

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

HK/KOMMUNAL

DL - PATIENT | ADMINISTRATION |
KOMMUNIKATION

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2013
INDEN FOR HK/KOMMUNAL og DL – PATIENT/
ADMINISTRATION/KOMMUNIKATION'S
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Lokal løndannelse	3
3. Dækningsområde	3
4. Løn.....	3
4.1. Grundlønindplaceringer	3
4.2. Grundlønshøjelser.....	3
5. Pension og ATP	4
5.1. Pension	4
5.2. Pensionsforbehold i prøvetiden	4
5.3. Pension af særydelser.....	4
5.4. Karensbestemmelser	4
5.5. Delpension	4
5.6. ATP.....	5
5.7. ATP provenu	5
6. Arbejdstid og særydelser.....	5
6.1. Arbejdstid	5
6.2. Ikke-lønafhængige særydelser	5
6.3. Plustid	6
7. Kompetenceudvikling.....	6
8. Uddannelser	6
9. Personalepolitiske projekter	6
10. Andre ændringer.....	6
11. Afslutning.....	6
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	8
Bilag 2: Puljer mv.....	9
Bilag 3: Ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats	10
Bilag 4: Arbejdstidsprojekt	11
Bilag 5: Plustid.....	13
Bilag 6: Pensionsbestemmelser for månedslønnede	14

Dato: 28. februar 2013
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn, HK/KOMMUNAL og DL – PATIENT/ADMINISTRATION/KOMMUNIKATION

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2013 til den 31. marts 2015 på nedenstående vilkår.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft pr. 1. april 2013.

2. Lokal løndannelse

Parterne er enige om, at Fællesaftale om lokal løndannelse videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

3. Dækningsområde

Dækningsområdet i overenskomst for kontor- og It-personale mv. udvides med:

- Professionsbachelor i finans
- Professionsbachelor i økonomi og it
- Professionsbachelor i erhvervsprog og it-baseret markedskommunikation
- Professionsbachelor i webudvikling
- Professionsbachelor i softwareudvikling
- Markedsføringsøkonom (erhvervsakademiuddannelse)

4. Løn

4.1. Grundlønsindplaceringer

Professionsbachelor, jf. pkt.3, aflønnes på grundløntrin 32 og optages i overenskomsten på samme vilkår som gældende for professionsbachelor i offentlig administration.

Markedsføringsøkonom (erhvervsakademiuddannelse) aflønnes på grundløntrin 27 + 1.600 kr. (31. marts 2000 niveau) og optages i overenskomsten på samme vilkår som gældende for administrationsøkonome. Allerede ansatte markedsføringsøkonome biholder hidtidig indplacering, medmindre andet aftales, f.eks. hvis pågældende er indplaceret som ufaglært.

4.2. Grundlønsforhøjelser

Grundlønnen for professionsbachelor i offentlig administration og grundlønnen for professionsbachelor/overbygning på laborantuddannelsen hæves pr. 1. januar 2014 fra grundløntrin 31 til grundløntrin 32.

Grundlønforbedringer gennemføres med fuldt gennemsøg.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 0,00 mio. kr.

5. Pension og ATP

5.1. Pension

Gældende for overenskomst for kontor- og IT-personale og overenskomst for lægesekretærer forhøjes pensionsbidraget pr. 1. januar 2014 fra 15,03 % til 15,20 %.

Merudgift: 5,31 mio. kr.

Pensionsbidraget for vokselever forhøjes pr. 1. januar 2014 fra 12,50 % til 12,70 %.

Merudgift: 0,31 mio. kr.

5.2. Pensionsforbehold i prøvetiden

Bestemmelser om pensionsforbehold i prøvetiden afskaffes.

5.3. Pension af særydelser

For månedslønnede pensionsberettigede lægesekretærer og telefonister på sygehuse omfattet af arbejdstidsaftale (11.05.11.1) forhøjes pr. 1. januar 2014 pensionsprocenten med 2 %-point til 4 %.

Merudgift: 0,58 mio. kr.

