

ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVERENSKOMSTEN for Arkitektbranchen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Arkitektoverenskomsten, Konstruktøroverenskomsten for Arkitektbranchen og TL-Konstruktør- og teknikroverenskomsten for Arkitektbranchen for en 3 årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparter 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.

Det er aftalt mellem parterne, at overenskomsthenvisninger i protokollaterne refererer til Arkitektoverenskomsten, og medmindre andet er særskilt anført i protokollaterne, overføres bestemmelserne tilsvarende til de andre overenskomster.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

1. Protokollat om Arbejdstid, mertimer, overarbejde og jobløn
2. Protokollat om Seniorordning
3. Protokollat om Overenskomstens § 1, stk. 4 vedr. erhvervsPhD-studerende
4. Protokollat om Overenskomstens gyldighed for deltidsansættelser
5. Protokollat om Ferie til nyuddannede
6. Protokollat om Optjening af feriefridage
7. Protokollat om Faglig opdatering for tillidsrepræsentanter
8. Protokollat om Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter
9. Protokollat om Rejsetid
10. Protokollat om Bruttoløntræk
11. Protokollat om Bortfald af protokollat om indbetalingsordning vedr. efteruddannelsesmidler
12. Protokollat om Bortfald af protokollat om sikring af efteruddannelsesmidler i forbindelse med konkurs
13. Protokollat om Overenskomsternes eksisterende protokollater
14. Protokollat om Fælles vejledninger
15. Protokollat om Samarbejdsprojekt i overenskomstperioden
16. Protokollat om Pensionsprojekt i overenskomstperioden
17. Protokollat om Pension til elever
18. Protokollat om Løn under sygdom, barns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage
19. Protokollat om Designere med kandidatgrad (cand.design)
20. Protokollat om Lønforhandling § 3, stk. 1 og stk. 3
21. Protokollat om Medarbejderudvikling og efteruddannelse
22. Protokollat om Regulering af elevlønninger i TL-Konstruktør- og teknikroverenskomsten
23. Protokollat om Lønbånd

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Arbejdstid, mertimer, overarbejde og jobløn (alle tre overenskomster)

Parterne er enige om, at den hidtidige § 5 erstattes af følgende:

§ 5 Arbejdstid, mertimer og overarbejde

Stk. 1 Den ugentlige arbejdstid er på 37 timer. Arbejdstiden fordeles på ugens første 5 dage ved aftale på den enkelte virksomhed.

Stk. 2 Ved arbejde ud over 3 timer dagligt indgår 29 minutters daglig frokostpause i arbejdstiden. Ved arbejde ud over 9½ time dagligt, og hvor arbejdstidens ophør ligger efter kl. 19.00, betales som godtgørelse for spisning 29 minutters merarbejde. Dermed udelukkes yderligere krav mod arbejdsgiveren på spisegodtgørelse.

Stk. 3 Der kan aftales rammer for fleksibel placering af arbejdstiden på den enkelte virksomhed (lokal aftale) eller med den enkelte ansatte.

Der kan i særlige tilfælde indgås aftaler, hvor arbejdstiden ikke er præciseret, når en sådan aftale er nødvendig for en særlig arbejdsopgaves udførelse.

Anmodninger om ændringer i arbejdstiden skal fremsættes med mindst 24 timers varsel. En anmodning fremsat efter dette tidspunkt er ingen af parterne forpligtet til at efterkomme.

Den ansatte har ret til at give et sagligt begrundet afslag på en anmodning om ændringer i arbejdstiden, men skal respektere arbejdsgiverens pålæg om afspadsering af puljetimer efter reglerne i stk. 4.

Den ansatte kan ikke pålægges at afspadsere, hvis der ikke i forvejen er oparbejdet mertimer i puljen, som kan afvikles i den forbindelse.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat den ansatte er sygemeldt inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet

sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Merarbejde, jf. stk. 4, og overarbejde, jf. stk. 8, skal så vidt muligt undgås.

Stk. 4 Arbejdstiden opgøres ugentligt og kan variere fra uge til uge. Timer ud over 37 timer (eller ud over den aftalte forhøjede arbejdstid, jf. stk. 10) overføres til en pulje for mertimer, som maksimalt kan udgøre 150 timer. Hvis der ved ugens afslutning er timer ud over 150 timer belægges de med tillæg på 50 % og udbetales med førstkommende lønudbetaling.

For de første 75 timer i puljen gælder, at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at timerne enten udbetales eller afspadseres. Den ansatte har dog ret til at varsle timer afspadseret med en måneds varsel. I en opsigelsesperiode kan begge parter varsle timerne afspadseret med en måneds varsel. Udbetaling og afspadsering sker i forholdet 1:1.

Timer fra og med 76 og til og med 150 timer i puljen kan arbejdsgiveren med et varsel på 24 timer kræve afspadseret i forholdet 1:1 eller udbetalt med et tillæg på 50 %. Den ansatte har dog ret til at varsle timer afspadseret med en måneds varsel under hensyntagen til den daglige drift. Arbejdsgivers varsel går forud for den ansattes.

For deltidsansatte kan timer over den aftalte deltidsnorm og op til og med fuldtidsnormen på 37 timer overføres til puljen for mertimer ugentligt, alternativt kan timerne opgøres månedligt og udbetales. Timer ud over 37 timer pr. uge behandles på samme måde som for fuldtidsansatte.

Stk. 5 Puljen har ikke til formål, at den enkelte medarbejder af egen drift kan opsamle timer til afspadsering efter egne ønsker, og udgangspunktet er, at timer afspadseres umiddelbart efter optjeningen.

