

VVS-overenskomsten

Overenskomstforhandlingerne 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af VVS-overenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

NR		Side
1	Lønforhold og betalingssatser	3
2	Overførsel af ferie	6
3	Adgang til at fravige ferielovens §7 om ferie på forskud + varsling	7
4	Pension af feriegodtgørelse beregnet i takt med optjening	10
5	Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde + 2XTR	11
6	Udvalgsarbejde om databeskyttelse	13
7	Adgang til at indgå lokale aftaler	14
8	Om organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	15
9	Redaktionelle ændringer (redigeringsudvalget)	16
10	Kompetenceudvikling	28
11	Samling af vvs-overenskomstens optrappingsordning i en bestemmelse	30
12	Fortsættelse af udvalg i bilag 9 (om udvikling i andre arbejdsformer + om udvalgsarbejde om arbejdsudleje)	33
13	Fritvalg for nyoptagne virksomheder	34
14	Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant	36
15	Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	37
16	Pensionssatser	38
17	Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	39
18	Tilskud til dækning til medarbejderes løntab	41
19	Samarbejdsfonden	42
20	Om forlængelse af aftale om nyt akkordsystem på VVS-området	43
21	Om løndannelsen i VVS-overenskomsten	44
22	Om Ændring af bestemmelser om barsel	45
23	Om ændret punkt 12 stk. 3 Uarbejdsdygtighed	47
24	Om digitalisering på akkord	48
25	Om Flekstid	49
26	Kostafdelinger i VVS-overenskomstens Punkt 26, stk. 34	51
27	FGU, Punkt 26, stk. 33	53
28	Teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser, VVS-overenskomstens Punkt 26	54
29	Lønmæssig indplacering af EUX-lærlinge	68

30	Om antal anboringer ved montering af pladejernsradiatorer RPL afsnit 10, Punkt 27 stk. 36	69
31	Ændring af teksten i Rørprislistens Afsnit 02, Punkt 02, stk. 01 (Nyt boligbyggeri) og stk. 03 (Fordeling af blandet byggeri)	70
32	Om emner til drøftelser ved PU-møder i overenskomstperioden	72
33	Redaktionelle ændringer til Fjernvarmepreislistens Punkt 11	73
34	Om ændring af Rpl. punkt 14	75
35	Evaluerings af effekten af Protokollat F fra OK2020	77
36	Forlængelse af forsøgsordningen aftalt i protokollat 81 fra OK2020	78

Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

lønforhold og betalingssatser

A. Punkt 3 - Lønforhold

1. Stk. 1 Minimalløn

Pr. 1. marts 2023 udgør minimallønnen pr. time kr. 131,60

Pr. 1. marts 2024 udgør minimallønnen pr. time kr. 136,10

2. Stk. 6 Smudstillæg

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget pr. time kr. 10,50

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget pr. time kr. 10,85

3. stk. 7 tillæg ved skiftende arbejdssteder

Pr. 1. marts 2023 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 63,80

Pr. 1. marts 2024 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 66,05

B. Punkt 7 - Rådighedsvagt

1. Stk. 4: Betaling for rådighedsvagt

Pr. 1. marts 2023

a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 22,90

b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 28,75

Pr. 1. marts 2024

a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 23,70

b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 29,75

2. Stk. 4 a.: Ugentlig betaling for rådighedsvagt

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget pr. uge kr. 1.147,85

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget pr. uge kr. 1.188,00

3. Stk. 5: Udkald uden for rådighedsvagt

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget pr. udkald kr. 144,65

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget pr. udkald kr. 149,70

C. Punkt 8 – Overarbejde

1. Stk. 1: Første og anden time

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget kr. 43,25

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget kr. 44,55

2. Stk. 2: Øvrige timer

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget kr. 121,25
Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget kr. 124,90

D. Punkt 9 – Forskudt arbejdstid

1. Stk. 1: Betaling for forskudt arbejdstid

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget pr. time kr. 24,05

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget pr. time kr. 24,90

Betaling for forskudt tid efter kl. 22 til kl. 06.00

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget pr. time kr. 47,25

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget pr. time kr. 48,90

E. Punkt 14 -barns første sygedag

Stk. 2. Betaling ved barns første sygedag

Den maksimale sats pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2023 kr. 153,00 pr. time

F. Regulering af Rørprislisten, Fjernvarmeprislisten og Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde, samt tidsprislisten for henholdsvis rørledningsarbejde og fjernvarmearbejde

1. juli 2023 reguleres med 4,0% for akkorder der påbegyndes 1. juli 2023 eller senere.

1. marts 2024 reguleres med 3,9% for akkorder der påbegyndes 1. marts 2024 eller senere.

G. Punkt 23 Rejsearbejde – uden overnatning

Stk. 10. Satsen reguleres med 4,5 % i 2023 og 3,5 % i 2024. Beløbene afrundes efter beregning til nærmeste 0 eller 5

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	
Km over	Km t.o.m	øre/time	øre/time
		2023	2024
7	10	1.010	1.045
10	13	1.410	1.460
13	16	1.795	1.860
16	20	2.335	2.415
20	25	2.945	3.050
25	30	3.420	3.540
30	35	3.745	3.875
35	40	3.965	4.105
40	45	4.300	4.450
45	50	4.715	4.880
50	55	5.095	5.275
55	60	5.505	5.700
60	65	5.915	6.120
65	70	6.315	6.535
70	75	6.720	6.955

75	og herover	9.025	9.340
----	------------	-------	-------

H. SH-/fritvalgsopsparingen

Satsen for SH-/fritvalgsopsparingen ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2024 til samlet 15 pct.

I. 26 - Løn og arbejdsforhold for lærlinge

1. Stk. 2: Aflønning af lærlinge som VVS-energispecialist, Ventilationstekniker, VVS-installationstekniker, Blikkenslager og VVS

1. marts 2023

72,75kr.

83,85kr.

104,65kr.

120,35kr.

132,15kr.

1. marts 2024

75,30kr.

86,80kr.

108,30kr.

124,55kr.

136,80 kr.

2. stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge

Pr. 1. marts 2023 kr. 131,60

Pr. 1. marts 2024 kr. 136,10

3. Stk. 8: Lærlinges opsparingskonto udgør:

Pr. 1. marts 2024 11,50%.

4. Stk. 13: Lærlinges overtidsbetaling

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2023 kr. 43,25

Pr. 1. marts 2024 kr. 44,55

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage.

Pr. 1. marts 2023 kr. 94,50

Pr. 1. marts 2024 kr. 97,35

5. Stk. 35: Aflønning af ungarbejder

Pr. 1. marts 2023 kr. 75,80

Pr. 1. marts 2024 kr. 78,40

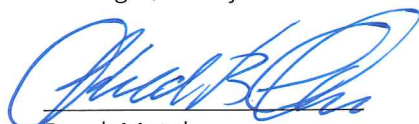
Glostrup, den 11. marts 2023



Blik- og Rørarbejderforbundet



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Dansk Metal

Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Organisationerne er enige om at tilføje en bestemmelse om overførsel af ferie i VVS-overenskomstens Punkt 15 som et nyt stykke:

"Stk. [X]: Overførsel af ferie

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres eller medarbejderen har ret til overførsel af feriedage til næste ferieår iht. Ferieloven kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af feriedage inden den 31. december."

I VVS-overenskomstens Punkt 25, stk. 15 indsættes afslutningsvis et nyt afsnit med følgende ordlyd:

"Overførsel af ferie

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres, eller medarbejderen har ret til overførsel af feriedage til næste ferieår, iht. Ferieloven, kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af feriedage inden den 31. december."

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Organisationerne er enige om, at der til VVS-overenskomstens, Pkt. 15, tilføjes et nyt stk. 8, (eksisterende stk. 8, bliver herefter til stk. 9), jf. nedenstående A, og at VVS-overenskomstens pkt. 25, stk. 15, affattes som beskrevet i nedenstående B:

A: VVS-overenskomstens Pkt. 15, stk. 8

”Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

Opsigelse i ferieåret

Opsiger en medarbejder sin stilling i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriegodtgørelse.

Opsiger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratræden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Ophæver eller opsiger medarbejderen sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning”.

B: VVS-overenskomstens Pkt. 25, stk.15 affattes således:

Litra. a) Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller feriegodtgørelse jf. ferielovens almindelige regler.

Litra b) Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Opsigelse i ferieåret

Opsiger en medarbejder sin stilling i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriegodtgørelse.

Opsiger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratræden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Ophæver eller opsiger medarbejderen sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.”

Der er organisationerne imellem enighed om, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå en aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.


Som følge heraf er organisationerne enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3 fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov beskattes feriegodtgørelse først ved udbetaling. Der kan derfor opstå tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

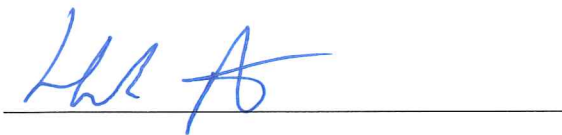
Der indsættes som nyt punkt d i Punkt 4, stk. 1: Pensionsbidrag:

"Pension af feriegodtgørelse

Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning sker i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen."

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten samt udvidet adgang til uddannelses- og samarbejdsprogram

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

1. Udvalg

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på VVS-overenskomsten.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Dette udvalgsarbejde medfører, at Punkt 28, stk. 1, sidste afsnit, udgår.

Endvidere er parterne enige om at vurdere behovet for en modernisering af det i Punkt 28, stk. 2, nævnte uddannelses- og samarbejdsprogram for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Der er enighed om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter afventer færdiggørelsen af det moderniserede kursus.

Finansieringen sker via Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år, fra 1. marts 2023, der ikke allerede har deltaget i et forløb, har mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 2. kvartal 2024.

2. Udvidet adgang til uddannelses- og samarbejdsprogram.

Der er enighed om, at punkt 28, stk. 2, 1. afsnit, 2. punktum under 'Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter' erstattes af nedenstående formulering:

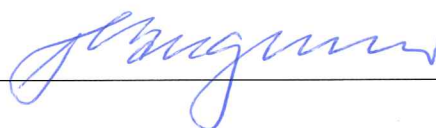
"Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 24 måneder af vedkommendes valgperiode."

Glostrup, den 11. marts 2023

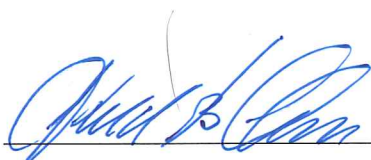
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Der er organisationerne imellem enighed om at nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra de overenskomstdækkede virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.

Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedernes pligter til, eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven, overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Der er således herved ikke tiltænkt ændringer i forhold til nuværende bilag 17.

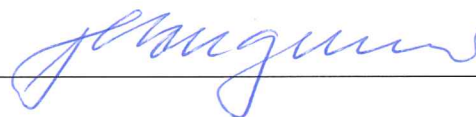
Parterne er enige om at afvente de erfaringer, som der vil blive draget i forbindelse med at emnet behandles på de øvrige overenskomstområder, og at disse vil danne grundlag for udvalgets eget arbejde.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokale aftaler

I VVS-overenskomstens Punkt 30, stk. 3 indsættes efter 1. punktum nedenstående tekst:

"Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen."