5.4. Karensbestemmelser

I overenskomst for kontor- og IT-personale og overenskomst for lægesekretærer bortfalder pr. 1. januar 2014 karensbestemmelserne for timelønnede om en beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger indenfor de sidste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

5.5. Delpension

Parterne er enige om, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister, og at de er fuldt omfattet af overenskomsterne, herunder pensionsbestemmelserne.

I overenskomsternes pensionsbestemmelser § 11, stk. 2 (OK32.01.1), § 9, stk.2 (OK32.09.1) og § 6 stk. 2 (OK34.05.1) indsættes følgende:

”Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.”

5.6. ATP

ATP-satser forhøjes pr. 1. januar 2014, som følger:

- E-satsen (pr. 1. januar 2012 2.462,4 kr. pr. år) forhøjes til 2.851,2 kr. pr. år svarende til ny F-sats.

De anførte udgifter er 2/3 arbejdsgiverbidrag af forhøjelsen. Forhøjelsen er betinget af tiltrædelse fra ATP's kompetente organer og gennemførelse af eventuel nødvendig lovgivning.

Det er parternes hensigt, at ATP-forhøjelsen, der aftales i denne periode, følges op af tilsvarende forhøjelser ved de kommende overenskomstfornyelser, således at samtlige ansatte kommer på ATP A-sats senest i 2021.

Merudgift: 3,91 mio. kr.

5.7. ATP provenu

ATP-provenuet er på 732.268 kr.

Provenu: 0,73 mio. kr.

ATP engangsprovenuet udgør 549.201 kr. svarende til 0,55 mio. kr. som anvendes til en ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats, jf. bilag 3.

6. Arbejdstid og særydelser

6.1. Arbejdstid

I overenskomst for kontor- og It-personale mv. (§ 15) indsættes følgende bemærkning: ”Der kan lokalt indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.”

For lægesekretærer og telefonister på sygehuse omfattet af arbejdstidsaftale (11.05.11.1) er der aftalt et projekt om arbejdstid i perioden, som ligeledes omfatter Sundhedskartellet og FOA – Fag og Arbejde, jf. bilag 4

6.2. Ikke-lønafhængige særydelser

Til fornyelse af arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes 0,25 % af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale (eksklusiv lægesekretærer og telefonister ved sygehus).

Merudgift: 0,03 mio. kr.

6.3. Plustid

Bestemmelserne om plustid ændres i overenskomst for kontor- og It-personale mv. og overenskomst for lægesekretærer således at aftaler om plustid indgås mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden, jf. bilag 5.

7. Kompetenceudvikling

Gældende for overenskomst for kontor- og It-personale, overenskomst for lægesekretærer og overenskomst for grafisk beskæftiget personale afsættes der midler til en ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats, jf. bilag 3. RLTN og HK/KOMMUNAL følger løbende anvendelsen ved udarbejdelse af relevant overbliksmateriale.

8. Uddannelser

I overenskomstperioden drøfter parterne overenskomstdækningen af miljøteknologuddannelsen, professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed, professionsbachelor i katastrofe- og risikomanagement, professionsbachelor i sportsmanagement samt individuelt tilrettelagt erhvervsuddannelsesforløb.

9. Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om, at søge følgende personalepolitiske projekter iværksat:

- Lægesekretærernes rolle i fremtidens sundhedsvæsen.
- Nye roller for It-personale – fra tekniker til konsulent.

Projekternes gennemførelse forudsætter finansiering via AUA-midler.

10. Andre ændringer

Pensionsbestemmelserne for månedslønnede redigeres i henhold til bilag 6.

11. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2013, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 28. februar 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For HK/KOMMUNAL:



For DL – PATIENT/ADMINISTRATION/KOMMUNIKATION:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontor- og IT-personale, tandklinikassistenter, laboratorie- og miljøpersonale samt tjenestemandsansat kontorpersonele af den 24. august 2011.
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for lægesekretærer m.fl. af den 24. august 2011.
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for grafisk beskæftiget personale af den 24. august 2011.
- Arbejdstidsaftale af den 27. oktober 2011 (lægesekretærer).