Konstaterer en arbejdsgiver, at en medarbejder anvender systemet i strid med hensigten, kan dette påtales og forlanges bragt til ophør. Misbrug af systemet berettiger endvidere arbejdsgiveren til at vælge at udbetale oparbejdede timer i forholdet 1:1 eller pålægge afspadsering i forholdet 1:1.

Stk. 6 Ved fratræden skal timer i puljen så vidt muligt være afspadseret inden fratrædelsesdatoen, og der kan ikke arbejdes ud over normal arbejdstid i opsigelsesperioden, uden den ansattes samtykke. Ved fratræden udbetales uafviklede timer.

Stk. 7 Ved udbetaling opgøres timeløn som $1/160$ af den ansattes sædvanlige månedsløn på udbetalingstidspunktet.

Stk. 8 Skriftligt beordret overarbejde på arbejdsfrie hverdage og søn- og helligdage, belægges med tillæg på 100 % og udbetales med førstkommende lønudbetaling. (Se dog § 6 stk. 1 om konkurrencer og akkvisitionsarbejde.) Den ansatte har ret til at give et sagligt begrundet afslag på overarbejde jf. stk. 3.

Stk. 9 Der kan mellem virksomheden og den ansatte indgås aftale om en effektiv ugentlig arbejdstid på 37 timer mod en forhøjelse af den samlede løn på 6,75 %. Der holdes en 29 minutters daglig frokostpause for den ansattes egen regning.

Stk. 10 Der kan indgås individuel aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte om en ugentlig arbejdstid, der er højere end overenskomstens normale ugentlige arbejdstid på 37 timer, dog højst 42 timer (plustidsaftale).

Plustidsordningen skal imødekomme såvel de ansattes som virksomhedernes behov for, at arbejdstiden er mere fleksibel i afgrænsede perioder. Ordningen for den ansatte er individuel, frivillig og af ikke varig karakter. Det er således ikke hensigten at ordningen hverken på overenskomstområdet eller på den enkelte virksomhed medfører, at der generelt indføres en ugenorm, der er anderledes end 37 timer.

En plustidsaftale er for begge parter en frivillig aftale og kan ikke indgås før udløbet af en eventuel prøvetid. Indgåelse af plustidsaftale kan ikke ske i forbindelse med ansættelse.

Den individuelle aftale kan indgås for en tidsbegrænset periode på højst et år. Aftales en ny tidsbegrænset periode ikke, bortfalder den individuelle plustidsaftale automatisk, og den ansatte vender tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelsen af plustidsaftalen.

Den individuelle plustidsaftale kan af såvel den ansatte som af arbejdsgiveren opsiges med Funktionærlovens varslers til udgangen af en måned. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen. Opsigelse af plustidsaftale anses ikke som en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan der ved lokalaftale indgås rammer for plustidsaftaler, der dels fraviger tidsbegrænsningen på et år, dels fraviger Funktionærlovens varsel således, at plustidsaftaler kan opsiges individuelt med kortere varsel.

Den samlede løn inklusiv eventuelle tillæg forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, dog således at hver plustime afregnes i forholdet 1:1. Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor der ellers er ret til løn.

En ansat, der afskediges fra sin stilling, har ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad tre måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis den pågældende ønsker det.

§ 5A Jobløn (Arkitektoverenskomsten)

Stk. 1 Der kan ved forhandling af den individuelle løn indgås aftale om jobløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3. Det kan i den forbindelse aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde jf. § 5, stk. 4 og overarbejde jf. § 5, stk. 8 med den virkning, at der ikke opspares puljetimer, ydes overarbejdsbetaling eller rejsetidskompensation. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang samt eventuel rejseaktivitet. Er der ikke taget højde for rejseaktivitet ved indgåelse af aftale om jobløn, skal der i forbindelse med rejsearbejde indgås en særskilt aftale jf. § 14. Den normale ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer med fleksibel placering.

Stk. 2 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 1, er det en forudsætning, at den aftalte jobløn udgør minimum kr. 38.500.

Stk. 3 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 2, skal joblønnen udgøre minimum den ansattes månedsløn på aftaletidspunktet tillagt 10 pct. eller for nyansatte minimum kr. 38.500.

Stk. 4 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 3, skal den aftalte jobløn udgøre minimum kr. 46.200.

Stk. 5 Såvel den ansatte som arbejdsgiveren kan opsig en aftale om jobløn med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansattes månedsløn skal genforhandles, og at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Stk. 6 Eksisterende aftaler om rådighedstillæg videreføres uændret. Aftalen om rådighedstillæg kan frit opsiges af parterne med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

§ 5A Jobløn (Konstruktør)

Stk. 1 Der kan ved forhandling af den individuelle løn indgås aftale om jobløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3. Det kan i den forbindelse aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde jf. § 5, stk. 4 og overarbejde jf. § 5, stk. 8 med den virkning, at der ikke opspares puljetimer, ydes overarbejdsbetaling eller rejsetidskompensation. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang samt eventuel rejseaktivitet. Er der ikke taget højde for rejseaktivitet ved indgåelse af aftale om jobløn, skal der i forbindelse med rejsearbejde indgås en særskilt aftale jf. § 14. Den normale ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer med fleksibel placering.

Stk. 2 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 1, er det en forudsætning, at den aftalte jobløn udgør minimum kr. 38.500.

Stk. 3 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 2, skal joblønnen udgøre minimum den ansattes månedsløn på aftaletidspunktet tillagt 10 pct. eller for nyansatte minimum kr. 38.500.