Det nuværende 2. punktum *"Hvis der ikke er valgt tillidsmand, indgås lokalaftaler mellem virksomheden og de ansatte."*, udgår herefter.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i VVS-overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene eller kredse/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene eller kredse/afdelinger.

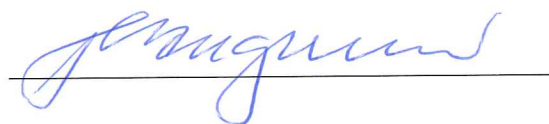
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

Om

Redaktionelle ændringer

Med henblik på at fremme læsevenligheden for virksomheder og medarbejdere, er der organisationerne imellem enighed om, at der foretages en redaktionel gennemskrivning af de nedenfor angive punkter i VVS-overenskomsten, og at de aftalte ændringer i overenskomstteksten kan genfindes i dette protokollats højre spalte benævnt "Ændret VVS-overenskomst 2023".

Organisationerne er enige om, at nedenstående ændringer alene er af redaktionel karakter, og at de derfor ikke har nogle materielle konsekvenser. Organisationerne er enige om, at nedenstående opregning ikke er en udtømmende redigering, og at der derfor er mulighed for at foretage redaktionelle ændringer ved kommende forhandlinger organisationerne imellem.

Eventuelle andre ændringer end hvad der fremgår af de nedenfor opregnede punkter, skal derfor aftales mellem parterne og fremgå af et selvstændigt protokollat. Aftales et sådant protokollat, vil dette have forrang i forhold til nærværende protokollat.

Gældende VVS-overenskomst 2020-2023	Ændret VVS-overenskomsten 2023-2025
Generel anvendt terminologi i overenskomsten: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tillidsmanden 2. Arbejdsgiveren, firmaet eller modparten 3. Ansatte 4. Han og ham 	Generelt anvendt terminologi ændres i overenskomsten til: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tillidsrepræsentanten 2. Virksomheden 3. Medarbejderen 4. Denne, vedkommende eller den pågældende
Pkt. 3 – Lønforhold	Pkt. 3 - Lønforhold

<p>Stk. 1: Minimalløn Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen pr. time:</p> <p>Stk. 1 Minimalløn Pr. 1. marts 2020 udgør minimallønnen kr. 122,10 pr. time Pr. 1. marts 2021 udgør minimallønnen kr. 124,60 pr. time Pr. 1. marts 2022 udgør minimallønnen kr. 127,10 pr. time</p>	<p>Stk. 1: Minimalløn Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen pr. time:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 kr. 122,10 Pr. 1. marts 2021 kr. 124,60 Pr. 1. marts 2022 kr. 127,10</p>
<p>Stk. 6: Smudstillæg For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser betales følgende tillæg pr. time:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. time kr. 9,75 Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 9,90 Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 10,05</p> <p>Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på dagløns- som akkordarbejde.</p> <p>Øvrige del af stk. 6, består uændret.</p>	<p>Stk. 6: Smudstillæg For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser betales følgende tillæg pr. time:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 kr. 9,75 Pr. 1. marts 2021 kr. 9,90 Pr. 1. marts 2022 kr. 10,05</p> <p>Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på dagløns- som akkordarbejde</p>
<p>Stk. 7: Tillæg ved skiftende arbejdssteder Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, mindre bygge- og anlægsopgaver samt vedligeholdelsesopgaver, hvor AT-meddelelse nr. 1.03.1 – Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder – gælder. Hvis det er aftalt, at medarbejderen ikke kører hjem til virksomheden i frokostpausen, betales nedenstående tillæg til delvis dækning af omkostninger ved fortæring m.m.</p> <p>Pr. 1. marts 2020 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 59,15 Pr. 1. marts 2021 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 60,10 Pr. 1. marts 2022 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 61,05</p>	<p>Stk. 7: Tillæg ved skiftende arbejdssteder Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, mindre bygge- og anlægsopgaver samt vedligeholdelsesopgaver, hvor AT-meddelelse nr. 1.03.1 – Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder – gælder. Hvis det er aftalt, at medarbejderen ikke kører hjem til virksomheden i frokostpausen, betales nedenstående tillæg til delvis dækning af omkostninger ved fortæring m.m. pr. dag:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 kr. 59,15 Pr. 1. marts 2021 kr. 60,10 Pr. 1. marts 2022 kr. 61,05</p>
<p>Pkt. 4 – Pension</p>	<p>Pkt. 4 – Pension</p>

<p>Stk. 1: Pensionsbidrag Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.</p> <p>Pensionsbidraget udgør 12 %. Den ansatte betaler 4 % og arbejdsgiveren 8 %.</p> <p>c. Pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelse Der beregnes sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension. Både arbejdsgiverens og medarbejderens eget pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.</p>	<p>Stk. 1: Pensionsbidrag Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.</p> <p>Pensionsbidraget udgør 12 %. Den ansatte betaler 4 % og arbejdsgiveren 8 %.</p> <p>c. Pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelse Både virksomhedens og medarbejderens eget pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.</p>
Pkt. 5 – Lønudbetaling	Pkt. 5 – Lønudbetaling
<p>Stk. 2. Månedsviis lønudbetaling Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles skriftligt med mindst 2 måneder.</p>	<p>Stk. 2. Månedsviis lønudbetaling Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen skal varsles skriftligt med mindst 2 måneder.</p>
Pkt. 6 – Arbejdstid	Pkt. 6 - Arbejdstid
<p>Stk. 2: Den daglige arbejdstid Arbejdstiden fastlægges i den enkelte virksomhed i tiden mellem kl. 06.00 og 18.00 og fordeles på 5 dage. Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer, medmindre andet aftales. Fastlægges arbejdstiden uden for dette tidsrum, betales tillæg i henhold til Punkt 8 (overarbejde) og 9 (Forskudt arbejdstid).</p>	<p>Stk. 2: Den daglige arbejdstid Arbejdstiden fastlægges i den enkelte virksomhed i tiden mellem kl. 06.00 og 18.00 og fordeles på 5 dage. Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer, medmindre andet aftales.</p> <p>Fastlægges arbejdstiden uden for dette tidsrum, betales tillæg i henhold til Punkt 8 (overarbejde) og 9 (Forskudt arbejdstid).</p>
Pkt. 7 - Rådighedsvagt	Pkt. 7 - Rådighedsvagt
<p>Stk. 4: Betaling for rådighedsvagt For rådighedsvagter betales:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 21,25 b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 26,60</p> <p>Pr. 1. marts 2021 a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 21,55 b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 27,05</p>	<p>Stk. 4: Betaling for rådighedsvagt For rådighedsvagter betales et tillæg pr. time:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 a) på hverdage kr. 21,25 b) på søn, hellig- og fridage kr. 26,60</p> <p>Pr. 1. marts 2021 a) på hverdage kr. 21,55 b) på søn, hellig- og fridage kr. 27,05</p> <p>Pr. 1. marts 2022</p>

<p>Pr. 1. marts 2022 a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 21,90 b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 27,50</p> <p>a. Ugentlig betaling for rådighedsvagt Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end: Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. uge kr. 1.064,05 Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. uge kr. 1.081,10 Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. uge kr. 1.098,40</p> <p>Stk. 5: Udkald uden for rådighedsvagt Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. udkald kr. 134,05 Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. udkald kr. 136,20 Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. udkald kr. 138,40</p>	<p>a) på hverdage pr. time kr. 21,90 b) på søn, hellig- og fridage kr. 27,50</p> <p>a. Ugentlig betaling for rådighedsvagt Betalingen for rådighedsvagten kan ikke udgøre et mindre tillæg pr. uge end: Pr. 1. marts 2020 kr. 1.064,05 Pr. 1. marts 2021 kr. 1.081,10 Pr. 1. marts 2022 kr. 1.098,40</p> <p>Stk. 5: Betaling pr. udkald uden for rådighedsvagt udgør: Pr. 1. marts 2020 kr. 134,05 Pr. 1. marts 2021 kr. 136,20 Pr. 1. marts 2022 kr. 138,40</p>
<p>Pkt. 8 – Overarbejde</p>	<p>Pkt. 8 – Overarbejde</p>
<p>Stk. 6 – Bortfald af pligt til afspadsering</p>	<p>Stk. 6 – Bortfald af pligt til afspadsering</p>
<p>Når arbejdsløshedsprocenten falder til 4 pct. eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsering af overarbejde.</p> <p>Stk. 9: Systematisk overarbejde Ordet "arbejdstidspunktet".</p> <p>"Se bilag 18</p>	<p>Når ledighedsprocenten opgjort af Din Faglige A-kasse* falder til 4 pct. eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsering af overarbejde.</p> <p>Anm.:*Ledighedstallet indhentes hos den til enhver tid for VVS-området mest repræsentative a-kasse pt -. Din Faglige A-Kasse."</p> <p>Stk. 9: Systematisk overarbejde Ordet "arbejdstidspunktet" ændres til "Afspadseringstidspunktet"</p> <p>"Se bilag [18]-</p>
<p>Pkt. 9 – Forskudt arbejdstid</p>	<p>Pkt. 9 – Forskudt arbejdstid</p>
<p>Stk. 1: Betaling for forskudt arbejdstid Hvor dele af den forskudte arbejdstid slutes efter kl. 18.00 frem til kl. 22.00 betales pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. time kr. 22,30 Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 22,65 Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 23,00</p>	<p>Stk. 1: Betaling for forskudt arbejdstid Hvor dele af den forskudte arbejdstid slutes efter kl. 18.00 frem til kl. 22.00, betales pr. time et tillæg for arbejde udført i dette tidsrum således:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 kr. 22,30 Pr. 1. marts 2021 kr. 22,65 Pr. 1. marts 2022 kr. 23,00</p>

<p>Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22.00 til kl. 06.00 betales pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:</p> <p>Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. time kr. 43,80 Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 44,50 Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 45,20</p>	<p>Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22.00 til kl. 06.00 betales pr. time i tillæg for arbejde udført i dette tidsrum således:</p> <p>Pr. 1. marts [2020] kr. 43,80 Pr. 1. marts [2021] kr. 44,50 Pr. 1. marts [2022] kr. 45,20</p>
Pkt. 10 – Opsigelse og vejrlig	Pkt. 10 – Opsigelse og vejrlig
<p>Stk. 2: Opsigelse af utilregnelig grund Afskediges en medarbejder, der har ret til opsigelsesvarsel ifølge stk. 1, uden varsel af en af ham utilregnelig grund, har han ret til godtgørelse. Godtgørelsen beregnes ud fra medarbejderens gennemsnitsfortjeneste i det senest afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn).</p> <p>Stk. 3: Medarbejderens manglende varsel Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han har pligt til ifølge stk. 1, skal han betale et beløb til modparten. Beløbet skal svare til den normale løn ved timelønsarbejde for den pågældende medarbejder i det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.</p> <p>Stk. 5: Fratrædelse ved kalenderugens afslutning</p> <p>Stk. 7: Opsigelse under sygdom En medarbejder, der har været beskæftiget uafbrudt i virksomheden i 9 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Sygedagpengeloven.</p>	<p>Stk. 2: Opsigelse af utilregnelig grund Afskediges en medarbejder, der har ret til opsigelsesvarsel ifølge stk. 1, uden varsel af en af denne utilregnelig grund, har den pågældende ret til en godtgørelse. Godtgørelsen beregnes ud fra medarbejderens gennemsnitsfortjeneste i det senest afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn).</p> <p>Stk. 3: Medarbejderens manglende varsel Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, vedkommende har pligt til ifølge stk. 1, skal den pågældende betale et beløb til modparten. Beløbet skal svare til den normale løn ved timelønsarbejde for den pågældende medarbejder i det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.</p> <p>Stk. 5: Fratrædelse ved arbejdsugens afslutning</p> <p>Stk. 7: Opsigelse under sygdom En medarbejder, der har været beskæftiget uafbrudt i virksomheden i 9 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Sygedagpengeloven.</p>
Pkt. 11 - Sygdom	Pkt. 11 - Sygdom
<p>Stk. 4: Sygedagpengerefusion Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.</p>	<p>Stk. 4: Sygedagpengerefusion Retten til sygebetaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.</p>