Bilag 2: Puljer mv.**Bilag 2: Puljeregnskab for HK/KOMMUNAL**

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Lægeseekretærer	8.810	3.261,65	0,25%	8,15
Kontor- og It-personale mv., Regioner	5.944	2.383,69	0,25%	5,96
Grafisk Personale, Regioner	43	17,65	0,25%	0,04
Total	14.797	5.662,98	0,25%	14,16

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
4. Løn				
4.2 Grundlønshøjelser				
Professionsbachelor i offentlig administration og professionsbachelor/overbygning laborantuddannelsen fra grundløn 31 til grundløn 32	01-01-14	0,00	0,00%	0,00%
5. Pensions og ATP				
5.1 Pensionsforbedring				
Pension 15,03 % til 15,20 %	01-01-14	5,31	37,50%	0,09%
Pension 12,50 % til 12,70 % (voksenelever)	01-01-14	0,31	2,19%	0,01%
5.3 Pension af særydelser				
I arbejdstidsaftale 11.05.11.1 forhøjes pensionsprocenten fra 2 % til 4 %	01-01-14	0,58	4,10%	0,01%
5.4 Karensbestemmelser				
Karens timelønnede	01-01-14	0,01	0,07%	0,00%
5.6 ATP forhøjelse				
ATP satsen hæves til F	01-01-14	3,91	27,61%	0,07%
5.7 ATP provenu				
ATP provenu	01-01-14	-0,73	-5,16%	-0,01%
6. Arbejdstids og særydelser				
6.2. Ikke lønafhængige særydelser				
0,25 % af ikke lønafhængige særydelser	01-01-14	0,03	0,21%	0,00%
7. Kompetenceudvikling				
Ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats	01-01-14	4,74	33,47%	0,08%
Udgifter i alt		14,16	100,00%	0,25%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%

Bilag 3: Ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats

Ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats

Gældende for overenskomst for kontor- og IT-personale mv., overenskomst for lægesekretærer og overenskomst for grafisk beskæftiget personale afsættes der samlet 6,48 mio. kr. til en ekstraordinær kompetenceudviklingsindsats, som supplement til den indsats, der allerede finder sted i regionerne.

Midlerne generes på følgende vis:

- 0,08 pct. ud af organisationsmidlerne fra OK-13 svarende til 5,93 mio. kr. i perioden.
- ATP-engangsprovenu svarende til 0,55 mio. kr.

Formålet er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau til gavn for den regionale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder på jobbet og på arbejdsmarkedet.

Midlerne anvendes i sammenhæng med regionernes strategiske indsatsområder med henblik på at understøtte kvalitetsdagsordenen og løsning af kerneopgaven.

Tildeling af midler

Medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner er udgangspunktet for tildeling af midler. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende efter- og videreuddannelser efter aftale mellem den ansatte, dennes leder og den lokale repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Når en sådan aftale modtages elektronisk af RLTN udbetales det aftalte beløb (max. 25.000 kr. i overenskomstperioden) direkte til arbejdspladsen via regionens CVR-nr. Såfremt omkostningen overstiger 25.000 kr. eller aktiviteterne er andre end akademiuddannelser, herunder sundhedskommunom eller diplomuddannelser som hele eller delvise forløb skal det særskilt godkendes af overenskomstparterne.

Midlerne kan ikke anvendes til kompetenceudvikling, der er overenskomstmæssigt fastsat eller hvortil der er særskilt offentlig finansiering, f.eks. i forbindelse med særlige lovgivningsmæssige indsatsområder eller trepartsaftale, herunder lederuddannelser, der er omfattet af pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

Der knyttes ingen formaliseret administration på tildelingen af midlerne og disse kan efter aftale, jf. ovenstående, bringes til udbetaling i perioden fra 1. januar 2014 til og med 31. marts 2015, hvorefter muligheden bortfalder.

Organisationsmidlerne på 0,08 pct. svarende til 4,74 mio. kr. årligt genanvendes ved overenskomstforhandlingerne i 2015.