Stk. 4 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 3, skal joblønnen udgøre minimum kr. 41.800.

Stk. 5 Såvel den ansatte som arbejdsgiveren kan opsiges en aftale om jobløn med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansattes månedsløn skal genforhandles, og at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Stk. 6 Eksisterende aftaler om rådighedstillæg videreføres uændret. Aftalen om rådighedstillæg kan frit opsiges af parterne med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

§ 5A Jobløn (Tekniske designere)

Stk. 1 Der kan ved forhandling af den individuelle løn indgås aftale om jobløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3. Det kan i den forbindelse aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde jf. § 5, stk. 4 og overarbejde jf. § 5, stk. 8 med den virkning, at der ikke opspares puljetimer, ydes overarbejdsbetaling eller rejsetidskompensation. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang samt eventuel rejseaktivitet. Er der ikke taget højde for rejseaktivitet ved indgåelse af aftale om jobløn, skal der i forbindelse med rejsearbejde indgås en særskilt aftale jf. § 14. Den normale ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer med fleksibel placering.

Den aftalte jobløn skal udgøre minimum kr. 36.000.

Stk. 2 Såvel den ansatte som arbejdsgiveren kan opsiges en aftale om jobløn med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansattes månedsløn skal genforhandles, og at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Stk. 3 Eksisterende aftaler om rådighedstillæg videreføres uændret. Aftalen om rådighedstillæg kan frit opsiges af parterne med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

§ 5A Jobløn (Byggeteknikere)

Stk. 1 Der kan ved forhandling af den individuelle løn indgås aftale om jobløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3. Det kan i den forbindelse aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde jf. § 5, stk. 4 og overarbejde jf. § 5, stk. 8 med den virkning, at der ikke opspares puljetimer, ydes overarbejdsbetaling eller rejsetidskompensation. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang samt eventuel rejseaktivitet. Er der ikke taget højde for rejseaktivitet ved indgåelse af aftale om jobløn, skal der i forbindelse med rejsearbejde indgås en særskilt aftale jf. § 14. Den normale ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer med fleksibel placering.

Den aftalte jobløn skal udgøre minimum kr. 37.000.

Stk. 2 Såvel den ansatte som arbejdsgiveren kan opsiges en aftale om jobløn med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansattes månedsløn skal genforhandles, og at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Stk. 3 Eksisterende aftaler om rådighedstillæg videreføres uændret. Aftalen om rådighedstillæg kan frit opsiges af parterne med funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

§ 5A Jobløn (Møbel- og indretningsarkitekt)

Stk. 1 Der kan ved forhandling af den individuelle løn indgås aftale om jobløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3. Det kan i den forbindelse aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde jf. § 5, stk. 4 og overarbejde jf. § 5, stk. 8 med den virkning, at der ikke opspares puljetimer, ydes overarbejdsbetaling eller rejsetidskompensation. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang samt eventuel rejseaktivitet. Er der ikke taget højde for rejseaktivitet ved indgåelse af aftale om jobløn, skal der i forbindelse med rejsearbejde indgås en særskilt aftale jf. § 14. Den normale ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer med fleksibel placering.

Stk. 2 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 1, er det en forudsætning, at den aftalte jobløn udgør minimum kr. 38.500.

Stk. 3 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 2, skal joblønnen udgøre minimum den ansattes månedsløn på aftaletidspunktet tillagt 10 pct. eller for nyansatte minimum kr. 38.500.

Stk. 4 For ansatte, der på aftaletidspunktet refererer til lønbånd 3, skal joblønnen udgøre minimum kr. 41.800.

Stk. 5 Såvel den ansatte som arbejdsgiveren kan opsiges en aftale om jobløn med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansattes månedsløn skal genforhandles, og at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Stk. 6 Eksisterende aftaler om rådighedstillæg videreføres uændret. Aftalen om rådighedstillæg kan frit opsiges af parterne med Funktionærlovens varsler. Opsigelsen har den virkning, at den ansatte igen omfattes af overenskomstens arbejdstids- og overarbejdsregler uden konsekvens for ansættelsesforholdet i øvrigt.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Medarbejderen kan indgå en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Såfremt medarbejderen ønsker at afholde seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere det løbende pensionsbidrag, såfremt og i det omfang pensionsordningen giver mulighed for det.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Løbende pensionsbidrag forstås som både arbejdsgivers og lønmodtagers eget bidrag. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Overenskomstens § 1, stk. 4 vedr. erhvervsPhD-studerende

Parterne er enige om at indsætte følgende som nyt litra d under § 1, stk. 4:

d) under forudsætning af, at der foreligger de fornødne godkendelser af orlov, har den erhvervsPhD-studerende efter endt barsel/forældreorlov ret til at få forlænget ansættelsen med en periode, svarende til den periode den erhvervsPhD-studerende har været fraværende, eller udnyttet fraværsret i henhold til barselsloven.

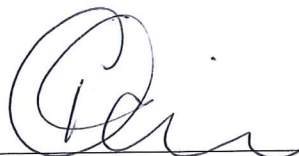
Der kan højst ske forlængelse med den del af orloven, der ligger inden for ansættelsesperioden.

