

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

LÆRERNES CENTRALORGANISATION

**OVERENSKOMST**  
for  
**professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlings-  
område**

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

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

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

---

2024

## Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING .....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV .....	5
§ 4. LØNDANNELSE.....	5
§ 5. GRUNDLØN M.V.....	6
§ 6. FUNKTIONSLØN .....	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN .....	8
§ 8. LØNUDBETALING .....	8
§ 9. PENSION .....	8
§ 10. ATP .....	10
§ 11. ARBEJDSSTID M.V. ....	10
§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG .....	10
§ 13. OPSIGELSE.....	11
§ 14. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	13
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.....	15
§ 15. PERSONAFGRÆNSNING .....	15
§ 16. LØN.....	15
§ 17. PENSION .....	16
§ 18. OPSIGELSE.....	17
§ 19. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	17
§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	17

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER .....	17
§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	17
BILAG 1 - OVERGANSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE PR. DEN 1. APRIL 2000 .....	19
BILAG 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN (GÆLDENDE TIL OG MED 31. MARTS 2025).....	21
BILAG 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN.....	22
BILAG 4. KOMPETENCEUDVIKLING (GÆLDENDE TIL OG MED 31. MARTS 2025) .....	24
BILAG 5 – BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG .....	25
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.....	26

## KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter professionsbacheloror i ernæring og sundhed, samt ernærings- og husholdningsøkonomer, der ansættes i stillinger, som ikke er dækket af andre overenskomster.

#### *Stk. 2.*

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

#### *Stk. 3.*

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

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

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. maj 2024**

#### *Stk. 4.*

**Stk. 4, pkt. 3 og pkt. 4 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har være omfattet af stk. 4, pkt. 3 og pkt. 4, overgår til overenskomsten senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.**

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd.
- 2) tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge.
- 3) pensionerede tjenestemænd.
- 4) ansatte, der får egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til.
- 5) ansatte ved beskæftigelsesarbejder for erhvervshæmmede og ved revalideringsforanstaltninger.

#### ***Stk. 5. (gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)***

**Allerede ansatte på individuel kontrakt pr. 30. april 2024, som er pensionerede tjenestemænd fra staten, folkeskolen, folkekirken, kommuner, amter og regioner, samt statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, eller pensionerede i øvrigt med en egenpension i udbetaling fra en pensionsordning, det offentlige har**

ydet bidrag til, omfattes af overenskomsten snarest og senest med virkning fra 1. oktober 2024.

Ved den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten bortfalder den individuelle kontrakt. Vilkår for overgang til overenskomsten aftales ved lokal forhandling. Der kan aftales løntillæg og andre vilkår efter bestemmelserne i overenskomsten og aftalen om lokal løndannelse.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg i kontrakten som kompensation for pension.

## KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

### § 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter personer, som ansættes med henblik på varig beskæftigelse og tidsbegrænset ansættelse i 30 dage og derover.

### § 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der aftales afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 13 og 14.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

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

### § 4. LØNDANNELSE

#### *Stk. 1.*

Lønnen består af fire elementer:

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 5.*

**Stk. 2.**

*De ansatte er omfattet af:*

1. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (OK [11.20.13](#))<sup>1</sup>.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#)).

**BEMÆRKNINGER:**

*Resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.*

**Stk. 3.**

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

**§ 5. GRUNDLØN M.V.**

**Stk. 1.**

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2025**

**Stk. 2**

For stillinger, hvor uddannelsen som professionsbachelor i ernæring og sundhed eller ernærings- og husholdningsøkonom er en forudsætning, udgør grundlønnen den 1. april 2022 løntrin 28 + 5.376 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau) (med virkning fra 1. april 2025: løntrin 28 + 11.877 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau)).

**Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**

Det centralt fastsatte tillæg, som fremgår af § 6, stk. 1 bevares.

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2025**

**Stk. 3.**

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed eller ernærings- og husholdningsøkonomer, der er ansat til varetagelse af undervisning, aflønnet efter løntrinene 36, 37, 39 og 41 i det hidtidige lønforløb opretholder lønforløbet som en personlig ordning. Alle løntrin er 2-årige.

Oprykning til løntrin 37 finder sted efter 2 års aflønning på løntrin 36.

---

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

Oprykning sker med uændret beskæftigelsesanciennitet.

