været ansat i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 5 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis den ansatte har haft mere end 52 perioder i ferieåret med sygefravær. Har den ansatte ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, eller har den ansatte i perioder i ferieåret ikke optjent betalt ferie, jf. 7, stk. 1, optjener den ansatte ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

§ 49. BUDGETMÆSSIGT FASTANSATTE

Stk. 1.

Bestemmelserne i § 45 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

KAPITEL 14. KOMPETENCE OG KLAGEADGANG

§ 50. TVISTER OG FORTOLKNING

Stk. 1.

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

KAPITEL 15. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 51. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 1. september 2020.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst [DATO]. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3.

Aftalen om ferie for personale ansat i regioner af [DATO] med tilhørende protokollater og bilag indgået med Forhandlingsfællesskabet er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Bilag 8. Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse udover 1 pct. og forhøjet feriegodtgørelse mv.

Alle bestemmelser i Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 22. maj 2017, der regulerer 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse udover 1 pct. og forhøjet feriegodtgørelse mv. videreføres i en særskilt aftale fra den 1. september 2020, idet reglerne tilrettes i overensstemmelse med nedenstående:

1. Aftalen finder anvendelse på 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse udover 1 pct. og forhøjet feriegodtgørelse.
2. 6. ferieuge består af fem særlige feriedage. For disse særlige feriedage gælder vilkår svarende til vilkårene for 6. ferieuge i Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 22. maj 2017. Lønnen under afholdelse af disse særlige feriedage ændres til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet, men beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.
3. For den del af den særlige feriegodtgørelse, som er udover ferielovens ferietillæg på 1 pct. (særlige ferietillæg), gælder vilkår svarende til vilkårene for den særlige feriegodtgørelse, jf. Aftale af 22. maj 2017 om ferie for personale ansat i regioner.
4. For ansatte, der ikke har ret til ferie med løn, men som får feriegodtgørelse under ansættelsen, er parterne enige om, at for den del af feriegodtgørelsen, som er udover ferielovens 12,5 pct., gælder vilkår svarende til vilkårene i Aftale af 22. maj 2017 om ferie for personale ansat i regioner.
5. For ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, er parterne enige om, at for den del af feriegodtgørelsen, som er udover ferielovens 12 pct., gælder vilkår svarende til vilkårene gældende i Aftale af 22. maj 2017 om ferie for personale ansat i regioner.
6. § 27 om tillæg, vederlag mv. i Aftale af 22. maj 2017 om ferie for ansatte i regioner udgår af bilag 7 og videreføres i denne aftale.

Bilag 9. Ændringer i Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale og Aftale om lønforholdene for visse elever

Der foretages med virkning fra 1. april 2019 følgende ændringer i §2, stk.1, i Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale:

”Stk. 1

EGU-praktikanter på fuld tid aflønnes i praktikperioden med 6.300 kr. pr. måned (31. marts 2000-niveau). Beløbet udbetales månedsvis bagud.

Lønnen reguleres med virkning fra 1. april 2019 efter Aftale om lønninger for regionalt ansatte (OK 21.03.1).”

Der foretages følgende ændringer i Aftale om lønforholdene for visse elever:

”I tilslutning til Aftale for EGU-elever med regional praktikaftale er der mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn enighed om, at lønnen til erhvervsfaglige elever ikke må være mindre end lønnen til EGU-elever med regional praktikaftale.

Dette indebærer, at der til erhvervsfaglige elever ydes et "udligningstillæg", således at den pr. 1. april 2019 fastsatte månedsløn udgør mindst 6.300 kr. (31. marts 2000-niveau).

Det indebærer, at erhvervsfaglige elever aflønnes efter de respektive aftaler om disse elevers lønvilkår, dog mindst med 6.300 kr.pr. måned (31. marts 2000-niveau). Lønnen reguleres efter aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1).”

Aftalen er gældende fra den 1. april 2019.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelse skal ske skriftlig.

Aftalen erstatter Aftale om lønforhold for visse elever af 5. juli 2016 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

Bilag 10. Ændringer i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Bilag E af ændres til:

Det årlige beløb til udviklingsmæssige aktiviteter udgør 18,75 mio. kr. (0,031 af lønsummen).

Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb fordeler sig således:

	Mio. kr.
§ 4: Aktiviteter	11,18 ²
§ 5: Væksthus for Ledelse	2,27
§ 6: Lederweb	0,34
§ 8: Råd og udvalg ¹	3,0
§ 9: Centrale sekretariatsaktiviteter	1,96
I alt pp-midler årligt (mio. kr.)	18,75

Noter: ¹ Parterne indtræder i Brancheudvalg for ambulance og redning.