Aftalen træder i kraft for erhvervsPhD-aftaler, der indgås fra 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Overenskomstens gyldighed for deltidsansættelser

Parterne er enige om, at der i § 1 som nyt stk. 6 indsættes følgende:

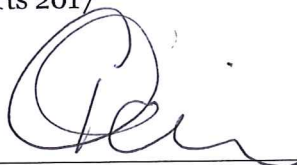
Ved ansættelse på deltid med gennemsnitligt mindre end 8 timer ugentligt gælder nærværende overenskomst

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

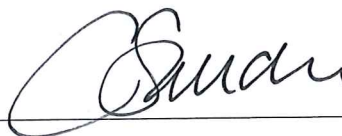
København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Ferie til nyuddannede

Overenskomstens § 10 a ændres til følgende:

Stk. 1 Medarbejdere, der opnår deres første ansættelse efter afslutningen af deres uddannelse, og som ikke har optjent nogen ferieret med løn som færdiguddannet til afholdelse i ferieåret på ansættelsestidspunktet, har ret til ferie med fuld løn efter følgende retningslinjer:

- a) Nyuddannede, der tiltræder i perioden 1.1. - 30.4., har ret til i alt 1 uges ferie med løn til afholdelse i løbende ferieår og 2 ugers ferie med løn til afholdelse i det kommende ferieår.
- b) Nyuddannede, der tiltræder i perioden 1.5. - 31.8., har ret til 2 ugers ferie med løn i løbende ferieår.
- c) Nyuddannede, der tiltræder i perioden 1.9. - 31.12., har ret til 1 uges ferie med løn i det løbende ferieår.

Stk. 2 Det er en forudsætning for at opnå ferie med løn i henhold til stk. 1, at ansættelsesforholdet er indgået for en periode på mere end 3 måneder. Tidsbegrænsede ansættelser på 3 måneder og derunder anses ikke for "første ansættelse" jf. stk. 1.

Stk. 3 For øvrige midlertidige ansættelser på mere end 3 måneder inden for overenskomstområdet bevares en ikke-udnyttet ferieret såfremt der sker ny ansættelse inden for overenskomstområdet. Det er tiltrædelsestidspunktet ved ny ansættelse, der er afgørende for, hvor mange ugers ferieret med løn den ansatte har, jf. stk. 1.

Det er en forudsætning, at den ansatte ikke allerede har udnyttet ferieret efter stk. 1, under den tidligere ansættelse. Er det tilfældet, bortfalder ferieretten i samme omfang, som ferieretten er udnyttet. Virksomheden kan anmode om, at den ansatte underskriver tro- og loveerklæring i denne forbindelse som forudsætning for at yde ferie med løn efter stk. 1.

Stk. 4 I det omfang der er optjent feriedagpenge under ledighed, har medarbejderen ret til supplerende op til fuld løn i de nævnte perioder, mod dokumentation fra A-kassen.

Stk. 5 Placering af ferien jf. stk. 1 skal ske efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren og under hensyntagen til den daglige drift. Arbejdsgiver har dog ret til at varsle ferien afholdt med en måneds varsel.

Stk. 6 Ferieret med løn, der ikke er udnyttet i det løbende ferieår, kan kun efter aftale overføres til det kommende ferieår.

Stk. 7 Ikke-udnyttet § 10 a-ferie udbetales ikke ved fratræden.

Stk. 8 Overenskomstparterne er forpligtede til omgående at optage nærværende bestemmelse til genforhandling, når ny ferielov er vedtaget. Såfremt enighed ikke opnås, bortfalder bestemmelsen senest ved ikrafttræden af ny ferielov.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Optjening af feriefridage

Parterne er enige om, at der optjenes feriefridage under den ulønnede del af orlov i henhold til barselsloven, og § 10, stk. 4 derfor formuleres således:

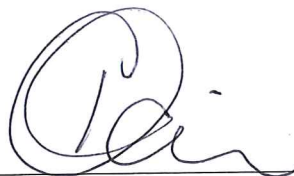
Alle ansatte optjener 1,5 feriefridage for hver fulde 3 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, således at der i alt optjenes 6 feriefridage årligt. Der optjenes feriefridage under hele den periode, hvor den ansatte er fraværende ifm. afholdelse af orlov i henhold til barselsloven.

Ændringen træder i kraft 1. marts 2017.

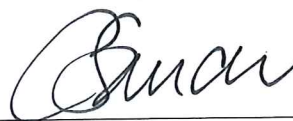
København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Faglig opdatering for tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at § 3, stk. 5 i overenskomsternes Tillidsrepræsentantaftaler ændres til følgende:

Stk. 5 Der gives alle tillidsrepræsentanter ret til frihed med løn 3 dage om året til deltagelse i kurser mv. for tillidsrepræsentanter. Nyvalgte tillidsrepræsentanter gives i deres første valgår ret til 4 dage. Desuden ydes under skyldigt hensyn til virksomhedens tarv frihed uden løn til deltagelse i kurser mv. for tillidsrepræsentanter.

Ændringen af bestemmelsen har virkning fra 1. marts 2017.

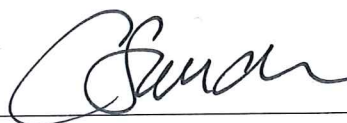
København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslet for ophørte tillidsrepræsentanter forlænges med 6 uger.

Som ny stk. 5 i § 4 i Tillidsrepræsentantsaftalen indsættes:

"En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang."

De ændrede bestemmelser er gældende for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 9

P R O T O K O L L A T

om

Rejsetid

Overenskomstens § 13, stk. 1 og § 14 ændres til følgende:

§ 13 Refusion af flytte- og rejseudgifter

Stk. 1

Såfremt den ansatte forflyttes til et andet arbejdssted og i den anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohav, tilstås der den ansatte en godtgørelse. Er der tale om forflyttelse indenlands, ydes der godtgørelse efter de for arkitekter i statens tjeneste til enhver tid gældende regler og satser.