Alle ansatte efter denne bestemmelse ydes et tillæg på 2.110 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). **(med virkning fra d. 1. april 2025: 8.611 kr. (18. marts 2018 niveau))**

*Stk. 4.*

De i stk. 3 nævnte ansatte er ikke omfattet af bestemmelserne i § 5 stk. 1- 2, 2a, §§ 6 - 7 samt § 14, pkt. 4. De pågældende ansatte omfattes således ikke af løndannelsen, grundløn, funktions- og kvalifikationsløn samt reglerne om forhandlingssystemet og konfliktløsning.

**BEMÆRKNINGER:**

*Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes funktions- og kvalifikationsløndele. Det forudsættes, at parterne i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at funktions- og kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb. Resultatløn og andre decentrale instrumenter kan anvendes på lige fod med ansatte aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.*

## § 6. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Der ydes ansatte et funktionstillæg på 17.836 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

*Stk. 2.*

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Der gælder særlige vilkår for ansatte på personlig ordning, jf. § 5, stk. 3 - 4.*

## § 7. KVALIFIKATIONSLØN

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

Ansatte indplaceres efter 4 års beskæftigelse på løntrin 31 + 5.376 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

### *Stk. 3.*

Ansatte indplaceres efter 8 års beskæftigelse på løntrin 33 + 2.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

### *Stk. 4.*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til et højere løntrin.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

*Der gælder særlige vilkår for ansatte på personlig ordning, jf. § 5, stk. 3 - 4.*

## § 8. LØNUDBETALING

### *Stk. 1.*

Lønnen betales månedsvis bagud.

### *Stk. 2.*

Ansatte har ret til at give forskrivning på løn m.v. i henhold til reglerne i Undervisningsministeriets bekendtgørelse af den 25. maj 1959 som ændret den 3. november 1977.

## § 9. PENSION

### *Stk. 1.*

Der indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension A/S.

Ansatte, der den 1. april 1994 var omfattet af en 4-8 % pensionsordning, kan dog vælge, at bidragene fortsat indbetales til den etablerede pensionsordning.



*Stk. 2.*

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

*Stk. 5.*

Den ansattes rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har godkendt.

*Stk. 6*

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

*Stk. 7.*

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

§ 10. ATP

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

§ 11. ARBEJDESTID M.V.

*Stk. 1.*

Det forudsættes, at arbejdstiden ikke overstiger 37 timer ugentligt. I forbindelse med  
undervisning forudsættes det, at der afsættes den fornødne tid til forberedelse.

*Stk. 2.*

Regionen kan (i ansættelsesbrevet) bestemme, at ernærings- og husholdningsøkonomer  
ansat ved døgninstitutioner m.v. følger Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjene-  
ste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.04.01](#)) samt Aftale  
om vederlag for deltagelse i feriekolonier (OK [11.05.06.01](#)).

*Stk. 3.*

Der ydes betaling for arbejde i forskudt tid og weekend efter Regionernes Lønnings- og  
Takstnævns forskudttidsregler (OK [11.17.1](#)).

§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

*Stk. 1.*

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

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Tjenestefriheden regnes ikke for sygefravær, men fraværslisten suppleres  
med oplysninger om fraværet på barnets første og anden sygedag.*

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

## § 13. OPSIGELSE

### *Stk. 1.*

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

### Påtænkt uansøgt afsked

### *Stk. 2.*

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

### *Stk. 3.*

Når den ansatte meddeles påtænkt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Lærernes Centralorganisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til Lærernes Centralorganisation.

### **BEMÆRKNINGER:**

*Underretningen til organisationen sker digitalt.*

*Lærernes Centralorganisation, CVR nummer:56531319*

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

*Inden en ansat afskediges, skal Lærernes Centralorganisation høres. Høring er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratreden, for så vidt fratreden finder sted som aftalt ved ansættelsen.*

### *Stk. 4.*

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelsen finder sted, hvis forbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis forbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelse af den i stk. 2 nævnte meddelelse. For ansatte på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Uansøgt afsked

*Stk. 5.*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 6.*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

*BEMÆRKNINGER:*

*Underretningen til organisationen sker digitalt.*

*Lærernes Centralorganisation, CVR-nummer:56531319*

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

*Stk. 7.*

Lærernes Centralorganisation kan i de tilfælde, hvor der ikke har været forhandlet i henhold til stk. 4, kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Lærernes Centralorganisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn

*Stk. 8.*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke kan opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4 eller stk. 7. Et sådan krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

*Stk. 9.*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 af Lærernes Centralorganisation, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**Stk. 10.**

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

**Stk. 11.**

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

**\*\*NYT\*\*med virkning fra 1. april 2024**

**§ 14. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR**

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#).)
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).