<p>I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn. Dette kan dog ikke finde sted, hvis tabet af refusion skyldes virksomhedens for sene indsendelse af refusionsblanketten. Når medarbejderen har underskrevet og afleveret refusionsblanket for sygedagpenge til virksomheden, er virksomheden ansvarlig for indsendelse til kommunen.</p> <p>Stk. 5: Sygeferiegodtgørelse Medarbejderen har ret til sygeferiegodtgørelse i henhold til ferieloven. Ferieloven er optrykt som bilag 1.</p>	<p>I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn. Dette kan dog ikke finde sted, hvis tabet af refusion skyldes virksomhedens for sene anmeldelse af sygefraværet til medarbejderens opholdskommune.</p> <p>Stk. 5: Sygeferiegodtgørelse Medarbejderen har ret til sygeferiegodtgørelse i henhold til ferielovens regler.</p>
<p>Pkt. 14 – Barns første sygedag</p>	<p>Pkt. 14 – Barns første sygedag</p>
<p>Stk. 2: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom <i>Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:</i></p> <p>Stk. 3: Betaling ved barns første sygedag Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er betalingen den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde/udearbejde.</p> <p>Meddelelse om fravær ved barns sygdom sker efter samme regler som ved sygdom.</p> <p>Den maksimale sats pr. time er pr. 1. marts 2020 kr. 148,00 pr. time</p> <p>Den maksimale sats forhøjes: Pr. 1. marts 2021 kr. 150,50 pr. time Pr. 1. marts 2022 kr. 153,00 pr. time</p> <p>Stk. 5: Børneomsorgsdage <i>Reglerne vedrørende børneomsorgsdage [...] findes i bilag</i></p>	<p>Stk. 2: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom</p> <p>Stk. 3: Betaling ved barns første sygedag Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er betalingen den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde/udearbejde.</p> <p>Meddelelse om fravær ved barns sygdom sker efter samme regler som ved sygdom.</p> <p>Den maksimale sats pr. time er: Pr. 1. marts 2020 kr. 148,00 Pr. 1. marts 2021 kr. 150,50 Pr. 1. marts 2022 kr. 153,00</p> <p>Stk. 5: Børneomsorgsdage</p>
<p>Punkt 16 – Feriefridage</p>	<p>Punkt 16 – Feriefridage</p>
<p>Stk. 1: Feriefridage Reglerne vedrørende feriefridage for perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020 findes i bilag 3.</p>	<p>Stk. 1: Feriefridage</p>

<p>Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret. Feriefridagene kan varsles placeret efter samme regler som placering af restferie jf. Ferieloven.</p> <p>Uanset jobskifte er der kun ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår.</p> <p>Betalingen for feriefridagene sker efter de samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 17.</p> <p>Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 1.200,00. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700,00.</p>	<p>Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret. Feriefridagene kan varsles placeret efter samme regler som placering af restferie jf. Ferieloven.</p> <p>Uanset jobskifte er der kun ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår.</p> <p>Betalingen for feriefridagene sker efter de samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 17.</p> <p>Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 1.200,00. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700,00.</p>
<p>Punkt 17 - Søgne- og helligdage</p>	<p>Punkt 17. Søgne- og helligdage</p>
<p>Stk. 1: Opsparing til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage</p> <p>a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens SH-konto 10 %, som dækker forskudsbetaling på SH-dage og feriefridage. Overskydende saldo udbetales med den sidste lønudbetaling i kalenderåret, medmindre medarbejderen inden den 1. december har meddelt, at han ønsker det indsat på pensionsordningen.</p> <p>b. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.</p> <p>Dette bidrag reguleres:</p> <p>1. marts 2021 til 2,0 pct.</p> <p>1. marts 2022 til 3,0 pct.</p> <p>c) Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 1, litra b udbetales løbende sammen med lønnen.</p>	<p>Stk. 1: Opsparing til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage</p> <p>a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens SH-konto 10 %, som dækker forskudsbetaling på SH-dage og feriefridage. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdags-/feriefridagsbetalingen og fritvalgsordningen. Overskydende saldo udbetales med den sidste lønudbetaling i kalenderåret, medmindre medarbejderen inden den 30. november har meddelt, at denne ønsker det indsat på pensionsordningen.</p> <p>b. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.</p> <p>Dette bidrag reguleres:</p> <p>1. marts 2021 til 2,0 pct.</p>

<p>Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.</p> <p>Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om SH-/fritvalgsordningen muligheder.</p> <p>Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til SH-/fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.</p> <p>Der er enighed om, at medarbejderen kan vælge mellem følgende anvendelsesmuligheder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage, 2. Pension (meddelelse skal gives senest 1. december) 3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor) 4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v. 	<p>1. marts 2022 til 3,0 pct.</p> <p>c) Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 1, litra b udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.</p> <p>Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om SH-/fritvalgsordningen muligheder.</p> <p>Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til SH-/fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.</p> <p>Der er enighed om, at medarbejderen kan vælge mellem følgende anvendelsesmuligheder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage, 2. Pension (meddelelse skal gives inden den 30. november) 3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor) 4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.
<p>Punkt 18 – Efteruddannelse</p>	<p>Punkt 18 – Efteruddannelse</p>
<p>Selvalgt uddannelse under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold. Uddannelse skal være relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Organisationerne udarbejder i fællesskab en fortegnelse over relevante uddannelser, jf. bilag 1.</p> <p><i>Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager 85 % af den i virksomheden gældende timeløn.</i></p> <p><i>Herudover refunderer virksomheden udgifter til befording efter statens regler og kursusgebyrer og evt. kursusmaterialer i forbindelse med kursusafviklingen, idet virksomhedens refusion dog maksimalt kan udgøre 200 kr. pr. dag/1.000 kr. pr. uge. Virksomheden modtager gennem AUB et tilskud ved AMU-kurser.</i></p>	<p>Selvalgt uddannelse under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold. Uddannelse skal være relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Organisationerne udarbejder i fællesskab en fortegnelse over relevante uddannelser, jf. bilag 1.</p>

Det med kursiv anførte udgår pr. 1. januar 2021.	
Punkt 19 – Uddannelsesfonde	Punkt 19 – Uddannelsesfonde
Stk. 3: LO/DA Udviklingsfond [...]”udgør 45 øre”[...]	Stk. 3: LO/DA Udviklingsfond [Protokollat om 47 øres-bidrag]
Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse	Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse
<p>Stk. 19: Feriefridage og opsparingskonto <i>Reglerne vedrørende feriefridage for perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020 findes i bilag 3. [...]</i></p> <p>Den enkelte medarbejder har i hvert kalenderår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret.</p> <p>Såfremt den funktionærlignende medarbejder ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratrædelse, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.</p> <p>Feriefridagene kan varsles placeret efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5</p> <p>Der oprettes for alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører af den ferieberettigede løn. Satsen indeholder feriegodtgørelse:</p> <p>Pr. 1. marts 2019 på 6,35 %</p> <p>Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage, 2. Pension (meddelelse skal gives senest 1. december) 3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor) 4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v. 	<p>Stk. 19: Feriefridage og opsparingskonto Den enkelte medarbejder har i hvert kalenderår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret.</p> <p>Såfremt den funktionærlignende medarbejder ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratrædelse, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.</p> <p>Feriefridagene kan varsles placeret efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5</p> <p>Der oprettes for alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører af den ferieberettigede løn. Satsen indeholder feriegodtgørelse:</p> <p>Pr. 1. marts 2019 på 6,35 %</p> <p>Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage, 3. Pension (meddelelse skal gives inden 30. november) 4. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor) 5. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

<p>Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.</p> <p>Dette bidrag reguleres:</p> <p>1. marts 2021 til 2,0 pct. 1. marts 2022 til 3,0 pct.</p> <p>c) Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget i litra b) udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.</p> <p>Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage, 2. Pension (meddelelse skal gives senest 1. december) 3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor) 4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v. <p>Overenskomsterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om opsparingskontoens muligheder.</p> <p>Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til opsparingskontoen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.</p> <p>Ved afholdelse af en feriefridag udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.</p> <p>Senest den 30. november i et optjeningsår, skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen.</p> <p>Udbetalingen af saldoen pr. 31. december kan således anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefridage i det indeværende ferieår.</p>	<p>Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.</p> <p>Dette bidrag reguleres:</p> <p>1. marts 2021 til 2,0 pct. 1. marts 2022 til 3,0 pct.</p> <p>c) Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget i litra b) udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.</p> <p>Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage, 3. Pension (meddelelse skal gives inden 30. november) 4. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor) 5. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v. <p>Overenskomsterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om opsparingskontoens muligheder.</p> <p>Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til opsparingskontoen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.</p> <p>Ved afholdelse af en feriefridag udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.</p> <p>Inden den 30. november i et optjeningsår, skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen.</p> <p>Udbetalingen af saldoen pr. 31. december kan således anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefridage i det indeværende ferieår.</p>
--	---

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.	Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.
Bilag 1 – Optrykt Ferielov	Udgår/optrykkes ikke
Bilag 3- Overgang til ny ferielov, herunder ny ordning for feriefridage og børneomsorgsdage	Udgår
Bilag 9 – Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer	Udgår
Bilag 15 – Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes adgang til IT-faciliteter	Bilag 15 – Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes adgang til IT-faciliteter
Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanterne skal have fornøden adgang til it-faciliteter. Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.	Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanterne skal have fornøden adgang til it-faciliteter.
Bilag 16 – Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	Bilag 16 – Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse. Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1. Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020	Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse. Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Bedre kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Der er organisationerne imellem enighed om, at det er vigtigt at styrke det høje faglige niveau i branchen og fortsætte det stærke samarbejde mellem organisationerne i EVU.

Indholdet i dette protokollat forankres derfor i bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen, der kan træffe beslutning om behovet for iværksættelse af evt. tiltag.

Parterne er enige om, at der mulighed for at etablere arbejdsfordeling iht. VVS-overenskomstens bilag 5.

Organisationerne er derfor enige om, at der kan ydes støtte til medarbejdernes uddannelse i sådanne situationer. Behovet for etablering af støtte, rammer herfor, støtteniveau mv. vil skulle besluttes af bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen.

Endvidere har bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen kompetence til at træffe beslutning om positivlister og generelt om uddannelse til gavn for VVS-branchens fremtid, herunder opkvalificeringsforløb fra ufaglært til faglært, samt opkvalificeringsforløb specifikt rettet mod beskæftigelse i den grønne omstilling.