Ved forflyttelse til udlandet ydes godtgørelse efter aftale mellem virksomheden og den ansatte.

§ 14 Befordringsgodtgørelse og godtgørelse for rejsetid

Stk. 1

Tjenstlig kørsel, hvor det er aftalt, at medarbejderen stiller egen bil til rådighed, godtgøres med udbetaling af skattefri befordringsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende takster, fastsat af Skatterådet.

Stk. 2

Der kan ved indlandsrejser aftales et rejsetidstillæg, der erstatter rejsetidskompensation. Aftales et rejsetidstillæg, skal arbejdsgiveren fortsat betale øvrige rejseomkostninger som transport, fortæring og indkvartering mv.

Stk. 3

Der kan ved udenlandsrejser aftales et rejsetillæg, der erstatter rejsetidskompensation samt arbejde ud over normal arbejdstid under den samlede rejse. Aftales et rejsetillæg, skal arbejdsgiveren fortsat betale øvrige rejseomkostninger som transport, fortæring og indkvartering mv.

Stk. 4

Aftaler efter stk. 2 og 3 kan indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten på de ansattes vegne eller mellem virksomheden og den enkelte ansatte.

Aftalen kan indgås pr. rejse eller som en generel aftale. Indgås der en generel aftale, kan aftalen opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Stk. 5

Indgås der ikke en særskilt aftale efter stk. 2 eller 3, godtgøres rejsetid ud over normal arbejdstid med normal timeløn for indtil 7 timer pr. døgn.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Bruttoløntræk

Overenskomstens § 3, stk. 7 ændres til følgende:

Der kan mellem den enkelte ansatte og virksomheden indgås frivillig aftale om, at virksomheden, mod træk i bruttolønningen, kan betale skattemæssigt godkendte ordninger. Der kan ikke indgås lokale aftaler, som den ansatte har pligt til at deltage i. Faciliteter/arbejdsredskaber, som er nødvendige for arbejdets udførelse, skal betales af arbejdsgiver på linje med andre produktionsfaciliteter, og kan derfor ikke gøres til genstand for finansiering gennem bruttoløntræk. I det omfang den enkelte virksomhed ønsker at åbne for mulighed for aftalen om bruttoløntræk, sikrer virksomheden, at reglerne herfor overholdes.

Der kan maksimalt trækkes i alt 10 % af den ansattes minimalløn til formålet. Der kan herudover uden øvre grænse individuelt aftales yderligere træk fra den resterende del af lønnen.

Den ansatte har, med mindre andet aftales, adgang til at udtræde af ordningen med opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Hvis bruttolønsordningen omfatter aftaler med tredjepart, vil den ansatte dog være forpligtet til at respektere det med denne part aftalte varsel for ordningens ophør, dog højst et opsigelsesvarsel på 1 år.

Aftaler om bruttoløntræk ophører altid ved fratræden. Udtræden af ordningen skal være uden omkostning for den ansatte.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

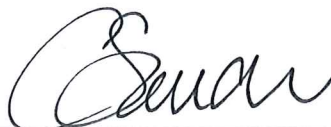
København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



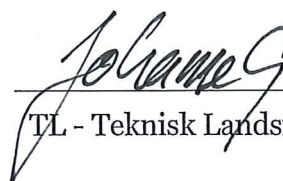
FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Bortfald af protokollat om indbetalingsordning vedr. efteruddannelsesmidler

Parterne enige om, at protokollat om indbetalingsordning vedr. efteruddannelsesmidler bortfalder.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

**Bortfald af protokollat om sikring af efteruddannelsesmidler i forbindelse med
konkurs**

På baggrund af de undersøgelser, parterne har foretaget under den forrige overenskomstpe-
riode 2015-2017, er parterne enige om, at protokollatet bortfalder.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 13

P R O T O K O L L A T

om

Overenskomsternes eksisterende protokollater

Parterne er enige om, at følgende protokollater udgår fra overenskomsterne:

Protokollat om parts- og navneændring

Protokollat om hensigten med "plustidsordningen" samt mulighed for rådighedstillæg for ikke ledende medarbejdere

Protokollat om sikring af efteruddannelsesmidler i forbindelse med konkurs

Protokollat om indbetalingsordning vedr. efteruddannelsesmidler

Parterne er enige om, at følgende protokollat forbliver i overenskomsterne:

Protokollat om valg af overenskomst

Parterne er enige om, at følgende protokollater videreføres og gennemgås i overenskomstperioden, mhp. eventuel opdatering:

Protokollat om samarbejdsudvalg

Protokollat om udarbejdelse af seniorpolitik

Aftale om udvikling af nyt lønsystem

Protokollat om løngarantier

Protokollat om lønpolitik

Protokollat om pligt til omgående genforhandling ved ikrafttræden af "+2"ordning

Protokollat om overgang fra overenskomst mellem PLR og JA til overenskomst mellem
ARKITEKTFORBUNDET og DANSKE ARK

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



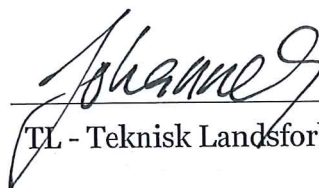
FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Fælles vejledninger

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemgå og eventuelt revidere følgende fælles vejledninger (DANSKE ARK og forbundene) med henblik på, at disse kan videreføres i DI regi:

1. Gode råd om lønforhandling
2. Vejledning til lønpolitik
3. Skabelon til lønpolitik

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsprojekt i overenskomstperioden

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte, hvorledes en omskrivning af overenskomstens bestemmelser kan medvirke til at styrke samarbejds- og forhandlingskulturen i virksomhederne.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



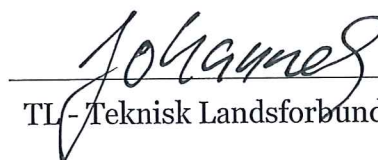
FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Pensionsprojekt i overenskomstperioden

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemgå overenskomsternes pensionsbestemmelser.