² AUA-restmidlerne fra OK-15 perioden anvendes til § 4 aktiviteter

Bilag 11. Fælles arbejde om det gode arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om at fortsætte det fælles arbejde med fokus på arbejdsmiljøet i tæt relation til arbejdet med løsningen af kerneopgaven. I forlængelse heraf iværksættes en række initiativer, som kan bidrage til at skabe og anvende ny viden og inspiration om det gode arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøforum

Der nedsættes et arbejdsmiljøforum, som skal følge de fælles initiativer, der er aftalt iværksat. Forummets opgave er at iværksætte det mellem parterne aftalte forskningsprojekt og løbende følge og drøfte de igangsatte initiativer. Forummet skal endvidere understøtte formidling af den genererede viden og læring med henblik på, at man i regionerne kan omsætte det til handlingsrettede indsatser.

Forummet kan samtidig tage relevante temaer op og drøfte den aktuelle arbejdsmiljødagsorden.

Forummet mødes jævnligt. Forummet består af sekretariatsmedarbejdere fra Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet/Forhandlingsfællesskabets organisationer. Endvidere kan der ad hoc inddrages regional/lokal repræsentation, eksempelvis arbejdsmiljøorganisationen, i forummets arbejde.

Forskningsbaseret fundament for arbejdsmiljøindsats

Der gennemføres en forskningsindsats i overenskomstperioden med det formål at øge viden om indsatser, der har en positiv effekt på arbejdsmiljøet på de regionale arbejdspladser og i en regional kontekst.

Hensigten er således, at forskningen kan anvendes og fungere som et fundament, som de regionale arbejdsmiljøorganisationer kan lade deres arbejdsmiljøindsatser inspirere af.

Forskningsprojektet forudsættes gennemført som ét enkelt eller flere projekter, evt. med delprojekter organiseret under det enkelte projekt. Forskningsprojektet gennemføres af en eller flere etablerede forskningsenheder.

Der sikres en vekselvirkning mellem de enkelte forskningsprojekter og den regionale praksis ved, at der etableres et bindeled mellem arbejdsmiljøorganisationen i en eller flere regioner og det/de konkrete forskningsprojekter. Det er vigtigt dels for at det enkelte forskningsprojekt får regionalt input og relevans, dels for at sikre implementeringen og konkret anvendelse af forskningsresultaterne i regionerne.

Forskningsindsatsen skal have fokus på at undersøge og belyse:

- hvilke arbejdsmiljøindsatser der virker, og hvordan de virker,
- hvordan arbejdsmiljøindsatserne virker i forhold til den specifikke lokale kontekst, som de skal indgå i og

- hvordan arbejdsmiljøindsatserne forankres, så de skaber blivende værdi i form af et forbedret arbejdsmiljø.

Eksempler på mulige delprojekter:

- Målrettet indsats på arbejdspladser inden for social- og sundhedsområdet, hvor der er påvist vold og trusler.
- Anerkendelse, respekt og mulighed for at udfolde sin faglighed i et tæt samarbejde på tværs af bl.a. forskellige faggrupper og områder, herunder den arbejdsmiljømæssige betydning af tid til kerneopgaven.
- Hvordan introduktion for nyuddannede og nyansatte bedst gennemføres, så den har positive effekter på arbejdsmiljø og læring.
- Hvilke arbejdsmiljøinitiativer understøtter, at medarbejdere på forskellige arbejdsområder kan fastholdes i et længere arbejdsliv.
- Forandringsprocesser med fokus på sikring af et godt arbejdsmiljø.

Der afsættes 9,0 mio. kr. til tiltaget.

Et godt arbejdsmiljø - Viden til de regionale arbejdspladser: Ekspertrådgivning og inspiration
Regionerne kan fortsat rekvirere ekspertrådgivning og inspiration. Formen skal fortsat være fleksibel, så den kan tilpasses regionernes behov og praksis.

Ekspertrådgivning og inspiration fungerer som et tilvalg, som ligger udover den arbejdsmiljøindsats, som regionerne tilbyder i dag.

Formålet med indsatsen er at tilbyde den enkelte arbejdsplads – eller flere arbejdspladser inden for samme speciale, område eller region mv. og på tværs af disse – rådgivning og inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsningen af kerneopgaven.

Indsatsen kan have blik for den enkelte arbejdsplads og/eller have et mere strategisk sigte. Indsatsen skal som udgangspunkt have et tværfagligt perspektiv, men kan også målrettes enkelte fag. Indsatsen skal ses i samspil med samarbejdet om kerneopgaven og arbejdspladsens og regionens strategier og mål i øvrigt.

Der tilbydes ekspertrådgivning og inspiration inden for følgende temaer:

- Organisatoriske forandringer
- Faglige forandringer
- Vold og trusler
- Samarbejde, arbejdspladskultur og mobning

Ekspertrådgivningen og inspiration kan alt efter rekvirentens behov tilbyde rådgivning, information om nyeste forskning, mv.