Ordningen evalueres i forhold til ovennævnte formål ved overenskomsternes udløb. Spørgsmålet om en eventuel videreførelse kan tages op som led i overenskomstforhandlingerne i 2015.

Bilag 4: Arbejdstidsprojekt

Kommissorium for projekt om arbejdstid

Det er en fælles udfordring for parterne på det regionale område at aftale arbejdstidsregler, der på én gang tilgodeser ledelsernes behov for nødvendig dækning af (døgn-dækkede) vagter på de regionale sygehuse, samt medarbejdernes behov for forudsigelighed og gennemsigtighed om hvor og hvornår de skal arbejde. Samtidig er det vigtigt, at reglerne er så enkle og letforståelige som muligt.

De nuværende regler fungerer, men levner rum for forbedringer. Af hensyn til en optimal patientbehandling og den bedst mulige anvendelse af ressourcerne, skal reglerne rumme mulighed for på en effektiv måde at sikre, at de nødvendige faglige kompetencer er til stede på rette tid og sted. Omlægninger og ændringer af den fastlagte tjeneste kan ikke undgås. Men arbejdsmiljøet, medarbejderinddragelse samt værn om den enkeltes fritid er også vigtige elementer i forhold til at sikre høj kvalitet og høj faglighed.

Der er et potentiale i at anvende ressourcer brugt på bl.a. overarbejde, tilkald og om-lagt tjeneste bedre, end det er tilfældet i dag. Målet er at fremme kvalitet og produktivitet - at få mere sundhed for pengene.

Lokalt kan der være eksempler på, at arbejdstidsreglerne anvendes forskelligt – for eksempel ved indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Det er i den forbindelse relevant at inddrage erfaringer herfra i projektet med henblik på at vurdere, hvordan sådanne aftaler understøtter parternes respektive interesser.

Projekt om arbejdstid

For at sikre arbejdstidsregler, der tilgodeser både ledelsernes og medarbejdernes behov, og for at sikre, at aftaler og overenskomster fremmer en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse inden for de givne økonomiske rammer, er parterne enige om, at der i perioden gennemføres en fælles afklaring af mulighederne for at forbedre de eksisterende aftaler.

Den fælles afklaring skal give parterne en fælles forståelse for de rammer og grundvilkår, der gælder, når der drøftes arbejdstidsregler. Endvidere skal projektet i dybden af-dække de involverede parters interesser og hensyn og bevæggrundene for disse, således at mulige interessesammenfald kan identificeres. Endelig skal projektet munde ud i drøftelser af, hvordan rammer og grundvilkår samt mulige interessesammenfald kan udmøntes med henblik på at indgå i drøftelserne om arbejdstid ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Derfor rummer projektet følgende faser:

Identificering af rammer og grundvilkår

For at kunne drøfte mulige forbedringer af arbejdstidsreglerne er det nødvendigt med en fælles forståelse af de overordnede rammer og grundvilkår. Formålet med første fase er derfor at skabe et fælles, kvalificeret afsæt for de videre drøftelser.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være et enigheds-papir.

Beskrivelse af parternes interesser

For fremadrettet at kunne identificere interessesammenfald, er det nødvendigt, at parterne har en præcis forståelse for de øvrige parters interesser og bevæggrunde for dis-

se. I projektets anden fase afdækkes derfor hver enkelt parts interesser, og mulige områder med interessesammenfald identificeres.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være en beskrivelse af både områder, hvor parterne ligger meget langt fra hinanden og områder, hvor parterne muligvis har interessesammenfald.

Konsekvenser for arbejdstidsreglerne

På baggrund af parternes afklaring i de to foregående faser, drøftes perspektiverne for de fremtidige arbejdstidsbestemmelser.

Et element heri er drøftelse af, om øget brug af de lokale aftalemuligheder kan fremme kvalitet og produktivitet.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være input til de kommende overenskomstforhandlinger.