**BEMÆRKNINGER:**

*Aftale om lønanciennitet m.v. for regionalt ansatte med aflønning efter anciennitetslønsystemet (OK [11.13.1](#)) gælder i stedet for aftale om beskæftigelsesanciennitet.*

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).

10. Opsamlingsordningen (OK 11.15.1)

11. Gruppeliv (OK 11.11.1)

*Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af særlig Aftale om gruppeliv for lærere (OK 11.11.2).*

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0).

13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02).

14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).

15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK 11.28.2).

16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1).

18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1).

**BEMÆRKNINGER:**

*Der ydes betaling i forskudt tid og weekends efter RLTN's forskudttidsregler.*

*Såfremt arbejdstiden er vanskeligt kontrollabel, kan der i stedet for de i stk. 1 nævnte arbejdstidsbestemte tillæg, ydes et rådighedstillæg på 20.699 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).*

*Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, kan der i stedet for de i stk. 1 nævnte arbejdstidsbestemte tillæg, ydes et rådighedstillæg på 34.947 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillægget dækker endvidere tilfældigt forekommende overarbejde.*

19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1).

20. Ferie (OK 11.04.1).

**BEMÆRKNINGER:**

*Den særlige feriegodtgørelse udgør i alt 2,15 %. (med virkning fra 1. maj 2024 i alt 2,69 % her )*

21. Barsel mv. (OK 11.09.2).

22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).

23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).

24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK 11.34.1).

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

Ledere aflønnet efter grundløn 43 eller højere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag 3.

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

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

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

**32. Opsparing af frihed (OK [11.37.1](#))**

33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).

36. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

### KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

#### § 15. PERSONAFGRÆNSNING

Som timelønnede ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse af under 30 dages varighed.

#### § 16. LØN

##### *Stk. 1.*

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 5 - 7.

##### *Stk. 2.*

Lønnen udbetales bagud for hver 14. dag. Lønnen skal så vidt muligt være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning. Lønningsperiodens første dag er en mandag.

*BEMÆRKNINGER:*

*Gentagne, sammenhængende, tidsbegrænsede ansættelsesforhold i samme stilling medfører, at ansættelsesforholdet kun kan bringes til ophør med normalt varsel/normal procedure i overensstemmelse med domstolspraksis.*

§ 17. PENSION

*Stk. 1.*

Der oprettes en pensionsordning i Lærernes Pension A/S for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i regioner, de tidligere amter og kommuner på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. juni 2002.

*BEMÆRKNINGER:*

*Beskæftigelseskravet (karens, jf. pkt. 2) skal opfyldes inden for de seneste 8 år forud for ansættelsestidspunktet.*

*Stk. 2.*

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i regioner, de tidligere amter og kommuner påhviler den ansatte.

*BEMÆRKNINGER:*

*For optjening af karensperiode se § 14, pkt. 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.*

*Stk. 3.*

Ansatte, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 9, jf. dog stk. 1.

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 6.*

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

*Stk. 7.*

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.



*Stk. 8.*

Den ansattes rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har godkendt.

## § 18. OPSIGELSE

Ansættelsen kan ophæves fra dag til dag, når ansættelsen er af midlertidig karakter og varer i kortere tid end 30 dage. Ansættelsesforholdet ophører uden varsel ved udløbet af den ved ansættelsen fastsatte periode. Ansættelsesforholdet kan forlænges og betragtes da som ubrudt.

## § 19. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel samt kapitel 5 i Aftale om barsel mv. (OK [11.09.2](#)).

## § 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser for månedslønnede:

§ 14, bortset fra punkterne 6, 8, 12, 16, 18, 19, 22, 23, 30, 33 og 34.

## KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

## § 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\****Stk. 1.*

Overenskomsten har – hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2024**.

**\*\*NYT\*\****Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2026**. Opsigelse skal ske skriftligt.

*Stk. 3.*

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

32.14.1

Side 18

København, den

12 FEB. 2025

For LÆREERNES CENTRALORGANISATION:



For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



BILAG 1 - OVERGANSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE PR. DEN 1. APRIL 2000

Medarbejdere, som er ansat den 31. marts 2000, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 2000 ydes tillæg eller løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i amtet.

Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløns og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

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

For ansatte pr. den 31. marts 2000, som pr. den 1. april 2000 overgår til nye lønformer, gælder følgende indplaceringsregler/grundlønninger:

*Ernærings- og husholdningsøkonomer ansat til varetagelse af egentlig undervisning:*

Ansatte på løntrin 24 og 25 oprykkes pr. den 1. april 2000 til løntrin 26.

Ernærings- og husholdningsøkonomer ansat til varetagelse af egentlig undervisning og som pr. den 31-03-2000 er aflønnet på løntrinene 27 og 29, oprykkes pr. den 1. april 2000 til løntrin 30, medmindre de pågældende i kraft af funktions- og kvalifikationsløns indplaceres højere.

*Ernærings- og husholdningsøkonomer ansat ved behandlingsinstitutioner med opgaver, der omfatter kostplanlægning, instruktion/undervisning af institutionens brugere/beboere:*

Ansatte aflønnet efter løntrin 22, 24, 26, 28 i det hidtidige lønforløb ydes 1 løntrin som overgangsordning pr. den 1. april 2000.

**BEMÆRKNINGER:**

*Hvis en ansat på grundløn 22 eller 26 pr. den 1. april 2000 har opnået 4 års respektive 8 års anciennitet, oprykkes den pågældende straks efter overenskomstens § 7, stk. 2 eller 3 (O.99).*

*Øvrige ernærings- og husholdningsøkonomer:*

Ernærings- og husholdningsøkonomer aflønnet i henhold til § 5, stk. 3 i overenskomst fra 1999, ydes 1 løntrin som overgangsordning pr. den 1. april 2000.

Indplaceringsregler:

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der underviser:

31. marts 2000	1. april 2005
24 ->	27 (grundløn)
25 ->	27 (grundløn)
27 ->	31 (kvalifikationstrin)
29 ->	31 (kvalifikationstrin)
31 ->	36 (personlig ordning)
33 ->	36 (personlig ordning)
35 ->	37 (personlig ordning)
37 ->	39 (personlig ordning)
39 ->	41 (personlig ordning)

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der varetager kostplanlægning mv.

31. marts 2000	1. april 2005
22 ->	24 (overgangstillæg)
24 ->	26 (overgangstillæg)
26 ->	28 (overgangstillæg)
28 ->	30 (overgangstillæg)

## BILAG 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN (GÆLDENDE TIL OG MED 31. MARTS 2025)

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

### § 1. Formål

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

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

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

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

### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

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

#### *Stk. 3.*

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

**\*\*NYT\*\* GÆLDENDE FRA 1. APRIL 2025**

## BILAG 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

### § 1. FORMÅL

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

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

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

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

### § 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

#### Stk. 1.

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

#### BEMÆRKINGER:

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

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

**BEMÆRKINGER:**

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

### § 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

**BILAG 4. KOMPETENCEUDVIKLING (GÆLDENDE TIL OG MED 31. MARTS 2025)**

Med afsæt i den løbende dialog om mål og resultater af undervisningen udarbejder leder og den ansatte i samarbejde en individuel efteruddannelsesplan.

I drøftelsen af uddannelsesplanen indgår de behov for kompetencer og kvalifikationer, der udspringer af den undervisningsopgave, som den ansatte har ansvaret for, eller som lederen påtænker, den ansatte skal have ansvar for. Planen skal tage sit udgangspunkt dels i de behov skoleledelsen ser i forhold til skolens udvikling og dels lærernes individuelle ønsker med henblik på fortsat udvikling af lærerens faglige og didaktiske kompetencer. Uddannelsesplanen kan indgå i den individuelle Mus-samtale, og uddannelsesplanen kan indgå som en del af referat af Mus-samtalen.



**\*\*NYT\*\*****BILAG 5 – BETEGNELSER PÅ LØSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG**

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

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 6, stk. 1	Funktionstillæg
§ 7, stk. 2	Kval. Løn 4 år
§7, stk. 3	Kval. Løn 8 år

## PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

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

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

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

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

### **BEMÆRKNINGER:**

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

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
  - a) Multimedier*

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

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

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

- c) *Befordring*  
*Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).*
- d) *Øvrige*  
*Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

**BEMÆRKNING:**

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

København, den 17. november 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION  
Anders Bondo Christensen