Digitale kompetencer

Bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen kan beslutte at indføre mulighed for gruppeansøgninger for at lette adgangen til støtte til screening til FVU-undervisning og realkompetencevurdering forud for en eventuel erhvervsuddannelse. Der kan således etableres mulighed for at oprette gruppeansøgninger til sådanne forløb, hvor støtten kan bevilges, når der er oprettet en rammeaftale, men før der oprettes individuelle uddannelsesplaner. Ambitionen er, at denne alternative ansøgningsproces vil give anledning til, at flere medarbejdere gennemfører bl.a. FVU-Digital.

Rammerne for eventuel mulighed for støtte til gruppeansøgninger og ansøgningsprocedurerne, kan fastlægges af bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen.

Parterne er enige om at optrykke nærværende protokollat som bilag i overenskomsten.

Glostrup, den 11. marts 2023

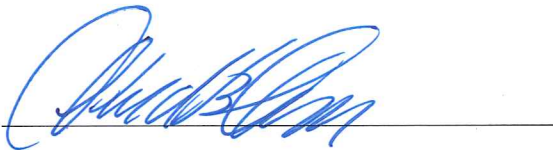
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Samling af VVS-overenskomstens optrappingsordninger i en bestemmelse

Der er organisationerne imellem enighed om at samle så mange relevante oplysninger for nyoptagne medlemmer i TEKNIQ Arbejdsgiverne, herunder synliggøre mulighederne for at anmode om optrappingsordninger.

Efter afslutningen af Punkt 1 stk. 2 er der enighed om at indsætte følgende tekst:

”Stk. 3 Optrappingsordning

Nedennævnte bestemmelse om optrappingsordning er gældende for så vidt angår:

- *Arbejdsmarkedspension jf. Punkt 4 samt Bilag 4*
- *SH- og Fritvalgsopsparing jf. Punkt 17*
- *Uddannelsesfonde jf. Punkt 19*

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke i forvejen har

- *etableret en pensionsordning i henhold til Punkt 4 og Bilag 4, eller som har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag for disse medarbejdere,*
- *etableret en SH- og fritvalgsordning i henhold til Punkt 17 henholdsvis en tilsvarende ordning, eller som har en tilsvarende ordning med et lavere bidrag, eller har*
- *indbetalt til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond*

kan kræve en optrappingsordning for indbetaling til de ovenfor anførte ordninger henholdsvis fonde.

Optrappingsordningerne skal – alle eller enkeltvis – senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Etableres der optrappingsordning gældende for Arbejdsmarkedspension og eller SH- og Fritvalgsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, der beskriver optrappingsordningernes indvirkning på lønnen.

Arbejdsmarkedspension

For så vidt angår arbejdsmarkedspension kan det ske efter følgende regler:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal bidragene udgøre 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 2 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal pensionsbidraget udgøre det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag.

Hvis de overenskomstmæssige bidrag forhøjes i perioden, skal virksomhedens henholdsvis medarbejderens bidrag forhøjes i takt med stigningen. Altså skal de ovenfor nævnte andele af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

SH- og Fritvalgsordning

For så vidt angår SH- og Fritvalgsordning kan det ske efter følgende regler:

Virksomheden kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-kontoen, der ligger ud over de nuværende 10 procent. (pr. 1. marts 2024: 12 %)

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto/Fritvalgsopsparingen som opgjort ovenfor, fraregnet 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) samt eventuel løbende udbetaling af op til 3 pct. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrapningsordning.

Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag opgjort ovenfor.

Optrapningsordningen gælder for den del af SH-/fritvalgsopsparingen, som overstiger 9 pct.

For så vidt angår de 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024: 1,5 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024: 3 pct.) svarende til 50 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024: 4,5 pct.) svarende til 75 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) svarende til 100 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som Punkt 17, stk. 1, kan ikke indgå en optrapningsordning.

En eventuel SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens SH-/fritvalgsordning.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Anmærkning: Overenskomstparterne er enige om, at man i forbindelse med redigeringen af overenskomsten vil foretage en forenkling af bestemmelsen.

Uddannelsesfonde

For så vidt angår uddannelsesfonde kan det ske efter følgende regler:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.”

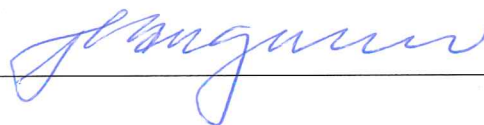
Optrapningsordningerne i Punkt 4 vedr. pension, Punkt 27 vedr. SH-opsparing og Punkt 19 om Uddannelsesfonde udgår herefter fra de førnævnte bestemmelser, idet optrapningsordningerne herefter fremgår af den nye bestemmelse i Punkt 1, stk. [xx].

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udvikling af andre arbejdsformer

Parterne er enige om at fortsætte udvalgsarbejdet i det nuværende Bilag 9 som blev nedsat i foregående overenskomstperiode, om arbejdsudleje og afdækning af andre arbejdsformer.

Ved "andre arbejdsformer" forstås parterne alt andet end medarbejdere ansat tidsubegrænset på fuld tid – herunder eksempelvis vikarer, soloselvstændige, løstansatte, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

P R O T O K O L L A T

Om

Bidrag til Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder

I VVS-overenskomstens Punkt 17, stk. 9 ændres følgende tabel således:

	Søgne-/helligdage	Feriefridage	Fritvalg	SH- og Fritvalgsopsparring i alt
Marts 2023	7,5%	2,5%	3%	13%
Marts 2024	9,5%	2,5 %	3%	15%

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke forvejen har etableret en SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens SH-/fritvalgsordning efter nedenstående regler.

Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-kontoen, der ligger ud over de nuværende 10 pct. (pr. 1. marts 2024: 12 pct.)

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto/Fritvalgsopsparingen som opgjort ovenfor, fraregnet 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) samt eventuel løbende udbetaling af op til 3 pct. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrapningsordning.

Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag opgjort ovenfor.

Optrapningsordningen gælder for den del af SH-/fritvalgsopsparingen, som overstiger 9 pct. For så vidt angår de 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024: 1,5 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024: 3 pct.) svarende til 50 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024: 4,5 pct.) svarende til 75 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) svarende til 100 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som Punkt 17, stk. 1, kan ikke indgå en optrapningsordning.

En eventuel SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens SH-/fritvalgsordning.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Såfremt der indgås en optrapningsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, som beskriver optrapningsordningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrapningsordning vedrørende pension.


Anmærkning: Overenskomstparterne er enige om, at man i forbindelse med redigeringen af overenskomsten vil foretage en forenkling af bestemmelsen.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af VVS-overenskomstens Punkt 29, stk. 4.

Der indsættes et nyt stk. 8 i VVS-overenskomstens Punkt 28:

“Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.”

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

P R O T O K O L L A T

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i VVS overenskomstens Punkt 4, stk. 1, litra a, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at VVS-overenskomstens Punkt 4, stk. 1 litra a, indledes med følgende sætning: **"For børn født eller modtaget til og med den 30. juni 2023 gælder følgende:"**

I forlængelse af Punkt 4, stk. 1, litra a, 2. afsnit tilføjes:

"For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere, gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter Punkt 13, stk. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels-/modtagelsestidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

<i>Arbejdsgiverbidrag pr. time/måned:</i>	<i>kr.</i>	<i>18,45/2.957</i>
<i>Arbejdstagerbidrag pr. time/måned:</i>	<i>kr.</i>	<i>3,69/592</i>
<i>Det samlede bidrag udgør pr. time/måned:</i>	<i>kr.</i>	<i>22,14/3.549 "</i>

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i VVS Overenskomsternes Punkt 4, stk.1.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juli 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således ændres andet afsnit i VVS Overenskomsternes Punkt 4, stk. 1, til følgende:

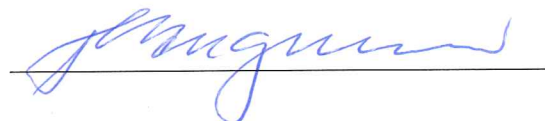
Pensionsbidraget udgør 12 %. Den ansatte betaler 4 % og arbejdsgiveren 8 %.

Med virkning fra 1. juni 2023 udgør den ansattes bidrag 2 % og arbejdsgiverens bidrag 10 %. Det samlede bidrag udgør fortsat 12 %.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt afsnit 2 i VVS-Overenskomstens punkt 29, stk. 1, indsættes følgende

"Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt."

Vikarers valgret

Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Som nyt tredje punktum i i VVS-Overenskomstens punkt 29, stk. 3, første afsnit tilføjes derfor:

"Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret."

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Som nyt andet afsnit i VVS-Overenskomstens punkt 29, stk. 2, tilføjes derfor:

"Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering."

Som nyt tredje afsnit i VVS-Overenskomsten tilføjes:

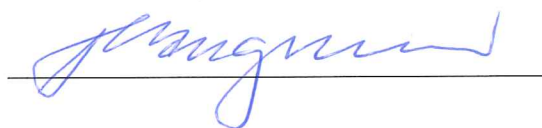
"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens."

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

Organisationerne er enige om, at følgende bestemmelse i VVS-overenskomstens Punkt 18 om efteruddannelse ændres:

I stk. 1, 9. afsn. 1. pind:

"[...] og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn

erstattes med følgende formulering:

"[...] og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.

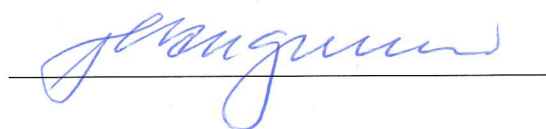
Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at punkt 19, stk. 1, erstattes med følgende formulering:

“Stk. 1: VVS-branchens Uddannelsesfond

Overenskomstparterne har oprettet VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Fonden finansieres ved, at TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder pr. 1. juli 2023 indbetaler et beløb svarende til 85 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metal og Blik – og Rørarbejderforbundet.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Ubrugte dele af bidragsforhøjelsen fra 2014 og fremefter deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.”

Nuværende stk. 3 om DA/LOs udviklingsfond ændres til stk. 2.”

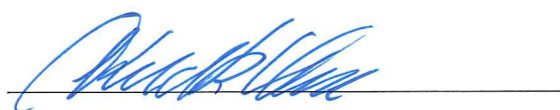
Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

Om

Forlængelse af aftale om nyt akkordsystem (tidsprislister) på VVS-området

Organisationerne indgik i marts 2019 en aftale om nyt akkordsystem på VVS-området. Aftalen var en forsøgsordning, der løb til udgangen af overenskomstperioden 2023. Organisationerne er enige om, at forsøgsordningen blev indgået bl.a. under forudsætning om, at forsøgsperioden skulle indeholde normale driftsforhold. Dette viste sig ikke at kunne gennemføres som følge af de ekstraordinære forhold som Covid-19-pandemien medførte.


Organisationerne er derfor enige om, at evalueringsgrundlaget for forsøgsordningen ikke er til stede, og organisationerne er som følge heraf enige om, at det er nødvendigt, at aftalen om nyt akkordsystem på VVS-området forlænges i sin helhed til udgangen af overenskomstperioden 2025.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Løndannelsen i VVS-overenskomsten

Parterne er enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten (såfremt der er en sådan på virksomheden) kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Parterne er derfor enige om, at der i VVS-overenskomstens Punkt 3, stk. 2, litra b., som et nyt 3. punktum **indsættes**: indsættes følgende nye tekst:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med den lokale løndannelse, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i VVS-overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at det nuværende Punkt 13 flyttes til et nyt bilag: Bilag [XX], og tilføjes en indledende sætning: **“For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:”**

Parterne er desuden enige om, at overskriften i Punkt 13 ændres til følgende:

“Punkt 13 – Barsel”

Parterne er derudover enige om, at der i VVS-overenskomstens Punkt 13 indsættes følgende tekst:
“Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag [XX]”

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1.