Generelt

Der kan på alle tidspunkter i den samlede proces inddrages relevant materiale, inspiration, erfaringer med og eksempler på lokale arbejdstidsaftaler m.v., herunder kan der eksempelvis trækkes på parternes tidligere undersøgelser om arbejdstid og arbejdstidsregler. Ligeledes kan eksterne parter, proceskonsulenter eller andre inddrages løbende i projektet, hvis det findes relevant.

Organisering

For at skabe ejerskab til både processen og eventuelle afledte resultater fra start, forankres initiativet på overordnet niveau i de involverede organisationer. Projektet organiseres med en styregruppe samt en projektgruppe med repræsentanter for de involverede parter.

Parternes politiske repræsentanter inddrages i projektet, f.eks. via et antal møder undervejs i processen.

Lokale aktører med erfaringer fra arbejde med arbejdstidsreglernes lokale muligheder inddrages, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Tidsplan

Projektet iværksættes pr. 1. april 2013. Første fase gennemføres inden udgangen af september 2013. Det samlede projekt skal være færdigt inden udgangen af juni 201X, således at konklusionerne kan indgå i overenskomstforhandlingerne i 201X.

Finansiering

Projektet finansieres af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

Bilag 5: Plustid

Ændring af plustidsbestemmelse

Der indføres mulighed for, at der direkte mellem den enkelte leder og medarbejder kan indgås aftale om højere arbejdstid end 37 timer pr. uge

”§ 16. PLUSTID

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4

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

Stk. 5

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

BEMÆRKNING

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02) giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, før aftale om plustid kan indgås.

Plustid anvendes indenfor rammerne af de gældende arbejdstids- og hviletidsbestemmelser.”

Bilag 6: Pensionsbestemmelser for månedslønnede

Ændring af pensionsbestemmelserne for månedslønnede:

OK32.01.1 – Kontor- og It-personale mv.

”§ 11. PENSION

Stk. 1.

For kontor- og IT-personale over 21 år indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for kontorphonale.

For tandklinikassistenter og laboratorie- og miljøpersonale over 21 år indbetales pensionsbidrag til Sampension.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, de tidligere amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør følgende: (skal opdateres!)

Gruppe	1. april 2011 til 30. juni 2012		1. juli 2012	
	Grundløn (løntin og grundlønstillæg)	Procent	Grundløn (løntin og grundlønstillæg)	Procent
Kontor- og IT-personale	12 + 1.600 kr.	14,90 %	12 + 1.600 kr.	15,03 %
	19 + 1.600 kr.	14,90 %	19 + 1.600 kr.	15,03 %
	21 + 1.600 kr.	14,90 %	21 + 1.600 kr.	15,03 %
	27 + 1.600 kr.	15,30 %	27 + 1.600 kr.	15,30 %
	28 + 1.600 kr.	15,30 %	28 + 1.600 kr.	15,30 %
	30 + 2.000 kr.	15,30 %	31 + 850 kr.	15,30 %
	31	15,30 %	31	15,30 %
	36 + 2.200 kr.	15,30 %	36 + 2.200 kr.	15,30 %
	41 + 2.600 kr.	15,30 %	41 + 2.600 kr.	15,30 %
	42 + 3.200 kr.	15,30 %	42 + 3.200 kr.	15,30 %
	46 + 7.800 kr.	17,70 %	46 + 7.800 kr.	17,70 %
	47 + 7.400 kr.	17,70 %	47 + 7.400 kr.	17,70 %
Tandklinikassistenter	Alle	15,50 %	Alle	15,50 %
Laboratorie- og miljøpersonale	Alle	15,50 %	Alle	15,50 %

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde, jf. § 18, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK 11.12.1).

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.”

OK32.09.1 – Lægeseekretærer

”§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for lægesekretærer.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, de tidligere amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3. (skal opdateres!)

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,9 % (med virkning fra 1. juli 2012: 15,03 %) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 7.

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.”

OK34.05.1 – Grafisk beskæftiget personale

”§ 6. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Grafisk Pension A/S.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, de tidligere amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,10 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde, jf. § 10, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 7.

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.”