

Trådte i kraft 1. marts 2023:

Satser

Minimalløn	131,60 kr./t
Smudstillæg (dog mindst for 3 timer pr. dag)	10,50 kr./dag
Tillæg ved skiftende arbejdssteder	63,80 kr./dag

Ny sats pr. 1. marts. 2023

Rådighedsvagt

Vagttimer på hverdage	22,90 kr./t
Vagttimer på søn-, hellig- og fridage.:	28,75 kr./t
Minimum pr. uge	1.147,85 kr./uge
Udkald uden for rådighedsvagt	144,65 kr./udk.

Overarbejde (Overarbejde i forlængelse af normal arbejdstid)

1. og 2. time	43,25 kr./t
Herefter samt søgnehelligdage mv.	121,25 kr./t

Forskudt arbejdstid

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	24,05 kr.
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	47,25 kr.

Satser for Lærlinge

Lønperioder for VVS-branchens lærlinge:

Lønperiode	0-1 år	1-2 år	2-3 år	3-4 år	Over 4 år
Lønsats	72,75	83,85	104,65	120,35	132,15

Lærlinges overarbejde

1. og 2. time	43,25 kr./t
Øvrige timer	94,50 kr./t

Lærlinges smudstillæg	10,50 kr.
Minimalløn ungarbejdere u/18 år	75,80 kr./t

Barns sygdom, hospitalsindlæggelse, Lægebesøg med barn

Barns 1. sygedag (anciennitetskrav på mindst 6 måneder)

Voksenlærlinge	131,60 kr./t
----------------	--------------

Barns hospitalsindlæggelse (samme betingelser og rettigheder som ved "barns 1. sygedag", dog blot den ene indehaver af forældremyndigheden og maksimalt en uges frihed pr. barn indenfor 12 måneder)

Voksenlærlinge	131,60 kr./t
----------------	--------------

Andre bestemmelser

Rejse- og udearbejde

Afstand Km over	Km t.o.m.	Tillæg øre/time
7	10	1.010
10	13	1.410
13	16	1.795
16	20	2.335
20	25	2.945
25	30	3.420
30	35	3.745
35	40	3.965
40	45	4.300
45	50	4.715
50	55	5.095
55	60	5.505
60	65	5.915
75	70	6.315
70	75	6.720
80	75 og herover	9.025

Ved arbejde, der udføres over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud på 19,69 kr./t.

Generelle ændringer for lærlinge

- **Lærlinges ophold på erhvervsskole**
Arbejdsgiveren Uddannelsesbidrag (AUB) betaler for transporten, hvis en lærling bor på en såkaldt kostafdeling, som er et bofællesskab på en erhvervsskole kaldes.

- **Forberedende grunduddannelse**

Elever i praktik på EGU (Erhvervsgrunduddannelse) aflønnes med satser for 1. og 2. års lærlinge.

Tillidsrepræsentanternes styrkede rolle

Tillidsrepræsentantens rolle er blevet styrket i de nye overenskomster. Det betyder, at tillidsrepræsentanterne får flere værktøjer, de kan gøre brug af, blandt andet når det kommer til de lokale lønforhandlinger. Men der er også værktøjer, de kan bruge til at styrke organiseringen i virksomheden.

- Valg af tillidsrepræsentanter kan foregå i arbejdstiden (vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret til valg af tillidsrepræsentanter).
- Der nedsættes et udvalg mellem overenskomstparterne, der skal drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på VVS-overenskomsten
- Der indføres i overenskomsten, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere for blandt andet at orientere om muligheden for medlemskab af Blik- og Rørarbejderforbundet. Et møde kan for eksempel holdes som introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden eller med fast frekvens.
- 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.

Ferie

- Medarbejder og mester kan aftale at optjente og ikke-afviklede feriedage overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 sammenlagte dage.
- Det er desuden blevet tilføjet, at der kan laves en lokalaftale, der giver medarbejderen mulighed for at afholde ferie, selvom ferien ikke er optjent endnu. Det betyder også, at virksomheden kan varsle ferie på et tidspunkt, hvor medarbejderen endnu ikke har optjent ferie.

Indgåelse af lokalaftaler

I den tidligere overenskomst var det således, at hvis der ikke var en tillidsrepræsentant, så kunne lokale aftaler indgås mellem "virksomheden og de ansatte". Nu er det præciseret således, at hvis der ikke er en tillidsrepræsentant i virksomheden, så skal mere end halvdelen af medarbejderne være til stede, når en lokalaftale indgås.

Kompetenceudvikling

- Der kan ydes støtte til medarbejdernes uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling.

Uddannelse og efteruddannelse

- Ledelse og tillidsrepræsentant kan ved enighed udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden.
- Uddannelsesrepræsentanten kan hjælpe med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.
- Uddannelsesrepræsentanten kan også være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere, fx i forbindelse med planlægning af efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Sygdom og tilskadekomst

Hvis medarbejderen uforskyldt kommer til skade på arbejdet eller får en erhvervsbetinget sygdom, kan vedkommende ikke opsiges inden for de første 9 uger. Tidligere var det 6 uger.

Fleksibel arbejdstid

Der gives mulighed for flekstid for timelønnede/funktionærlignende ansatte, hvis medarbejderen selv ønsker det. Hvis der er en tillidsrepræsentant, skal denne orienteres. Aftalen kan opsiges med et varsel på 3 arbejdsdage.