Relevante lokale parter kan i enighed rekvirere tilbuddet. Med de lokale parter menes MED/arbejdsmiljøorganisationen på rette niveau samt ledere og medarbejdere/TR i forening. Regionens MED/arbejdsmiljøorganisation/TR/AMR/HR på rette niveau informeres/involveres i afviklingen af aktiviteten alt efter, hvordan regionen har organiseret tilbuddet.

Der indgås aftale med eksperter. Eksperterne skal have faglige kompetencer, der supplerer regionernes egne arbejdsmiljørådgivere. Udbyderne skal opfylde konkrete krav indenfor: faglighed, dokumentation, formidling, forskningsbaseret viden og erfaring med rådgivning og inspiration, så de kan matche den professionelle arbejdsmiljørådgivning, der finder sted i regionerne.

Indsatsen evalueres løbende.

Parterne beslutter i fællesskab, hvilke eksperter der skal indgås kontraktforhandlinger med.

Der afsættes 10,0 mio. kr.

Arbejdsmiljøformidling

Det drøftes i perioden, hvordan parterne i fællesskab formidler erfaringer, delresultater og resultater mv. af de igangsatte initiativer med henblik på at få resultaterne bredt ud til en større kreds. Endvidere drøftes behovet for yderligere formidlingsaktivitet.

Der afsættes 3,0 mio. kr.

Der kan inddrages regional/lokal repræsentation i alle de ovenstående indsatser.

Bilag 12. Rammeaftale om åremålsansættelse

Der foretages med virkning fra 1. april 2019 følgende ændringer i § 6:

§ 6. FRATRÆDELSSELØB M.V.**Stk. 1.**

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2.

Fratrædelsesbeløbet udgør 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 2 a.

For ansættelser, hvor tiltrædelse i åremålsstillingen er sket før den 1. april 2019, udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3.

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4.

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- a) ved ansøgt afsked
- b) når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2
- c) når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen
- d) når der sker genansættelse på åremålsvilkår i samme stilling, jf. dog stk. 5
- e) når der sker varig ansættelse i en anden tjenstemandsstilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.
- f) ved forlængelse af åremålsansættelse i samme stilling, jf. dog stk. 6.

Stk. 5.

Det i stk. 4 punkt d) nævnte gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

BEMÆRKNINGER:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

Stk. 6.

I aftaler om forlængelse af åremålsansættelse i samme stilling, hvor aftalen om forlængelse er indgået inden den 1. april 2019, er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales ved forlængelsen.

§ 7 SÆRREGLER OM FRATRÆDELSESBELØB MV.

Stk. 1.

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 6, stk. 2, jf. dog stk. 3

Stk. 2.

Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med én måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen, udgør fratrædelsesbeløbet 1 måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare, jf. dog stk. 3.

Stk. 3

I åremålsstillinger, hvor tiltrædelse er sket før den 1. april 2019, udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Ovenstående ændres tilsvarende i kapitel 2 og protokollat 1.

Bilag 13. Provenu vedr. ændringer af Rammeaftale om åremålsansættelse

	Fordeling af 2,76 mio. kr.
Overenskomst for overlæger / Aftale for lægelige chefer	1,64
Aftale for chefer	1,08
Overenskomst for ikke-ledende personale SHK / Overenskomst for ledere SHK	0,04
I alt	2,76

Bilag 14. Digitalisering

Fortsat udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation.

1.

En forudsætning for det videre arbejde med digitalisering af udveksling af dokumenter, er en sikker identifikation af den enkelte medarbejder uden udveksling af CPR-nummer – derfor er det vigtigt, at der sættes gang i etableringen af et Unikt-ID-pilotprojekt.

- Unikt ID-løsningen er en forudsætning, hvis man ønsker samme entydige identifikation, som et cpr. nr.
- Unikt ID er en forudsætning for, at man maskinelt kan læse og anvende de medsendte metadata mhp. effektiv fordeling af meddelelser i modtagende organisation og efterfølgende digitalisering af arbejdsgange.
- Forudsætningen for Unikt ID-løsningen er, at det er frivilligt, hvorvidt kommuner, regioner og organisationer ønsker at tilslutte sig. Derudover er Unikt ID-projektet baseret på, at kommuner, regioner og organisationer skal kunne implementere løsningen asynkront - f.eks. i takt med at de alligevel foretager digitaliseringstiltag.
- Det skal indgå i projektet, at Unikt ID-løsningen fremover omfatter arbejdsgange vedr. lokallønsforhandlinger.

Datatilsynet inddrages i de foreslåede løsninger, når det skønnes at være relevant. Det kan f.eks. være i forhold til overensstemmelse med gængse standarder.

2.