Betingelserne for at oppebære betaling efter denne bestemmelse er:

- 1) At medarbejderen, på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og*
- 2) at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.*

Betalingen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn.

For timelønnede er betalingen under orlov den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde.

Betalingen under orlov indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den maksimale sats som betales efter denne bestemmelse, udgør pr. time:

Pr. 1.7.2023 kr. 186,50

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgivernes etablerede barselsfond.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren yder til medarbejdere, betaling under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere ydes til de samme medarbejdere betaling i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter ydes betaling under barsel i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren yder betaling i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen, til den anden forælder. (før: fædreorlov)

Stk. 4.

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter Punkt 13 stk. 2, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder, eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Medmindre andet aftales, skal orlov med betaling efter Punkt 13 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6.

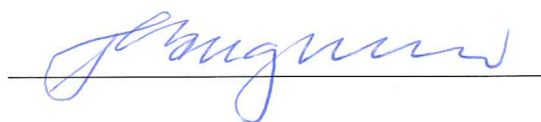
Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i Punkt 30."

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ændring af Punkt 12, stk. 3.

I Punkt 12, stk. 3 om 'Uarbejdsdygtighed' ændres "6 uger" til "9 uger"

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Digitalisering på akkord

Organisationerne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal drøfte mulighed for i overenskomsterne at implementere digital udveksling af dokumenter i forbindelse med akkordarbejde herunder akkordaftaleseddel, arbejdsbeskrivelse, tegninger, tidsplaner, kopisedler, akkorderinger, del- og slutregnskaber, skurbog samt kritik af forannævnte.

Hvis udvalget opnår enighed, implementeres disse i overenskomsterne i forbindelse med eventuel overenskomstfornyelse.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Flekstid

Parterne er enige om, at der indsættes som nyt stykke 3 i Punkt 6 om 'Arbejdstid':

"Stk. 3: Flekstid

For timelønnede/funktionærlignende kan der på foranledning af en medarbejder træffes aftale om flekstid mellem den enkelte og virksomheden. Hvor der er en tillidsrepræsentant, skal denne orienteres.

Aftaler om flekstid indgås skriftligt. Et eksempel på en sådan aftale er optrykt som Bilag XX.

Hvis den aftalte fleksordning indebærer optjening/afvikling af timer (flekskontoen) udover én lønperiode, skal den aktuelle flekssaldo fremgå skriftlig.

Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00, men flekstiden kan dog også etableres, hvor medarbejderens arbejdstid er tilrettelagt efter en af de øvrige arbejdstidsordninger i VVS-overenskomsten.

Den daglige arbejdstid kan normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge.

Aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden om flekstid kan ophøre med et varsel på 3 arbejdsdage, medmindre andet er aftalt, hvorefter arbejdstiden følger den for arbejdspladsen fastsatte.

Begæring om indførelse af flekstid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling."

De nuværende stk. 3 – 7 bliver til stk. 4 – stk. 8.

Bilag XX:

"Forslag til aftale om flekstid

Med det formål at skabe øget fleksibilitet for virksomheden og medarbejderen er der aftalt flekstid i henhold til overenskomstens Punkt 6 stk. 3. Ordningen administreres efter følgende retningslinjer:

Normal daglig arbejdstid: Virksomhedens normal daglige arbejdstid ligger i tidsrummet _____ . Beordret arbejde uden for dette tidsrum honoreres som overarbejde.

Fikstid: Medmindre der er indgået særlige aftaler eller den enkelte medarbejder har lovligt forfald, skal medarbejderen give møde på arbejde i tidsrummet _____.
Afspadsering i fikstiden forudsætter konkret aftale.

Flekstid: Uden for dette tidsrum tilrettelægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyntagen til virksomhedens drift, således at det præsterede timetal gennemsnitlig svarer til det i ansættelsesbeviset aftalte, ugentlige timetal.

Der oprettes en flekskonto, hvorpå opsparede timer registreres. Saldoen på kontoen må ikke uden særlig aftale gå i overskud med mere end _____ timer eller underskud med mere end _____ timer.

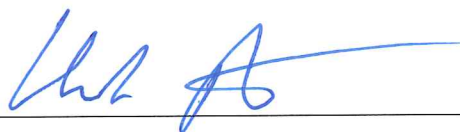
[BEMÆRK! Det er vigtigt, at der tages stilling til, hvordan eventuelle overskydende og underskydende timer skal håndteres i tilfælde af opsigelse af den enkelte aftale om flekstid eller i tilfælde af ophør af ansættelsesforhold.]

[Dato og underskrifter]"

--ooOoo--

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Kostafdelinger i VVS-overenskomstens Punkt 26, stk. 34

VVS-overenskomstens Punkt 26, stk. 34 ændres til følgende ordlyd:

"Kostafdeling

Når en lærling tager ophold på en kostafdeling i læretiden, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem, i henhold til gældende regler om mere end 5 kvarters transporttid hver vej mellem hjem og nærmeste skole, afholder AUB udgifterne hertil direkte til kostafdelingen.

Virksomheden udbetaler nødvendigt forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

Hvis et ophold på kostafdeling er aftalt mellem virksomhed og lærling, afholder AUB udgifterne hertil direkte til kostafdelingen selvom det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler. Virksomheden godtgør i nødvendigt omfang lærlingens forøgede udgifter til befordring efter gældende regler.

Forlanger virksomheden, at en lærling under skoleophold skal tage ophold på en kostafdeling, efter reglerne om frit skolevalg, hvor det ellers var muligt, at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler, skal virksomheden godtgøre lærlingens forøgede udgifter i alt til skoleophold og befordring.

Hvis en lærling efter eget ønske tager ophold på kostafdeling, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole, i henhold til gældende regler, afholder lærlingen udgifterne til ophold m.v. samt befordring. Udgifter, som er afholdt af virksomheden, kan trækkes i et rimeligt omfang af lærlingens løn.

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag - direkte til kostafdelingen."

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Forberedende Grunduddannelse, FGU

VVS-Overenskomstens Punkt 26, stk. 33 foreslås ændret til følgende ordlyd:

”Forberedende Grunduddannelse - FGU

Elever i praktik på erhvervsgrunduddannelsen, EGU, som et led i FGU, aflønnes med minimumssatserne for 1. og 2. års lærlinge. I øvrigt er lærlingebestemmelsernes afsnit om løn og ansættelsesvilkår gældende, undtaget punkterne:

- *Befordringsgodtgørelse under skoleophold*
- *Afsluttende faglig bedømmelse*
- *Løn under forlænget uddannelsestid*
- *Opsigelse af uddannelsesaftale*

Integrationsuddannelse – IGU

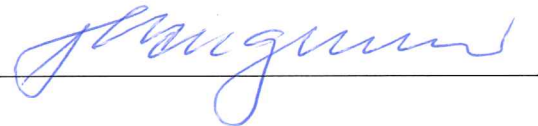
Elever i praktik under IGU-uddannelsen følger samme vilkår som EGU.”

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne





For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser, VVS-overenskomstens Punkt 26

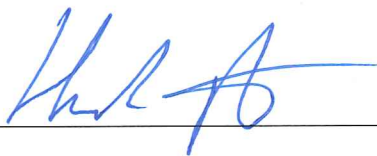
Organisationerne er enige om, at lærlinge og virksomheder skal have lettere ved at orientere sig i reglerne om lærlinges forhold i VVS-overenskomstens punkt 26. Organisationerne har derfor gennemgået en teknisk gennemgang af reglerne, således at disse i videst mulige omfang er samlet i en bestemmelse for lærlinge for derigennem at skabe et bedre overblik.

Organisationerne er enige om, at den tekniske gennemgang ikke medfører materielle ændringer og/eller fravigelser af den eksisterende praksis.

Ændringerne fremgår af bilag 1 til nærværende protokollat.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



BILAG 1 – Teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser punkt 26

Punkt 26 - Løn og arbejdsforhold for lærlinge

Nedenstående løn- og arbejdsforhold omfatter lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser og som er omfattet af bekendtgørelsen om VVS-Energiuddannelsen.

Bestemmelserne gælder både almindelige og voksenlærlinge, medmindre andet er anført.

Stk. 1: Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale daglige arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for virksomhedens svende.

Stk. 2: Aflønning af lærlinge som:

VVS-energispecialist, Ventilationstekniker,

VVS-installationstekniker og blikkenslager og VVS.

Organisationerne præciserer, at nedennævnte lønsatser er mindstebetaling pr. time:

Alle lærlinge indplaceres på løntrin 1. Efter 1 år på det pågældende trin sker oprykning til næste løntrin. Lærlinge, der inden ansættelsen har gennemgået grundforløbet (GF2), oprykkes efter ½ år til trin 2. Herefter oprykkes lærlingene til næste trin, hvert år indtil sluttrin.

Trin	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	67,30	68,40	69,60
	kr.	kr.	kr.
2	77,60	78,90	80,25
	kr.	kr.	kr.
3	97,80	99,45	100,15
	kr.	kr.	kr.
4	111,30	113,20	115,15
	kr.	kr.	kr.
5 (EUX)	122,25	124,30	126,45
	kr.	kr.	kr.

Stk. 5: Lærlinge med nedsat uddannelsestid

Overenskomstparterne opfordrer praktikvirksomhed og lærling til gennem den tekniske skole hurtigst muligt at søge om kompetenceafklaring. Hvor en indgået uddannelsesaftale kompetenceafklares indenfor de første 6 måneder af uddannelsens forløb gælder følgende:

Lærlinge med nedsat læretid grundet opnået kompetence godkendt af Det Faglige Udvalg starter på løntrin 1, fraregnet den reducerede læretid:

Eksempel: Restlæretiden er 3 år og 2 måneder ved en normal 4-årig uddannelse. Reduktionen er på 10 måneder. Aflønningen skal da være 2 måneder på løntrin 1. Derefter følges lønskalaens øvrige trin.

Hvor en lærling i en tidligere indgået uddannelsesaftale bliver kompetenceafklaret senere end angivet i afsnit 2, afkortes betalingen med de sidste lønsatser, svarende til den afkortede læretid.

Stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år. Voksenlærlinge er under uddannelsesforløbet omfattet af VVS-overenskomstens Punkt 26, herunder også andre løndelev.

Timelønnen for voksenlærlinge i hele uddannelsesperioden, udgør mindstebetalingen for voksne arbejdere i VVS-faget.

Pr. 1. marts 2020 kr. 122,10

Pr. 1. marts 2021 kr. 124,60

Pr. 1. marts 2022 kr. 127,10

Stk. 7: Lærlinges deltagelse i akkord

Når voksenlærlinge benyttes i svendens akkord, skal der forud for akkordens begyndelse træffes aftale om svendens betaling for lærlingen. Betaling for voksenlærlinges deltagelse i akkord kan ikke udgøre mindre end betalingen for almindelige lærlinge med samme restlæretid. Voksenlærlinge skal dog altid som minimum aflønnes iht. Punkt 26 stk. 6.