Formålet med gennemgangen er blandt andet at se på ordningerne under § 4, stk. 2, herunder disses indhold, de hertil knyttede forsikringsydelse og omkostninger i forhold til de i stk. 1 aftalte arbejdsmarkedspensionsordninger.

Endvidere foretages en redaktionel gennemgang og respektbestemmelserne drøftes med henblik på eventuel ændring.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Pension til elever

Parterne er enige om, at elever omfattet af TL-Konstruktør- og Teknikeroverenskomsten for Arkitektbranchen bliver omfattet af denne overenskomsts pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet.

Elever, der efter Erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte.

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2018.

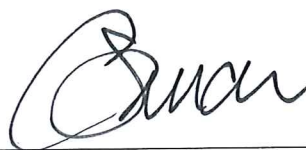
København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 18

PROTOKOLLAT

Om

Løn under sygdom, barns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tekst indsættes i alle tre overenskomster som ny § 8:

§ 8

Stk. 1 Der ydes den ansatte løn inklusive aftalte og forudsete tillæg under sygdom i henhold til gældende lovgivning.

Stk. 2 I tilfælde af pasning af sygt hjemmeværende barn under 15 år, har den ansatte m/k ret til frihed uden lønafkorting for så vidt angår barnets første sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 3 Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

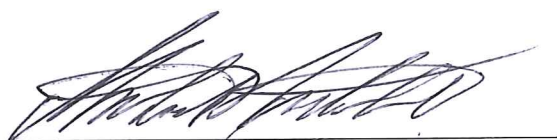
Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Hvis der er timer i puljen for mertimer jf. § 5, skal disse anvendes ved afholdelse af børneomsorgsdage.

Stk. 4 Ansatte, der er forældre til børn under 15 år, har ret til fravær med løn i op til fem arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, herunder en af hospitalet besluttet indlæggelse af barnet i hjemmet. Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Bestemmelsen træder i kraft den. 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Designere med kandidatgrad (cand.design)

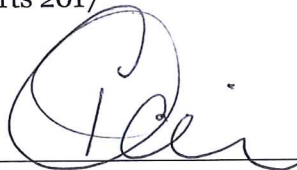
Parterne er enige om, at designere med kandidatgrad omfattes fuldt ud af overenskomstens § 3, hvorfor den særlige aftalte minimalløn for denne faggruppe udgår. De på området ansatte cand.design skal være fuldt ud indplaceret senest den 1. marts 2019.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 20

P R O T O K O L L A T

om

Lønforhandling § 3, stk. 1 og stk. 3

Parterne er enige om, at § 3, stk. 1, 6. afsnit formuleres således:

Den ansattes løn forventes derfor at overstige minimallønnen med mindre særlige individuelle forhold gør sig gældende. Såfremt den ansatte har en uddannelse som konstruktør eller byggetekniker, kan lønnen aldrig være mindre end den ville have været i henhold til den anden relevante overenskomsts lønbestemmelser.

Parterne er enige om, at § 3, stk. 1, 7. afsnit formuleres således:

Den ansatte har krav på en årlig lønforhandling. Dette gælder også når den ansatte er på orlov i henhold til barselsloven.

Parterne er endvidere enige om, at § 3, stk. 3 ændres til følgende:

Stk. 3 Lønancienniteten beregnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal måneder, siden den pågældende har bestået sin afgangsprøve fra en af de i § 1, stk. 1, litra a, b, d og e nævnte uddannelsesinstitutioner og været beskæftiget ved arkitektarbejde, idet militærtjeneste, civil værnepligt og barselsorlov medregnes. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således, at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, i hvilken den pågældende har bestået sin afgangsprøve. Ansatte, der er omfattet af overenskomstens § 1, stk. 1, litra c, indplaceres efter forhandling mellem organisationerne. Som hovedregel ved anciennitetsfastsættelsen medregnes det antal måneder, den pågældende har været beskæftiget med arkitektmæssigt arbejde.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderudvikling og efteruddannelse

Parterne er enige om, at overenskomstens § 12 ændres og der indsættes en ny § 12 a:

§ 12 Medarbejderudvikling

Der skal afholdes en årlig medarbejderudviklingssamtale, i hvilken forbindelse der skriftligt skal aftales en individuel kompetenceudviklingsplan.

§ 12 a Efteruddannelse

Stk. 1

Arbejdsgiveren afsætter årligt et beløb til efteruddannelse pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reduceres forholdsmæssigt for deltidsansatte. Afsættelsen af efteruddannelsesmidler sker i hele den periode, hvor der afvikles orlov i henhold til barselloven.

Pr. 1. marts 2017 afsættes som et samlet efteruddannelsesbeløb kr. 22.000 pr. fuldtidsansat.

Beløbet afsættes med 1/12 ultimo hver måned, og administreres af arbejdsgiveren.

Beløbet skal dække udgift til studierejser, kurser, transport mv. (eks. moms), den ansattes løn timeløn (månedsløn divideret med 160) samt de overenskomstmæssige pensionsbidrag under efteruddannelse.

Medarbejderen har i forbindelse med efteruddannelse ret til at anvende optjente timer fra medarbejderens pulje for mertimer, jf. § 5, stk. 4. Medarbejderen kan ikke pålægges en sådan anvendelse.

Efteruddannelsesaktiviteter skal have et indhold, som har sammenhæng med virksomhedens aktuelle og potentielle arbejdsområder og/eller skal kunne betragtes som ajourføring af de ansattes faglige kvalifikationer, for hvilken skattemyndighederne indrømmer virksomheden fradrag og ikke beskatter den ansatte.

Udgift til lovpligtig uddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter afholdes af virksomheden uden for efteruddannelsesmidlerne.

Stk. 2

Arbejdsgiveren afsætter af det samlede efteruddannelsesbeløb kr. 4.750 i en pulje, der kan skævdeles mellem de ansatte. Ikke forbrugte midler overføres fra år til år. Det er alene medarbejdere, som er omfattede af arkitektoverenskomsterne, der kan bidrage til puljen, og benytte midler fra puljen.

Der oprettes puljer i forhold til de enkelte uddannelsesgrupper på virksomheden. Hvis forholdene taler for det, og der lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem uddannelsesgrupperne er enighed herom, kan der oprettes fælles puljer. Midlerne fra denne fællespulje kan anvendes til blandt andet hel eller delvis dækning af fælles aktiviteter, eller medfinansiering i forbindelse med efteruddannelsesaktiviteter, hvor den enkelte medarbejder ikke har tilstrækkelige individuelle midler.

Kr. 17.250 af det samlede efteruddannelsesbeløb anvendes individuelt, jf. stk. 1. Hvis de individuelle efteruddannelsesmidler ikke er anvendt i optjeningsåret eller de to efterfølgende kalenderår, overføres de til pulje, medmindre der mellem den ansatte og arbejdsgiveren indgås individuel aftale om en konkret længerevarende efteruddannelsesaktivitet. Fristen for anvendelse af individuelle efteruddannelsesmidler forlænges med den periode den ansatte er fraværende i forbindelse med afholdelse af orlov i henhold til barselloven.

Hvis arbejdsgiveren udskyder en godkendt efteruddannelsesaktivitet i henhold til nærværende aftale, skal der indgås skriftlig aftale om tidspunkt for senere afvikling. Indebærer det, at fristen overskrides, medfører dette ikke fortabelse af den individuelle ret.

Stk. 3

Såvel den ansatte som arbejdsgiveren har pligt til at medvirke til, at den ansatte løbende efteruddannes, og at de midler, der er hensat hertil for den enkelte ansatte anvendes. Retningslinjerne for efteruddannelse og virksomhedens og de ansattes efteruddannelsesbehov drøftes mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Hvor der ifølge gældende tillidsrepræsentantaftale er udpeget tillidsrepræsentant, deltager denne som de ansattes repræsentant i drøftelserne.

Stk. 4

Der kan mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte skriftligt aftales forlods brug af efteruddannelsesmidler. Ved fratræden kan en eventuel negativ saldo dog ikke kræves betalt af den enkelte ansatte, men kan dækkes af puljemidler.

Stk. 5

Arbejdsgiveren fører løbende regnskab med såvel puljer som de individuelle uddannelsesmidler. Virksomheden skal en gang årligt i januar måned offentliggøre virksomhedens ajourførte efteruddannelsesregnskab for det foregående kalenderår for virksomhedens ansatte. De ansatte har løbende ret til at blive gjort bekendt med opgørelsen over egne, individuelle midler.

I forbindelse med opsigelse udarbejder arbejdsgiveren inden for en frist på 14 dage en opgørelse over tilgodehavende, individuelle midler. Ved ophør af midlertidige ansættelser skal arbejdsgiver til den ansatte senest 14 dage efter fratræden udarbejde en opgørelse over tilgodehavende, individuelle midler.

Stk. 6

Ved fratræden skal eventuelle individuelle ubrugte efteruddannelsesmidler anvendes til et gennemført efteruddannelsesformål inden 12 måneder efter fratræden. Afregning for efteruddannelse i forbindelse hermed skal ske inden 13 måneder efter fratræden. Eventuelt overskydende beløb overføres herefter til puljen.

Det er en betingelse for midlernes anvendelse, at efteruddannelse sker under ansættelse i private rådgivende arkitektvirksomheder med medlemskab af DIO II eller en efterfølgende ledighedsperiode.

Såfremt en tidligere ansat deltager i et efteruddannelsesforløb, hvor retten til dagpenge fortabes, kan der udbetales en godtgørelse svarende til dagpengetabet. Godtgørelsen er ikke pensions- eller ferieberettiget.

Såfremt den ansatte forlader en medlemsvirksomhed, kan efteruddannelsesmidlerne ikke medtages til en virksomhed, som ikke er en privat rådgivende arkitektvirksomhed med medlemskab af DIO II.

Opsparede midler, der fortabes som ret til efteruddannelse ved ansættelse på virksomheder, som ikke er private rådgivende arkitektvirksomheder med medlemskab af DIO II, udbetales som løn med et maksimum, der svarer til 2 års optjente individuelle midler. Denne lønudbetaling er ikke ferie- eller pensionsberettiget. Eventuelt overskydende beløb overføres herefter til puljen.

Tilsvarende gælder, såfremt medarbejderen påbegynder selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse.

Opstår der tvist om efteruddannelsesmidlerne udskydes fristen for anvendelse af midlerne til forholdet er afklaret.

Stk. 7

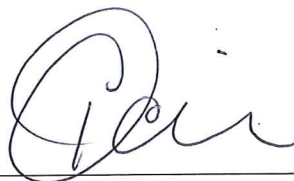
Hvor lovgivning i overenskomstens gyldighedsperiode måtte pålægge arbejdsgiveren pligt til at bidrage til efteruddannelsesaktiviteter og lignende, som omfatter de af overenskomsten anførte ansatte, har arbejdsgiveren ret til at modregne udgifterne hertil i det beløb, der afsættes til puljen.

Aftalen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



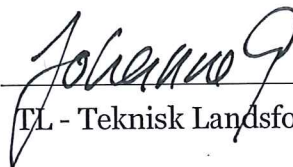
FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktorforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Regulering af elevlønnings i TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten

Parterne er enige om at forhøje betalingssatserne

for vokselever under uddannelse til teknisk designer (som starter i uddannelsesforløbet efter det 25. år) til:

pr. 1. marts 2017:
kr. 20.425,-

pr. 1. marts 2018:
kr. 20.773,-

pr. 1. marts 2019:
kr. 21.126,-

for alle øvrige elever under uddannelse til teknisk designer til:

pr. 1. marts 2017:
kr. 13.409,-

pr. 1. marts 2018:
kr. 13.637,-

pr. 1. marts 2019:
kr. 13.869,-

Der tilkommer elever befodringsgodtgørelse under skoleophold, efter reglerne fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund

**ARKITEKTOVERENSKOMSTEN, KONSTRUKTØROVERENSKOMSTEN for
Arkitektbranchen og TL-KONSTRUKTØR- OG TEKNIKEROVER-
ENSKOMSTEN for Arkitektbranchen**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Lønbånd

Parterne er enige om at regulere løn som følger:

Arkitektoverenskomsten:

I § 3, stk. 1 ændres de 4 eksisterende lønbånd til 3 lønbånd således:

Lønbånd	Lønanciennitet	Minimalløn pr. 1. marts 2017
1	0 – 48 måneder	30.000 kr.
2	49 – 83 måneder	36.000 kr.
3	over 84 måneder	43.000 kr.

De nye lønbånd og satser har virkning pr. 1. marts 2017.

Overenskomstparterne er i øvrigt enige om, at der i forbindelse med overgangen fra 4 til 3 lønbånd fra virksomhedernes side bør være fokus på, at man ikke udnytter det forhold, at der kan være ansatte, der får en udskydelse af tidspunktet for skiftet til næste lønbånd. Der er således tale om en opfordring til, at intentionerne i overenskomstens minimallønssystem respekteres. En vurdering af kompetence og kvalifikationer indgår ved den årlige lønforhandling med den ansatte.

Designere med kandidatgrad

Lønbestemmelsen om designere med kandidatgrad ophæves, idet disse medarbejdere indgår fuldt ud i overenskomsternes § 3. Der henvises til Protokollat nr. 19 om designere med kandidatgrad.

Konstruktøroverenskomsten:

Lønbånd 1: Minimallønnen hæves pr. 1. marts 2017 fra kr. 30.000 til kr. 30.500.
Lønbånd 3: Minimallønnen hæves pr. 1. marts 2017 fra kr. 38.000 til kr. 39.500.

TL-konstruktør- og teknikeroverenskomsten

Konstruktører

Lønbånd 1: Minimallønnen hæves pr. 1. marts 2017 fra kr. 30.000 til kr. 30.500.
Lønbånd 3: Minimallønnen hæves pr. 1. marts 2017 fra kr. 38.000 til kr. 39.500.

Tekniske designere, assistenter og tegnere

Pr. 1. marts 2017 ændres til:

Lønbånd	Lønanciennitet	Minimalløn pr. 1.marts 2017
1	0 – 35 måneder	27.000 kr.
2	over 36	30.000 kr.

Byggeteknikere

Pr. 1. marts 2017 ændres til:

Lønbånd	Lønanciennitet	Minimalløn pr. 1.marts 2017
1	0 – 35 måneder	27.500 kr.
2	over 36	31.000 kr.

Møbel- og indretningsarkitekter

Nuværende lønskala omlægges til lønbånd, således:

Lønbånd

Tallene er inklusive medarbejders eget, men eksklusive arbejdsgivers, overenskomstmæssige pensionsbidrag

Lønbånd	Lønanciennitet	Minimalløn pr. 1. marts 2017
1	0-48 måneder:	30.500 kr.
2	49-83 måneder:	34.000 kr.
3	over 84 måneder:	39.500 kr.

Designere med kandidatgrad

Lønbestemmelsen om designere med kandidatgrad ophæves, idet disse medarbejdere indgår fuldt ud i overenskomsternes § 3. Der henvises til Protokollat nr. 19 om designere med kandidatgrad.

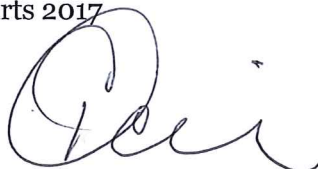
Efteruddannelsesmidler i TL-Konstruktør- og teknikeroverenskomsten

Pr. 1. marts 2017 afsættes til øvrige ansatte i overenskomsten kr. 19.500. Beløbet hensættes med et beløb til pulje med kr. 4.250 og til individuel anvendelse kr. 15.250.

København, den 2. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



FAOD - Forbundet Arkitekter og
Designere



JA



KF - Konstruktørforeningen



TL - Teknisk Landsforbund