Når afsender foretager en opmærkning af forsendelser med metadata, bliver det nemmere for modtager at fordele meddelelsen internt i organisationen – og i den afsendende organisation såfremt meddelelsen returneres, og det skaber mulighed for at digitalisere arbejdsgange eller dele heraf. Der er udarbejdet en standard for, hvordan man skal påføre metadata, hvilket er udgangspunktet for parternes arbejde⁷, men hvilke konkrete metadata der skal påføres, skal aftales mellem parterne, så det giver størst mulig værdi for begge.

I arbejdsgruppen om lokale praksisser under digitaliseringsprojektet har der været enighed om hvilke metadata, som bør indgå, når det gælder udveksling af dokumenter vedr.:

- Anmeldelse af valg af TR
- Oplysninger om afskedigelser
- Forslag til lønindplacering af nyansatte/enkelte medarbejdere
- AKUT-refusion

⁷ I den Fællesoffentlige Digitaliseringsstrategi (initiativ 1.5) er der udarbejdet en standard for et attentionformatet (en XML-fil) der kan vedlægges udgående meddelelser, som sendes via Digital Post-løsningen.

Arbejdsgruppen er som led i digitaliseringsprojektet fra OK-15, nået til at skulle igangsætte et fælles arbejde med at få beskrevet metadata og digitale løsninger, som omfatter arbejdsangene vedr. lokallønsforhandlinger. KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet fortsætter i fællesskab arbejdet med opmærkning af metadata, herunder vedr. lokallønsforhandlinger.

Der igangsættes et pilotprojekt for både Unikt ID og opmærkning med metadata med udgangspunkt i anbefalingerne fra Unikt ID-arbejdsgruppens afrapportering fra 13. juni 2017. Projektet igangsættes af KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet i fællesskab. Formålet er at teste den tekniske Unikt ID-løsning og samle erfaringer for de daglige arbejdsgange, der er forbundet med anvendelse af opmærkning hos både arbejdsgiver og de faglige organisationer.

Erfaringerne fra pilotprojektet kan danne baggrund for parternes vurdering af evt. yderligere udbredelse af metadataopmærkning. Pilotprojektet igangsættes med inddragelse af FOA, BUPL, Gentofte Kommune, Region Sjælland, KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet, og kan udvides med flere kommuner, regioner og organisationer.

3.

KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet aftaler at nedsætte en følgegruppe som led i Unikt-ID-projektet. Følgegruppen har fokus på optimering af udvekslingen af dokumenter og oplysninger mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation.

Kommunale og regionale repræsentanter samt organisationsrepræsentanter kan deltage i følgegruppen efter behov.

Som udgangspunkt for arbejdet anvendes digitaliseringstiltag ud fra de redskaber og standarder, der er udarbejdet i den fællesoffentlige digitaliserings-strategi, herunder bl.a. opmærkning af metadata, standarder for selvbetjeningsløsninger/blanketter mv.

Der afsættes 2,0 mio. kr. til projektet, som finansieres via AUA-midlerne.

Persondataforordningen

Parterne er enige om at drøfte betydningen af den nye persondataforordning i forhold til de bestemmelser i overenskomster og aftaler, der indebærer, at der lokalt udveksles data mellem den enkelte region og tillidsrepræsentanterne i regionen. Drøftelserne tager udgangspunkt i Justitsministeriets vejledning vedrørende de ansættelsesretlige aspekter ved persondataforordningen. Formålet er bl.a. at drøfte, hvordan tillidsrepræsentanten fortsat kan anvende persondata, hvor dette er relevant for tillidsrepræsentantens opgaver, og hvor det fremgår af indgåede overenskomster eller aftaler, at tillidsrepræsentanten skal have adgang til disse data.

Bilag 15. Omkostningsbilag

Stigning i pct.	1.4.18	1.10.18	1.4.19	1.10.19	1.1.20	1.4.20	1.10.20	I alt
Generelle lønstigninger	1,10	1,20		1,00	1,70	0,40	0,70	6,10
Reguleringsordning (skøn)		-0,08		0,42			0,37	0,71
Organisationsmidler			0,35					0,35
Gennemsnitsløngaranti			0,01					0,01
Særlige formål			0,30					0,30
Prioriterede grupper			0,02					0,02
Barsel mv.			0,01					0,01
Forbedringer i alt	1,10	1,12	0,69	1,42	1,70	0,40	1,07	7,50
Skønnet reststigning	0,20		0,20		0,20			0,60
I alt inkl. reststigning	2,32		2,51		3,27			8,10

De samlede forbedringer fordeles således	
* Aftalte generelle lønstigninger	6,10
* Skøn for reguleringsordning	0,71
* Organisationsmidler	0,35
* Gennemsnitsløngaranti	0,01
* Særlige formål	0,30
* Prioriterede grupper	0,02
* Barselsfravær mv.	0,01
I alt	7,50