Når øvrige lærlinge (der aflønnes efter lærlingesatserne) deltager i akkordarbejde, ansættes deres timeløn for udbetaling og overskudsandel efter den på akkordaftalesedlen aftalte udbetaling til svendene efter følgende regler:

1. læreår = 0,3 x svendenes udbetaling
2. læreår = 0,4 x svendenes udbetaling
3. læreår = 0,5 x svendenes udbetaling
4. læreår = 0,7 x svendenes udbetaling

Lærlingen skal dog altid minimum have udbetalt timeløn iht. lærlingesatsen.

Hvis en akkordaftale under arbejdets gang ændres til en timeløns-aftale, afregnes lærlingen for hele akkordperioden med ovennævnte forholdstal x den aftalte timefaktor for arbejdet. Lærlingetimer omregnes til svendetimer i henhold til ovennævnte faktorer. Se i øvrigt priskuranterne.

Stk. 8: Lærlinges opsparingskonto og voksenlærlinges SH-opsparing

Lærlinges opsparingskonto

Af den ferieberettigede løn opsparer lærlingen følgende på en særlig opsparingskonto:

Pr. 1. marts 2020 på 7,50 %

Pr. 1. marts 2021 på 8,50 %

Pr. 1. marts 2022 på 9,50 %

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af opsparingen.

Voksenlærlinges SH-opsparing

A) Voksenlærlinge opsparer på sin SH-konto 10 %, som dækker forskudsbetaling på SH-dage og feriefridage.

B) Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 % af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Dette bidrag reguleres:

- 1. marts 2021 til 2,0 %
- 1. marts 2022 til 3,0 %

Det kan aftales med den enkelte voksenlærling, at bidraget efter punkt 26, stk. 8, litra B udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med voksenlærlingen om SH-/fritvalgsordningens muligheder.

Hvis der sker løbende udbetaling af bidrag til SH-/fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

Søgne- og helligdagsbetaling udbetales til voksenlærlinge i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag samt 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.

Beløbet udgør kr. 1.200,00 pr. dag.

Udbetalingen af forskudsbeløbet finder sted samtidig med lønnen for den lønningeperiode, hvori søgne- og helligdagen(e) falder.

Voksenlærlinge har straks ved ansættelsen ret til den anførte forskudsbetaling, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid henlagte beløb.

Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgne- og helligdagsbetalingen for det foregående kalenderår.

Voksenlærlinge er omfattet af en optrappingsordning af SH-opsparring for nyoptagne virksomheder i TEKNIQ Arbejdsgiverne, hvis en sådan er indgået i henhold til Punkt [XX].

Restudbetaling af opsparings- og SH-opsparring

Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage til lærlinge, medmindre lærlingen inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag i det omfang lærlingen er omfattet af pensionsordningen.

Udbetaling ved fratræden

Ved fratræden sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkomende lønudbetaling.

Stk. 9: Pension

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i Punkt 26, stk. 12.

Lærlinge omfattes af VVS-overenskomstens pensionsordning, når de fylder 18 år og har minimum 2 måneders anciennitet.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, dvs. i alt 6 %.

Satserne forhøjes til dem i VVS-overenskomstens Punkt 4, såfremt pensionsbetalingen for 18 og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 12, bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Med virkning fra den lønperiode, hvori lærlingen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder pensionssatserne i VVS-overenskomstens Punkt 4, stk. 1, dvs. henholdsvis 8 % fra virksomheden og 4 % fra lærlingen, i alt 12 %.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger alene bestemmelserne om pension i overenskomstens Punkt 4.

Stk. 10: ATP

Alle, der er fyldt 16 år, skal tilmeldes ATP.

Stk. 11: Sundhedsordning

I tilknytning til pensionsordningen er der i PensionDanmark etableret en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere. Virksomheden betaler præmien.

Præmien udgør en imellem organisationerne aftalt procentdel (pt. 0,15 %) i tillæg til det overenskomstaftalte pensionsbidrag.

Stk. 12: Forsikring og Sundhedsordning

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser, der svarer til PensionDanmarks "Basisdækning":

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- førtidspension

Herudover omfattes lærlingen af PensionDanmarks Sundhedsordning.

Ordnningen etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til lærlinge. Præmien er af PensionDanmark oplyst til 350 kr. pr. år pr. lærling. Såfremt udgiften pr. lærling stiger til over 400 kr. pr. år, optages drøftelser mellem parterne om justering af forsikringsdækningens sammensætning.

Parterne er enige om, at ordningen kan administreres i samarbejde med EVU. TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for finansiering af ordningen og fastsætter selv eventuelle arbejdsgiverbidrag hertil.

Der er endvidere enighed om, at EVU indberetter lærlinge omfattet af denne overenskomst, men ansat i andre virksomheder. Efter aftale mellem organisationerne kan EVU opkræve bidrag og administrationsgebyrer herfor.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af pensionsordning i PensionDanmark ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Stk. 13: Overtidsbetaling

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte svende.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg pr. overtime:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2020 kr. 40,50

Pr. 1. marts 2021 kr. 41,15

Pr. 1. marts 2022 kr. 41,80

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage:

Pr. 1. marts 2020 kr. 88,45

Pr. 1. marts 2021 kr. 89,85

Pr. 1. marts 2022 kr. 91,30

Stk. 14: Smudstillæg

For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser betales følgende tillæg pr. time:

Pr. 1. marts 2020 9,75 kr.

Pr. 1. marts 2021 9,90 kr.

Pr. 1. marts 2022 10,05 kr.

Der betales for mindst 3 timer pr. dag. Tillægget betales såvel på dagløn- som akkordarbejde.

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

Reparation, udskiftning eller rensning af:

1. Ledninger i jord.
2. Oliefyrt og olieledninger.
3. Kedler
4. Beholdere.
5. Installationer i skunkrum og kravlekældre.
6. Spildevandsledninger.
7. Gennemløbsbrønde.
8. Kloakker.
9. Urinals og klosetskåle.

Øvrige arbejdsområder:

1. Nedtagning af rør i gamle kedelrum/teknikum.
2. Nedtagning af gamle afløbsrør.
3. Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler.

4. Arbejde i brønde.

Stk. 15: Lærlinges vejpenge

Både almindelige lærlinge og voksenlærlinge omfattes af gældende lokalaftaler, hvis det udtrykkeligt fremgår af lokalaftalen, at den også omfatter lærlinge.

Der ydes ikke betaling for den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Skal lærlingen møde på en udearbejdsplads til arbejdstids begyndelse betales merudgifter eller mertid ved transport mellem bopæl og udearbejdspladsen af virksomheden, hvis afstanden medfører ekstra udgifter eller længere transport for lærlingen i forhold til den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Godtgørelsen for eventuelle merudgifter beregnes i forhold til den billigste rute med kollektive transportmidler fra bopæl til udearbejdssted, som findes på www.rejseplanen.dk.

Eventuel mertid i forhold til rejsetid mellem bopæl og udearbejdsplads betales med normal lærlingeløn og beregnes i henhold til www.rejseplanen.dk.

Beregningen foretages ud fra lærlingens bopæl og virksomhedens værkstedsadresse ved start på udearbejdspladsen. Hvis lærlingen skifter bopæl eller virksomheden flytter, vil det først få virkning for beregningen, hvis lærlingen skifter udearbejdsplads.

Såfremt lærlingen vælger en anden transportform til udearbejdspladsen end den anviste efter rejseplanen, som afstedkommer merudgifter betales disse af lærlingen. Er transporttiden længere, er dette arbejdsgiver uvedkommende.

Såfremt virksomheden efter aftale med lærlingen stiller motorkøretøj til rådighed, betales der ikke godtgørelse efter www.rejseplanen.dk. Der betales dog for mertid (opgjort efter rejseplanen.dk), hvis transporttiden øges i forhold til transporttiden mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Såfremt lærlingen indgår aftale med virksomheden om brug af eget køretøj i virksomhedens tjeneste, godtgøres lærlingen efter statens takster for kørselsgodtgørelse.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger VVS-overenskomstens Punkt 23 med nedenstående modifikationer:

Satser

Voksenlærlinge betales med 70% af nedenstående tillæg for rejsearbejde.

Ved transport udover 40 km betales samme beløb, som er anført nedenfor.

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m	øre/time	øre/time	øre/time
		2020	2021	2022
7	10	935	950	965
10	13	1310	1330	1350
13	16	1665	1690	1720

16	20	2165	2200	2235
20	25	2730	2775	2820
25	30	3175	3225	3275
30	35	3475	3530	3585
35	40	3675	3735	3795
40	45	3985	4050	4115
45	50	4370	4440	4510
50	55	4725	4800	4875
55	60	5105	5185	5270
60	65	5480	5570	5660
65	70	5855	5950	6045
70	75	6230	6330	6430
75	og herover	8365	8500	8635

Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i arbejdsgiverens motorkøretøj

Når arbejdsgiveren efter aftale stiller motorkøretøj til rådighed, betales 50% af ovennævnte tillæg for rejsearbejde.

Stk. 16: Befordringsgodtgørelse under skoleophold

Virksomheden godtgør lærlingenes udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til bopæl/indkvarteringssted.

Hvis virksomheden anviser lærlingen til en anden skole, der ikke er den tætteste skole på lærlingens bopæl, betaler virksomheden befordringsgodtgørelse.

Vælger lærlingen at følge undervisningen på en anden skole end den, der ligger tættest på lærlingens bopæl, betaler virksomheden ikke befordringsgodtgørelse.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne indskrives på skolen og/eller deltage i undervisningen på en skole, der ligger tættere på lærlingens bopæl end den skole, hvor den pågældende går.

Der skal i videst mulige omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes efter aftale med virksomheden.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette muligt, anvendes rejsekort, periodekort og lign.

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats, jf. lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, når den samlede skolevej er 20 km eller derover

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt ovennævnte afstandsforhold er opfyldt.

Nødvendigt forskud til afholdelse af befordringsudgifterne udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Lærlinge, der har været rejst hjem fra skolen, skal være tilbage ved begyndelsen af den følgende undervisningsdag.

Det er en forudsætning for betaling af befordringsgodtgørelse under skoleophold, at virksomheden kan modtage refusion i henhold til Lov om Arbejdsgivers Uddannelsesbidrag til hel eller delvis dækning af virksomhedens afholdte udgifter.

Stk. 17: Søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetaling

Lærlinge har fri med fuld løn på søgne- og helligdage.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge modtager forskudsbetaling som anført i Punkt 26, stk. 8.

Stk. 18: Øvrige fridage

1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag har lærlinge fri med fuld løn. Dette gælder også under skoleophold.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til frihed 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag og modtager forskudsbetaling iht. Punkt 26, stk. 8.

Stk. 19: Feriefridage

Pr. 1. januar tildeles lærlingen 5 feriefridage. Feriefridagene afholdes i perioden 1. januar til den 31. december. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Lærlingen får udbetalt et beløb svarende til sin sædvanlige løn på tidspunktet for afholdelse af en feriefridag fra opsparingskontoen, jf. Punkt 26, stk. 8. Der kan aldrig udbetales mere end det til enhver tid hensatte beløb.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til samme antal feriefridage som almindelige lærlinge. Disse afholdes og placeres efter samme regler som anført ovenfor.

Betalingen for feriefridage sker efter samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 26, stk. 8.

Forskudsbetalingen for en feriefridag udgør kr. 1.200.

Voksenlærlingen har straks ved ansættelsen ret til den ovenfor nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end det til enhver tid henlagte beløb.

Stk. 19: Ferie og feriebetaling

Lærlinge er omfattet af ferielovens regler. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12½ % af den samlede ferieberettigede løn. Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode,

efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Virksomheden betaler fuld løn under ferie i det omfang, lærlingen ikke har optjent feriegodtgørelse.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 2. september til den 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra 1. november til den 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Stk. 20: Garantiordning

Lærlinge er omfattet af TEKNIQ Arbejdsgivernes feriepengegaranti. Feriegodtgørelse indberettes til Feriepengeinfo.dk. Feriepengegarantien omfatter også lærlinges særlige opsparingskonto og voksenlærlinges SH-opsparing, jf. Punkt 26, stk. 8.

Stk. 21: Barselsorlov

Lærlingene er omfattet af den gældende Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven), ligesom der eksisterer de samme frihedsrettigheder, som fremgår af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet – Punkt 13. Lærlingen modtager sin sædvanlige løn under graviditets-, barsels- og forældreorlov, og virksomheden modtager dagpengerefusion. Refusionen kan dog ikke overstige den udbetalte løn.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i Punkt 13, stk. 1, 2 og 3, om graviditet og barsel i overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

Stk. 22: Sygdom

Lærlinge har fuld løn under sygdom.

Voksenlærlinge

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder virksomheden i indtil 9 uger en betaling til voksenlærlinge med mindst 2 mdrs. anciennitet.

Voksenlærlinge betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde. Timelønnen kan dog aldrig overstige den anførte sats i Punkt 26, stk. 6.

Dog indregnes ikke smudstillæg og tillæg ved rejsearbejde.

Såfremt det er aftalt at indregne smudstillæg iht. punkt 26, stk. 14, jf. punkt 3, stk. 10, skal disse også betales under sygdom. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Tilbagefald på grund af samme sygdom

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 2 uger fra fraværperiodens udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra den 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Sygedagpengerefusion

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes voksenlærlingens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til voksenlærlingen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i voksenlærlingens løn. Dette kan dog ikke finde sted, hvis tabet af refusion skyldes virksomhedens for sene indsendelse af refusionsblanketten.

Når voksenlærlingen har underskrevet og afleveret refusionsblanket for sygedagpenge til virksomheden, er virksomheden ansvarlig for indsendelse til kommunen.

Sygeferiegodtgørelse

Voksenlærlingen har ret til sygeferiegodtgørelse i henhold til ferieloven. Ferieloven er optrykt som bilag 1.

Søgnehelligdagsgodtgørelse under sygdom

Der beregnes søgnehelligdagsgodtgørelse under fravær på grund af sygdom, hvis voksenlærlingen før sygdommens indtrædelse har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24. mdr.

Periodens længde for søgnehelligdagsgodtgørelse

Søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højst 4 mdr.

Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom

Hvis en voksenlærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom betales pågældende for de manglende timer den pågældende dag som angivet ovenfor.

Kronisk syge

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen og modtager derfor kun den aktuelle sygedagpengesats for så vidt angår den sygdom aftalen vedrører.

Stk. 23: Barns 1. og 2. sygedag

Lærlinge har til ret til frihed med fuld løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af lærlingens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag. Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Hvis barnet bliver sygt i løbet af lærlingens arbejds- eller skoledag, og lærlingen må forlade arbejdet eller skolen som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende timer den pågældende dag med løn.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har lærlingen ret til yderligere 1 fridag uden løn (barnets 2. sygedag).

Voksenlærlinge

Voksenlærling har de samme rettigheder som almindelige lærlinge. Betalingen for barnets 1. sygedag og i tilfælde, hvor arbejdet eller skolen må forlades som følge af, at voksenlærlingens barn bliver sygt i løbet af dagen, er voksenlærlingens timeløn, der dog ikke kan overstige den i Punkt 26, stk. 6 anførte løn.

Hvis voksenlærlingens barn fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har voksenlærlingen ret til yderligere 1 fridag (barnets 2. sygedag). Denne fridag er uden løn, men voksenlærlingen kan få udbetalt et beløb fra SH-opsparing iht. Punkt 26, stk. 8, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

Stk. 23 a: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Lærlinge har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Lærlinge, der ønsker at holde fri til sådanne lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Fravær i forbindelse med lægebesøg ved barnets sygdom betales med lærlingens sædvanlige løn. Voksenlærlinge får ikke løn, men kan få udbetalt et beløb fra sin SH-opsparing iht. Punkt 26, stk. 8, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

Stk. 24: Barns hospitalsindlæggelse

Lærlinge har ret til frihed, når det er nødvendigt, at lærlingen indlægges på hospital sammen med sit barn eller indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Lærlingen skal på opfordring fra virksomheden fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

I forbindelse med ovennævnte fravær har lærlingen ret til løn, idet dog voksenlærlinges løn ikke kan overstige satserne i Punkt 26, stk. 6.

Stk. 25: Frihed til Forsvarets Dag

Der gives den fornødne frihed til Forsvarets Dag med fuld løn.

Stk. 26: Lægebesøg

Lærlinges lægebesøg, tandlægebesøg etc. bør så vidt muligt foregå uden for normal arbejdstid. Hvis det kan dokumenteres, at dette ikke er muligt, har lærlingen ret til den fornødne frihed med løn i forbindelse med konsultationen.

Stk. 27: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj

Virksomheden udleverer passende sikkerhedsfodtøj til lærlingen. Sikkerhedsfodtøjet fornyes i uddannelsestiden efter behov.

Lærlingen er forpligtet til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj i såvel det daglige arbejde som under skoleophold, hvor der er risiko for fodskader.

Lærlingen skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Stk. 28: Svendeprøven

Hvis lærlingen ikke består svendeprøven, foretages en forlængelse af uddannelsestiden efter ansøgning til Det Faglige Udvalg. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med sidste års lærlingesats iht. Punkt 26, stk. 2 eller 6.

Stk. 29: Løn under forlænget uddannelsestid

Forlænges uddannelsestiden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen i den forlængede uddannelsestid satsen for 4. år og derover, idet voksenlærlinge bevarer retten til betaling i henhold til Punkt 26 stk. 6.

For EUX-lærlinge dog satsen for 5. år.

Forlænges uddannelsestiden på grund af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets svende fastsatte mindstebetaling

Stk. 30: Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb

Forud for læreforholdets afslutning skal der gives et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat udover uddannelsesaftalens udløb.

Stk. 31: Opsigelse af uddannelsesaftale

En indgået uddannelsesaftale kan opsiges af begge parter uden varsel og uden grund i prøvetiden. Efter prøvetidens udløb, kan uddannelsesaftalen kun ophæves iht. erhvervsuddannelseslovens regler.

Stk. 32: Firmalukning, konkurs, arbejdsgivers død

Ved firmalukning, konkurs eller arbejdsgiverens død er arbejdsgiveren eller boets kurator pligtig til at udfolde bestræbelser for, at lærlingens uddannelse kan videreføres hos en anden læremester. Tilsidesættelse af denne pligt kan medføre erstatningspligt for arbejdsgiveren eller boet.

Stk. 33: FGU

Erhvervsgrunduddannelse: Lærlinge i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes med minimumssatserne for 1. års lærlinge. I øvrigt er Lærlingebestemmelsernes afsnit om løn og arbejdsforhold gældende, undtaget punkterne:

- Befordringsgodtgørelse under skoleophold
- Afsluttende faglig bedømmelse
- Løn under forlænget uddannelsestid
- Opsigelse af uddannelsesaftale

Stk. 34: Kostskole

Når en lærling tager ophold på en kostskole i læretiden, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem, i henhold til gældende regler om mere end 5 kvarters transporttid hver vej mellem hjem og nærmeste skole, afholder AUB udgifterne hertil.

Forlanger virksomheden, at en lærling under skoleophold skal tage ophold på en kostskole, efter reglerne om frit skolevalg, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler, skal virksomheden godtgøre lærlingen forøgede udgifter i alt til skoleophold og befordring.

Virksomheden udbetaler nødvendigvis forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

Hvis en lærling efter eget ønske tager ophold på kostskole, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole, i henhold til gældende regler, afholder lærlingen udgifterne til ophold m.v. samt befordring. Udgifter, som er afholdt af virksomheden, kan trækkes i et rimeligt omfang af lærlingens løn.

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Stk. 35: Ungarbejdere, forpraktik og mentorordning

Ungarbejdere under 18 år

Virksomhederne har adgang til at ansætte ungarbejdere frem til deres fyldte 18. år til forefaldende arbejde, der ikke er indeholdt i fagets uddannelsesbekendtgørelse i perioder af begrænset varighed.

Ungarbejdere under 18 år aflønnes pr. time med:

Pr. 1 marts 2020, 70, 35 kr.

Pr. 1. marts 2021, 71,80 kr.

Pr. 1. marts 2022, 73,20 kr.

Herudover følges de samme bestemmelser, som er gældende for almindelige lærlinge under punkt 26, stk. 1, 8, 10, 13, 14, 20, 22 og 26 for hvad angår arbejdstid, tillæg mv.

Ungarbejdere på fuldtidsansættelse (min. 29,6 timer pr. uge)

Fuldtidsansatte ungarbejdere skal tilbydes en uddannelsesaftale efter senest 6 måneder. Ungarbejdere er ikke forpligtede til at indgå den tilbudte uddannelsesaftale.

Ungarbejdere i fritidsjob (under 29,6 timer pr. uge)

Overenskomstparterne er enige om at unge, der igennem fritidsjob kommer i kontakt med branchen, vil styrke muligheden for den fremtidige rekruttering af lærlinge til faget.

Ungarbejdere, der ansættes i fritidsjob, kan alene beskæftiges og udføre arbejde på virksomhedens adresse.

Ungarbejdere, der ansættes i fritidsjob, kan tilbydes en uddannelsesaftale.

Stk. 36a Forpraktik

Forpraktik er for unge fra 15 år til udgangen af det 17. år. Hensigten med ordningen er, at der efter forpraktikperioden indgås en uddannelsesaftale. Lønsatsen under forpraktik følger lønsatsen for ungarbejdere i VVS-faget.

I øvrigt henvises der til aftale om forpraktik mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Stk. 36b Mentorordning

Overenskomstparterne er enige om, at fastholdelse af lærlinge er et højt prioriteret indsatsområde.

Derfor er der enighed om, at man lokalt kan træffe aftale om, at en svend fungerer som mentor for virksomhedens lærlinge.

I forbindelse med aftalens indgåelse træffes aftale om hvilke frihedsrettigheder, der er knyttet til svendens rolle som mentor.

Svenden kompenseres lønmæssigt for den efter aftale forbrugte arbejdstid. Der træffes tillige aftale om eventuel kompensation for omkostninger forbundet med hvervet.

Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Lønmæssig indplacering af EUX-lærlinge

Organisationerne er enige om at præcisere, hvordan EUX-lærlinge indplaceres lønmæssig iht. VVS-overenskomstens Punkt 26, stk. 2.

Der indsættes som følge heraf et nyt afsnit i Punkt 26, stk. 2 i forlængelser af lønsatserne med følgende ordlyd:


"EUX-lærlinge: Hvis lærlingen tidligere har gennemført EUX-grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, indplaceres lærlingen 6 måneder på sats 1. Derefter sker indplaceringen på satserne 2, 3 og 4 et helt år. EUX-lærlingen indplaceres derefter på sats 5 indtil afslutning af uddannelsen."

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Antal anboringer ved montering af pladejernsradiatorer Rørprislistens Afsnit 10, Punkt 27 stk. 36

Overenskomstparterne er enige om, at teksten i Rørprislistens Afsnit 10, Punkt 27 stk. 36 ændres til:

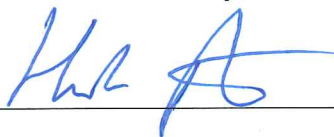
"Montering af pladejerns radiator af enhver størrelse og type uanset antal anboringer 17507

Tillægssydelser.....[uændret]."

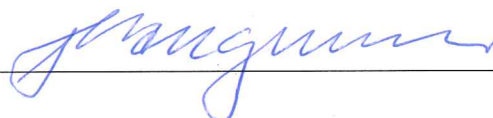
Ovennævnte indarbejdes i de rettelsesblade der udsendes i forlængelse af overenskomstsfornyelsen.

Glostrup, den 11. marts 2023

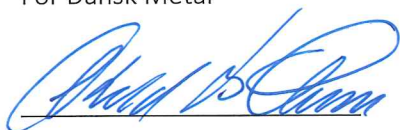
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ændring af teksten i Rørprislistens Afsnit 02, Punkt 02, stk. 01 (Nyt boligbyggeri) og stk. 03 (Fordeling af blandet byggeri)

På baggrund af konkrete sager har parterne drøftet den nuværende formulering af Afsnit 02, Punkt 02 stk. 01 – Nyt boligbyggeri – og stk. 03 – Fordeling af blandet byggeri.

Parterne er på baggrund af disse drøftelser enige om – med henblik på at begrænse misforståelser og dermed lette forståelserne af bestemmelserne – at ændre de to bestemmelser til følgende:

Stk. 01 – Nyt boligbyggeri

Nyt boligbyggeri og boligareal udføres i henhold til Rørprislistens priser og bestemmelser.

Nyt boligbyggeri og boligareal omfatter:

En selvstændig boligenhed, der mindst omfatter ophold/soverum, selvstændigt toilet, og installationer til sædvanlige køkkenfaciliteter.

Alle fællesfaciliteter

Ved fællesfaciliteter forstås lokaler af enhver art i boligblokke eller boliger, f.eks. cykelrum, pulterkamre, vaskerum etc. i forbindelse med selve boligen og boligarealet, som er beskrevet overfor og som sædvanligvis forefindes i boligbyggeri, herunder også kedelrum i boligblokkene, også selv om de betjener andre boligblokke.

Parterne er enige om, at der ikke sker nogen ændring af Afsnit 02, Punkt 02 stk. 02. – Øvrigt byggeri.

Stk. 03 – Fordeling af blandet byggeri

Blandet byggeri omfatter fordeling mellemboliger efter pkt. 01 (pleje-, hvilehjem, forsorgscentre, kursist- og kollegieværelser) og fælles faciliteter/arealer, herunder gangarealer og fællesrum.

Hvor der i et nyt byggeri findes bygninger eller blokke, som udelukkende falder ind under stk. 01 (Nyt boligboliger) eller stk. 02 (Øvrigt byggeri) indgår de ikke i opdelingen, men afregnes som en helhed henholdsvis uden eller med tillæg.

Hvor fællesarealet i forbindelse med ovennævnte byggeri udgør mindst 25 % af det samlede nettoboligareal, betales et tillæg til hele byggeriet på i alt 10 %.

Loftarealer, der ikke er beboede, tillægges ikke fællesarealet.

Parterne er sluttelig enige om, at ovennævnte redaktionelle ændringer ikke medfører nogen materielle ændringer.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Emner ved PU-møder i overenskomstperioden

Overenskomtparterne er enige om, at parterne ved afholdelse af PU-møder i overenskomstperioden, blandt andet optager drøftelser om afløbsrør – herunder forarbejdning og oplægning af afløbsrør samt montage af tagbrønde – og klumppriser.

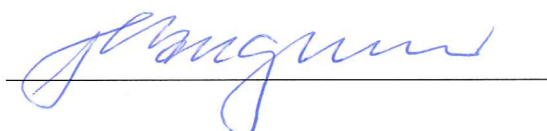
Overenskomtparterne er desuden enige om, at indholdet i PU-møderne i øvrigt ikke er tænkt ændret i forhold til tidligere praksis.

Glostrup, den 11. marts 2023

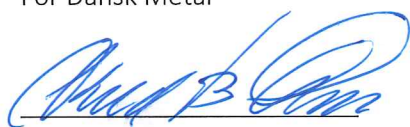
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer til Fjernvarmeprislistens Punkt 11

I forbindelse med implementeringen af protokollat nr. 75 fra overenskomstfornyelsen i 2020 har parterne drøftet den mest hensigtsmæssige placering af den tekst der fremgår af protokollatet sammenholdt med den ordlyd der i forvejen er nævnt i Fjernvarmeprislistens Punkt 11 stk. 01 på side 237 og 240 samt note til kol.5 og 6 (side 240) samt note til kol. 3 og 4 (side 241).

På baggrund af disse drøftelser er der enighed om følgende tekst, der indsættes som indledende tekst til Punkt 11:

Punkt 11 – AUTOGEN- OG/ELLER ELSVEJSNING

Krav til karakter og bedømmelser af svejsninger

Hvor der stilles krav herom, skal virksomheden inden arbejdets påbegyndelse, skriftligt oplyse, hvilke krav og karakter der skal svejses til på det pågældende stykke arbejde.

Filmbedømmelse af rørsvejsninger med elektroder

Når der stilles krav om filmbedømmelse af en rørsvejsning i henhold til EN12517, betales der et tillæg til svejseprisen samt til karaktertilægget på 35%.

Det er en forudsætning for udbetaling af tillægget, at virksomheden har rejst kravet skriftligt hvoraf det fremgår, at arbejdet skal udføres i henhold til EN12517 på det pågældende arbejde.

Note til stk. 01 kol 5 og 6 samt stk. 02 kol. 3 og 4

Filmbedømmelse af rørsvejsninger efter standard EN25817 benævnte B – C svarer til Rørprislistens beskrivelse og behandles ud fra samme principper. B svarer til karakter 4. C svarer til karakter 3.

Herefter indsættes den nuværende indledende tekst til Punkt 11 stk. 01:

01. *Autogen- eller elsvejsning ved samling eller forgrening af rør inkl. opmærkning, tilpasning, skærping og bøjning af rørene, endvidere nedtagning, opretning og oplægningerne, nødvendiggjort af svejsearbejdet*

Der er sluttelig enighed om, at ovennævnte ikke medfører materielle ændringer i forhold til retstilstand efter overenskomstfornyelsen i 2020

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ændring af Rørprislistens Punkt 14

Der er mellem parterne enighed om, at der i Punkt 14, stk. 1 "Lette rør i længder og ruller (kolonne 2, 3 og 4)" indsættes bestemmelser om "Indskæringer, Rørforbindelser og omløbsledninger inkl. forbindelse, ekskl. fittings og ventil". Ligeledes flyttes indskæring af lette rør fra Punkt 14, stk. 08 til Punkt 14, stk. 01, og der tilføjes priser for dimensioner op til 136 mm.

Beskrivelsen af forbindelser henvises til Punkt 11, stk. 20-23. Tabel med angivelse af dimensioner og priser vedhæftes dette protokollat.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Bilag til protokollat 34

Indskæring, rørforbindelse og omløbsledning inkl. forbindelse ekskl. fittings og ventil:				
		Indskæringer	Rørforbindelse og omløbsledning	
T.O.M.	D	Lette rør og ALU-PEX i ruller (kol. 2, 3 og 4)	lette rør i længder (kolonne 2 og 3)	ALU-PEX i ruller (kolonne 4)
mm		øre/stk.	øre/stk.	øre/stk.
0-28		2909	1994	499
29-54		6043	4081	1020
55-89		12086	9116	2279
90-136		24172	19031	4758

For PEX-rør i ruller betales ikke for forbindelser og indskæringer udover de anvendte fittings

Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Evaluering af effekten af Protokollat F fra OK2020

Med henblik på at evaluere virkningerne af Protokollat F fra OK2020 om ændret prisniveau for afsnit 4, punkt 1, hætter zink; afsnit 5, punkt 10 kvistdækning, kvisttag, flunker, forside zink; afsnit 6 punkt 6 naturskifer, er organisationerne enige om at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et sådant arbejde med henblik på at indsamle viden herom.

Der nedsættes et udvalg bestående af repræsentanter fra TEKNIQ Arbejdsgiverne samt Blik – og Rørarbejderforbundet. Parterne vælger selv deres respektive medlemmer af udvalget samt antallet, og afholder selv deres respektive udgifter hertil.

TEKNIQ Arbejdsgiverne søger at fremskaffe projekter fra hele landet, hvor der kan foretages opmålinger efter Landspriskuranten.

Opmålte regnskaber fra sidste overenskomstperiode, som er ført til statistik, kan indgå i udvalgets arbejde.

Ovennævnte regnskaber og opmålinger skal dække både naturskifer og hætter

De regnskab der fremkommer ved ovenstående skal bruges som grundlag for evalueringsarbejdet.


Finder udvalget, at der ikke er en hensigtsmæssig balance mellem betalingen for ovennævnte arbejder, kan udvalget arbejde videre med at søge at udarbejde en mere hensigtsmæssig balance.

En eventuel mere hensigtsmæssig balance kan ved enighed organisationerne i mellem protokolleres ved førstkommande overenskomstfornyelse.

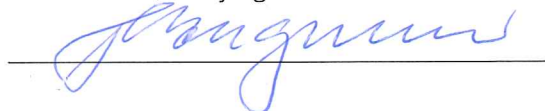
Arbejdet skal igangsættes inden 1. oktober 2023 og skal være afsluttet senest den 31. oktober 2024.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Forlængelse af forsøgsordning fra OK2020 om Rørprislstens pkt. 27, varmeslanger

Organisationerne indgik ved OK2020 – i protokollat nr. 81 – en aftale om opmåling af gulvvarmeslanger efter en nærmere angivet afregningsprocedure. Aftalen var en forsøgsordning, der var aftalt i perioden 1. juli 2021 til den 28. februar 2023.

Organisationerne er enige om, at forsøgsordningen blev indgået bl.a. under forudsætning om, at forsøgsperioden skulle indeholde normale driftsforhold. Dette viste sig ikke muligt som følge af de ekstraordinære forhold, som Covid-19-pandemien medførte.

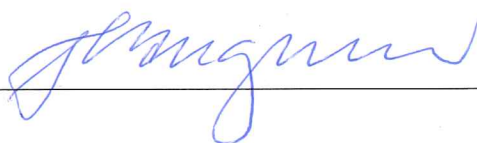
Organisationerne er derfor enige om, at grundlaget for forsøgsordningen ikke har været til stede, og organisationerne er som følge heraf enige om, at det er nødvendigt, at aftalen om opmåling af gulvvarmeslanger forlænges i sin helhed.

Glostrup, den 11. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal