



Overenskomst 2007-2010

Indholdsfortegnelse

Punkt 1 - Overenskomstens anvendelse	4
Punkt 2 - Ansættelse	4
Punkt 3 - Lønforhold	5
Punkt 4 - Pension	6
Punkt 5 - Lønudbetaling	7
Punkt 6 - Arbejdstid	7
Punkt 7 - Rådighedsvagt	8
Punkt 8 - Overarbejde	9
Punkt 9 - Forskudt arbejdstid	10
Punkt 10 - Opsigelse	11
Punkt 11 - Sygdom	12
Punkt 12 - Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom	13
Punkt 13 - Graviditets- barsels- og fædreorlov	13
Punkt 14 - Barns første sygedag	14
Punkt 15 - Ferie	14
Punkt 16 - Feriefridage	15
Punkt 17 - Søgne- og helligdage	15
Punkt 18 - Efteruddannelse	16
Punkt 19 - Kompetenceudvikling	17
Punkt 20 - Sociale kapitler	18
Punkt 21 - Velfærdsforanstaltninger	18
Punkt 22 - Oversigt over anvendelse af anciennitet	19
Punkt 23 - Rejsearbejde - uden overnatning	19
Punkt 24 - Udearbejde - med overnatning	22
Punkt 25 - Funktionærlignende ansættelse	23
Punkt 26 - Samarbejde og information	25
Punkt 27 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale arbejde	25
Punkt 28 - Tillidsmandsregler	27
Punkt 29 - Lokale aftaler	28
Punkt 30 - Regler for behandling af faglig strid	28
Punkt 31 - Overenskomstens varighed	30
Punkt 32 - Overenskomstens varighed	30
Punkt 33 - Protokollat	30
Bilag 1	31
Ferielov	31
Bilag 2	32
Feriekort	32
Bilag 3	33
Arbejdsmarkedspension	33
Formål	33
Pension	33
Alders- og anciennitetskrav	33
Lærlinge	33
Registrering og dokumentation	33
Pensionsbidrag	33

Bilag 4	34
Protokollat vedr. arbejdsmiljøudvalg	34
Bilag 5	34
Protokollat vedr. ventilationsområdet	34
Bilag 6	36
Protokollat uden for overenskomsten	36
Bilag 7	36
Protokollat uden for overenskomsten	36
Bilag 8	36
Lærlingebestemmelser	36
Uddannelsesforhold:	36
Løn og arbejdsforhold	43
Erhvervsskolerne:	50

Punkt 1 - Overenskomstens anvendelse

Stk. 1: Overenskomsten

Overenskomstparterne er enige om, at denne overenskomsts bestemmelser skal overholdes.

Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere inden for overenskomstens gyldighedsområde, hvor parterne er enige om at modvirke ethvert forsøg på at omgå overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2: Nyoptagne medlemmer

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk VVS har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for overenskomstområdet, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk VVS tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Tilpasningsforhandlingerne skal være afsluttet senest 2 måneder efter virksomhedens optagelse i Dansk VVS.

Indgåede lokalaftaler i forbindelse med tilpasningsforhandlinger vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af overenskomstens Punkt 29.

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk VVS ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget forbund inden for overenskomstområdet, omfattes af overenskomsten mellem Dansk VVS og de respektive forbund fra optagelsestidspunktet, jf. dog de særlige regler om pensionsbestemmelser i Punkt 4.

Punkt 2 - Ansættelse

Stk. 1: Bijob

Medarbejdere, som er ansat i virksomheder underlagt denne overenskomst, må ikke andetsteds påtage sig arbejde inden for overenskomstens område. Det gælder både arbejde i anden virksomhed og som selvstændig. Denne bestemmelse udelukker ikke, at arbejdsgiveren kan udlåne medarbejdere til andre virksomheder.

Stk. 2: Ufaglært arbejdskraft

Ufaglært arbejdskraft kan udføre arbejde, som er underlagt denne overenskomst samt på prislisterens område, hvis det sker på de vilkår, som fremgår af overenskomsten og prislisterne.

Stk. 3: Særlige arbejdsforhold

Organisationerne er enige om, at tekniske arbejdsfunktioner i forbindelse med VVS-overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af VVS-overenskomsten i henhold til grund-, efter- og videreuddannelser inden for VVS-branchens område.

I det omfang, det er nødvendigt at tilpasse løn- og arbejdsvilkår, kan der mellem organisationerne optages forhandling herom.

Bestemmelsen sigter ikke mod ansættelsesforhold som arbejdsledere og betroede funktionærer.

Stk. 4: Ansættelse mandag

Ansættelse af medarbejdere finder fortrinsvis sted om mandagen ved arbejdstids begyndelse.

Stk. 5: Implementering af direktiv om ansættelsesevis

Organisationerne har indgået aftale om afløsning af den nationale lovgivning, der implementerer EF-direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Stk. 6: Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at udenlandsk arbejdskraft som ansættes i Dansk VVS's medlemsvirksomheder, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår.

Såfremt en udenlandsk virksomhed indmelder sig i Dansk VVS, er der mellem overenskomstparterne enighed om at indkalde virksomheden til en fælles gennemgang af overenskomsten, således at fejl og misforståelser omkring overenskomstens rækkevidde kan undgås.

I det omfang en medlemsvirksomhed ikke har dansk forretningssted, er den ikke omfattet af den i Punkt 15, stk. 6 og 7, nævnte ferieggaranti- og feriekortordning og skal derfor indbetale feriepenge og søgnehelligdagsopsparing til BAT-

Kartellets Ferie- og søgnehelligdagskasse eller på anden måde dokumentere, at medarbejderne får udbetalt ferieløn/-godtgørelse i overensstemmelse med dansk lovgivning. En afklaring af denne ferieforpligtelse kan ske under det ovennævnte møde.

Ligeledes er der enighed om, at indstationering af udenlandsk arbejdskraft skal ske i overensstemmelse med EU's udstationeringsdirektiv, implementeret i Danmark ved lov nr. 1111 af 01/11 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Punkt 3 - Lønforhold

Stk. 1: Minimalløn

Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen:

pr. 1. marts 2007 kr. 98,10

pr. 1. marts 2008 kr. 100,60

pr. 1. marts 2009 kr. 103,10

Stk. 2: Øvrige lønforhold

a. Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktionsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne - og dermed beskæftigelsesmuligheder - fremmes mest muligt.

b. Forhandlingerne om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

Stk. 3: Servicetillæg

Hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord, betales et produktivtetsbestemt servicetillæg på minimum kr. 10,00 pr. time.

Tillægget modregnes i eventuelt personligt tillæg. Tillægget betales ikke ved timelønstimer i akkord af enhver art.

Stk. 4: Generelle forhøjelser

Alle generelle lønforhøjelser i overenskomstperioden tillægges udbetalingerne pr. time.

Stk. 5: Lønmæssige misforhold

Organisationerne er enige om, at de har påtaleret efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid, hvis de finder, at der på en arbejdsplads er lønmæssige misforhold.

Stk. 6: Smudstillæg

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

pr. 1. marts 2007 på kr. 7,80

pr. 1. marts 2008 på kr. 8,05

pr. 1. marts 2009 på kr. 8,25

Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på daglønns- som akkordarbejde.

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. 1. marts 2007 kr. 46,85 pr. dag

pr. 1. marts 2008 kr. 48,25 pr. dag

pr. 1. marts 2009 kr. 49,70 pr. dag

Stk. 8: Ikrafttræden af satser

De i Punkt 3 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

Punkt 4 - Pension

Stk. 1 a: Pensionsbidrag

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

Pensionsbidraget udgør 10,8 %. Den ansatte betaler 3,6 % og arbejdsgiveren 7,2 %.

Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør bidragene af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling:

1. juli 2007 - den ansatte betaler 3,8 % og arbejdsgiveren 7,6 %.

1. juli 2008 - den ansatte betaler 4,0 % og arbejdsgiveren 8,0 %

Stk. 1 b: Pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

pr. 1. juli 2007 kr. 7,50 pr. time

pr. 1. juli 2008 kr. 7,80 pr. time

pr. 1. juli 2009 kr. 8,25 pr. time

Arbejdsgiverens bidrag udgør 2/3 og den ansattes 1/3 af de ovennævnte beløb.

Bestemmelsen træder i kraft den 1. juli 2007, og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

Stk. 2: Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af Dansk VVS, der inden indmeldelsen i Dansk VVS ikke har en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag for disse medarbejdere, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark optrappes således:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk VVS betales 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 bidrag forhøjes i takt med stigningen. Altså skal de ovenfor nævnte andele af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk VVS og forbundet efter begæring fra Dansk VVS.

Stk. 3: Pension til medarbejdere i fleksjob

Medarbejdere, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervs-evne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget, jf. nærværende overenskomst, indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der omfattes af nærværende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Det er en forudsætning for aftalens ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og de øvrige relevante pensionsinstitutter træffes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør fravigelser af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 4: Sundhedsforsikring

Med virkning fra 1. juli 2007 etableres der i PensionDanmark en sundhedsforsikring for pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Virksomheden betaler forsikringspræmien.

Punkt 5 - Lønudbetaling

Stk. 1: Lønningsperiode

Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen skal være disponibel den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning. Arbejdsgiveren leverer en let forståelig lønspecifikation.

Stk. 2: Lønseddel

Lønsedlen skal som minimum indeholde:

- opgørelse over akkord og timelønstimer
- betaling af sygedagpenge
- arbejdsbestemte tillæg
- akkordoverskud
- feriepenge
- pensionsbidrag
- ATP
- AUD
- skatteberegning

Stk. 3: Arbejdssedler

For at lønudbetalingen kan finde sted til tiden, er medarbejderne forpligtede til at fremsende arbejdssedler dagligt samt ugesedler i så god tid, at de er arbejdsgiveren i hænde hver mandag med morgenposten.

Stk. 4: Lønudbetaling ved søgne- og helligdage

Hvis søgne- og helligdagen samt Grundlovsdag falder på en torsdag eller en fredag, sker lønudbetalingen 2 hverdage forud for denne.

Virksomhederne har ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud.

Punkt 6 - Arbejdstid

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Stk. 1: Den ugentlige arbejdstid

Den overenskomstfastsatte arbejdstid er aftalt til 37 timer pr. uge.

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, med mindre andet aftales. Fastlægges arbejdstiden uden for dette tidsrum, betales tillæg i henhold til Punkt 8 (overarbejde) og 9 (forskudt arbejdstid).

I øvrigt er der ved ændringer og reparationer på anlæg i idriftværende industri, produktions- og handelsvirksomhed og på institutioner mulighed for at etablere forskudt arbejdstid i henhold til bestemmelserne i Punkt 9.

Der kan i virksomheder med flere selvstændige afdelinger indgås aftale med tillidsmanden om forskelligt start- og afslutningstidspunkt for arbejdsdage. Aftaler af denne karakter skal omfatte alle i den pågældende afdeling.

Stk. 3: Varierende ugentlig arbejdstid

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider.

Varierende ugentlig arbejdstid kan maksimalt aftales for en 12 måneders periode, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal være 37 timer i den aftalte periode.

Det er en forudsætning for at indføre varierende ugentlige arbejdstider, at disse fastlægges for hele den aftalte periode.

Såfremt en medarbejder, der er omfattet af en sådan aftale, afskediges i den planlagte periode, skal der betales overtidstillæg efter gældende satser for det antal timer, der måtte overstige et ugentligt timetal på 37 timer.

Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 50 timer. Man kan godt aftale en arbejdstid, der er mindre end 7 timer pr. dag.

Varieret arbejdstid fastlægges skriftligt og mindst 2 uger forud.

Stk. 4: Implementeret direktiv om arbejdstid

Parterne har ved aftale implementeret EU-direktiv nr. 93/104EF vedr. arbejdstid.

Stk. 5: Implementeret direktiv om deltidbeskæftigelse

Parterne har ved aftale implementeret EU-direktiv nr. 97/81/EF om deltidbeskæftigelse

Punkt 7 - Rådighedsvagt

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Stk. 1: Aftale om rådighedsvagt

Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen. Rådighedsvagten påbegyndes efter arbejdstids ophør og afsluttes ved arbejdstids begyndelse. Inden for en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer.

Hvis rådighedsvagten omfatter mere end én medarbejder, deltager tillidsmanden i udformningen og planlægningen.

Stk. 2: Rådighedsvagt

Under en aftale rådighedsvagt har medarbejderen pligt til at opholde sig på sin bopæl eller til at kunne tilkaldes andetsteds fra på en aftalt måde. Arbejdsgiveren stiller mobiltelefon eller personsøger til rådighed. Medarbejderen skal uanset opholdssted være hos kunden inden for samme tidsrum som fra sin bopæl.

Stk. 3: Antallet af rådighedsvagter

Antallet af rådighedsvagter må ikke overstige 2 uger pr. 4 uger.

3.1: Betaling for rådighedsvagt

For rådighedsvagter betales:

Pr. 1. marts 2007

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 16,85 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 21,10 pr. time

Pr. 1. marts 2008

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 17,40 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 21,75 pr. time

Pr. 1. marts 2009

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 17,90 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 22,40 pr. time

3.2: Ugentlig betaling for rådighedsvagt

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

pr. 1. marts 2007 kr. 843,15

pr. 1. marts 2008 kr. 868,45

pr. 1. marts 2009 kr. 894,50

Stk. 4: Udkald uden for rådighedsvagt

Ved udkald uden for rådighedsvagten ydes et særligt tillæg pr. udkald således:

Pr. 1. marts 2007 på kr. 106,20

Pr. 1. marts 2008 på kr. 109,35

Pr. 1. marts 2009 på kr. 112,65

Stk. 4.1: Udkald under rådighedsvagt

Udkald under rådighedsvagt skal afregnes i hele timer. Ud over gældende timeløn betales vagttillæg og overtidstillæg i henhold til Punkt 8 i overenskomsten.

Stk. 5: Telefonisk rådgivning

Betaling for telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

Stk. 6: Ikrafttræden af satser

De i Punkt 7 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

Punkt 8 - Overarbejde

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Overarbejde betales med følgende tillæg:

Stk. 1: Første og anden time

Ved overarbejde i fortsættelse af den almindelige arbejdsdag betales pr. time for første og anden time således:

pr. 1. marts 2007 kr. 32,05

pr. 1. marts 2008 kr. 33,00

pr. 1. marts 2009 kr. 34,00

Stk. 2: Øvrige timer

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 2007 kr. 89,90

pr. 1. marts 2008 kr. 92,60

pr. 1. marts 2009 kr. 95,35

Stk. 3: Mellemtimer ved overarbejde

I mellemtimerne fra almindelig arbejdstids ophør til påbegyndelse af varslet overarbejde betales overtidstillæg, jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4: Afspadsering af overarbejde

Parterne er enige om, at det inden for overenskomstens område ikke kan undgås, at der forekommer forhold, der nødvendiggør overarbejde.

Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Dog skal overarbejde ikke afspadseres, så længe det for den enkelte medarbejder ikke overstiger 10 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder, medmindre den pågældende medarbejder og arbejdsgiveren er enige herom.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsmand, kan virksomheden og tillidsmanden lokalt aftale, om overarbejde ud over foranstående skal afspadses.

Tillidsmanden holdes orienteret om forestående og udført overarbejde og om, hvilke medarbejdere der har udført dette.

Stk. 5: Varsling af afspadsning

Afspadsning af overarbejde skal af begge parter varsles med 4 x 24 timer, med mindre parterne lokalt er enige om et andet varsel eller anden aftale. Varslet bortfalder i fratrædelsessituationer, idet alt opsparat, herunder ikke-afspadningspligtigt overarbejde, afspadses inden fratræden. Afspadsning kan finde sted i opsigelsesperioden.

Stk. 6: Bortfald af pligt til afspadsning

Når arbejdsløshedsprocenten falder til 4 pct. eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsning af overarbejde.

Stk. 7: Udbetaling af overtidstillæg

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommande lønudbetalingsdag.

De afspadningspligtige overtimer henstår, til afspadsning finder sted, og betales med den løn, som den pågældende medarbejder oppebærer på afspadningstidspunktet.

Ikke-afspadningspligtigt overarbejde betales i den lønperiode, hvor det er indtjent, med gældende timebetaling og overtidstillæg.

Stk. 8: Ikrafttræden af satser

De i Punkt 8 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

Punkt 9 - Forskudt arbejdstid

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Forskudt arbejdstid betales med følgende tillæg fra og med begyndelsen af den lønningssuge, hvori startdatoen indgår:

Stk. 1: Betaling for forskudt arbejdstid

Hvor dele af den forskudte arbejdstid sluttet efter kl. 18.00 frem til kl. 22.00 betales pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:

pr. 1. marts 2007 kr. 17,65

pr. 1. marts 2008 kr. 18,20

pr. 1. marts 2009 kr. 18,75

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:

pr. 1. marts 2007 kr. 34,60

pr. 1. marts 2008 kr. 35,65

pr. 1. marts 2009 kr. 36,75

Stk. 2: Varighed og etablering

Forskudt arbejdstid skal varsles med 3 x 24 timers varsel. Arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og 18.00, er ikke forskudt arbejdstid og giver derfor ikke adgang til tillæg.

Hvis varslingsbestemmelserne ikke overholdes, eller hvis den forskudte arbejdstid etableres for kortere tid end 1 uge, betales for de timer, der ligger i tidsrummet kl. 18.00-06.00 efter Punkt 8, stk. 1 og 2.

Stk. 3: Overarbejdsbetaling ved forskudt arbejdstid

Arbejde ud over den almindelige arbejdsdags fastsatte timer betales i henhold til Punkt 8, stk. 1 og 2.

Punkt 10 - Opsigelse

Stk. 1: Opsigelsesvarsel

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse har været beskæftiget på samme virksomhed i mindst 9 måneder, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra arbejdsgiverside	10 arbejdsdage
Fra medarbejderside	5 arbejdsdage

Læretiden efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten. Forud for læreforholdets afslutning skal lærlingen have et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat efter lærekontraktens udløb.

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).

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.

Stk. 4: Midlertidig afbrydelse af ansættelsesforholdet

Medarbejdere, som afbrydes midlertidigt i ansættelsesforholdet på grund af arbejdsmangel, generhverver den opnåede anciennitet og det eventuelle opsigelsesvarsel ved genansættelse i firmaet inden 60 arbejdsdage efter afbrydelsen.

Stk. 5: Fratrædelse ved kalenderugens afslutning

Fratrædelse kan kun finde sted ved kalenderugens afslutning.

Stk. 6: Opsigelse under ferie

Medarbejdere, som efter foranstående har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke afskediges under ferie. Ligesom disse medarbejdere ikke kan sige op under ferie.

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](#).

Stk. 8: Aflevering af værktøj ved fratrædelse

Medarbejderen er ansvarlig og erstatningspligtig for det udleverede værktøj, der skal være godt, velegnet, tidssvarende og i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bestemmelser. Det er medarbejderes pligt at passe på de udleverede materialer.

Værktøj og materialer anbringes efter arbejdsgiverens anvisning i aflåselige rum, container, værktøjskasse, bil el.lign. ved arbejdstids ophør. Ved tyveri af værktøj bortfalder erstatningspligten, hvis tyveriet omgående meddeles arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens eventuelle krav om erstatning skal rejses inden 10 dage efter meddelelsen om bortkomsten.

Medarbejder og arbejdsgiver har pligt til at deltage ved opgørelsen af værktøjskasse og udleverede effekter, når en arbejdsopgave eller et ansættelsesforhold ophører.

Hvor medarbejderen forlader virksomheden/arbejdspladsen, skal den fornødne tid afsættes til værktøjsoptælling inden for den normale arbejdstid. Optællingen skal afsluttes, inden fratrædelse kan finde sted. Nægter den fratrædende medarbejder at deltage i værktøjsoptælling, eller er han forhindret, kan tillidsmanden repræsentere medarbejderen ved optællingen, efter at denne har forladt virksomheden.

Er der ingen tillidsmand i virksomheden, kan arbejdsgiveren udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

Stk. 9: Kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau - medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til maks. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Punkt 11 - Sygdom

Stk. 1: Sygdom

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger en betaling til medarbejdere med mindst 6 mdrs. anciennitet.

Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde.

Timelønnen under sygdom er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens Punkt 6 aftalte acontoløn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3: Sygedagpengerefusion

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

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.

Stk. 4: Ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse under sygdom

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

Stk. 5: Ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse ved tilskadekomst

Ved tilskadekomst i virksomheden beregnes ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse under fravær uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

Stk. 6: Periodens længde for ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse

Ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højst 4 mdr. på grund af samme sygdom eller tilskadekomst. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværperiode.

Stk. 7: Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom

Hvis en medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom eller tilskadekomst, betales han for de manglende timer den pågældende dag som angivet i stk. 2.

Stk. 8: 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.

Punkt 12 - Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

Stk. 1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren løn indtil 6 uger. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager arbejdet, hvis lægen har tilladt det.

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde.

Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens Punkt 6 aftalte acontoløn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2: Anmeldelse af arbejdsskade

Ved ulykkestilfælde under arbejdet henvises i øvrigt til [lov om arbejdsskadeforsikring](#).

Arbejdsgiveren skal inden 9 dage anmelde ulykker, der følges af en dags fravær eller mere, til Arbejdstilsynet. Kopi af anmeldelsen fremsendes til sikkerhedsorganisationen eller, hvis en sådan ikke findes, til den tilskadekomne.

En arbejdsskade anmeldes også til virksomhedens forsikringsselskab.

Stk. 3: Uarbejdsdygtighed

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til [Dagpengelovens](#) bestemmelser.

Punkt 13 - Graviditets- barsels- og fædreorlov

Stk. 1: Graviditets- og barselorlov

a. barselorlov: Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til løn under barsel (barselorlov) i indtil 14 uger.

Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens Punkt 6 aftalte acontoløn

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

Lønnen under orloven indeholder den ved [lovgivningen](#) fastsatte maksimale dagpengesats.

Den maksimale sats er kr. 130,00 pr. time.

b. graviditet: Kvindelige medarbejdere har, under samme betingelser som angivet i stk. 1 a., ret til fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

c. adoption: Under samme betingelser har adoptanter ret til løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse efter bestemmelserne angivet i stk. 1 a og stk. 2.

Stk. 2: Fædreorlov

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

Stk. 3: Forældreorlov

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. - og i umiddelbar forlængelse af de 14 uges barselorlov - yder virksomheden løn under fravær i indtil 6 uger. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

For forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2007 eller senere, ydes betaling i indtil 9 uger under samme betingelser som angivet i stk. 1 a.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4: Barselsudligning

Dansk VVS har via DA etableret en ordning, der inden for nærmere fastsatte bestemmelser udligner virksomhedernes overenskomstmæssige udgifter til barsel, således at udgiften ikke påhviler den enkelte arbejdsgiver alene.

Ordningen forudsætter opretholdelse af fuld dagpengerefusion.

Punkt 14 - Barns første sygedag

Stk. 1: Frihed ved barns første sygedag

Til medarbejdere med mindst 6 mdrs. anciennitet og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Stk. 2: 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.

Meddelelse om fravær ved barns sygdom sker efter samme regler som ved sygdom.

Der gælder følgende maksimale sats pr. time:

pr. 1. marts 2007 kr. 113,-

Stk. 3: Barns hospitalsindlæggelse

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 og 2. gives der til medarbejdere og ansatte under uddannelse frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Punkt 15 - Ferie

Stk. 1: Ferieloven

Alle medarbejdere - herunder lærlinge - er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Ferieloven er optrykt som bilag 1.

Stk. 2: Afkald på ret til ferie er ugyldig

Enhver aftale, hvorved der gives afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferieudlæg, er ugyldig.

Stk. 3: Udbetaling af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse udbetales tidligst 4 uger før ferieperioden påbegyndes, under forudsætning af at feriekortet er arbejdsgiveren i hænde senest 5 uger før ferieperioden. Afleveres feriekortet senere, skal feriegodtgørelsen senest udbetales 1 uge efter, det er arbejdsgiveren i hænde.

Stk. 4: Feriegodtgørelse ved tilskadekomst

Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden er gældende fra ansættelsen.

Stk. 5: Aftaler om ferieafholdelse

Aftaler om ferieafholdelse skal foreligge skriftligt.

Stk. 6: Garantiordning

Dansk VVS garanterer for ferie samt søgne- og helligdagsgodtgørelse.

Overenskomstparterne er enige om, at forbundets medlemmer og virksomheden skal benytte den betalingskortordning, som er aftalt af parterne.

Stk. 7: Feriekortordning

Senest den 15. februar får medarbejderen fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort.

Se Bilag 2.

En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret en dokumentation for optjent ferie og feriepenge.

Har medarbejderen ved sin fratræden ikke holdt de feriedage, der tilkommer ham fra beskæftigelsen på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der betalingskort for restferie herfor.

Punkt 16 - Feriefridage

Stk. 1: Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert ferieår fra 1. maj til 30. april.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven

Uanset jobskifte er der kun ret til 5 feriefridage i hvert ferieår.

Betalingen for feriefridagene sker efter de samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 17.

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 800,00. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 500,00.

Pr. 1. juli 2007 ændres udbetalingen til kr. 900,00 pr. dag.

For ungarbejdere udgør beløbet kr. 500,00 pr. dag.

Stk. 2: Loft over udbetaling

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end det til enhver tid henlagte beløb.

Punkt 17 - Søgne- og helligdage

Stk. 1: Opsparing til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage

Med det formål at yde medarbejderen betaling for søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 5,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgne- og helligdagsbetalingen.

Satsen ændres som følger:

pr. 1. juli 2007 til 6,10 %

pr. 1. juli 2008 til 6,60 %

pr. 1. juli 2009 til 6,85 %

Stk. 2: Udbetaling af søgne- og helligdagsopsparing

Søgne- og helligdagsbetaling udbetales til medarbejderen i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag samt 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag. Beløbet udgør kr. 550,00 pr. dag. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 360,00.

Pr. 1. juli 2007 ændres udbetalingen til kr. 900,00 pr. dag.

For ungarbejdere udgør beløbet kr. 500,00 pr. dag.

Stk. 3: Loft over udbetaling

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 2 nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb end det til enhver tid henlagte beløb.

Stk. 4: Tidspunkt for udbetaling af søgne- og helligdagsopsparing

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgne- og helligdagen(e) falder.

Stk. 5: Forskudsbeløb ved årsskiftet

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

Stk. 6: Restudbetaling af søgne- og helligdagsopsparing

Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage til medarbejderen, med mindre vedkommende inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet - eller en del deraf - indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 7: Garantiordning

Dansk VVS garanterer for ferie- samt søgne- og helligdagsgodtgørelse - jf. Punkt 15

Punkt 18 - Efteruddannelse

Stk. 1: Efteruddannelse

Overenskomstparterne er enige om i samarbejde at sikre virksomhedernes medarbejdere den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at fremme VVS-branchens arbejdsområder.

Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af VVS-branchens kursusudbud.

Organisationerne er enige om, at medarbejdere, under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, kan opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser.

Stk. 2: Ret til efter- og videreuddannelse

Medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden har ret til 1 uges efter- og videreuddannelse pr. kalenderår inden for uddannelser iværksat i medfør af Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser gennem VVS-branchens Uddannelsesnævn. Såfremt overenskomstparterne er enige, kan bestemmelsen omfatte andre faglige uddannelser. Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager den i virksomheden gældende timeløn. Virksomheden modtager gennem forbundet det offentlige tilskud.

Medarbejderne er pligtige at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.

Medarbejderen har herudover ret til selvvalgt uddannelse i op til en uge placeret under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold. Uddannelsen skal være brancherelevant i bred forstand - jf. Punkt 19.

Stk. 3: Løntabsgodtgørelse

Hvis en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg. Løntabsgodtgørelse tilgår virksomheden.

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

Stk. 4: VVS-Branchens Uddannelsesfond

Overenskomstparterne har oprettet VVS-Branchens Uddannelsesfond - jf. Punkt 27, stk. 5.

Fonden finansieres ved, at Dansk VVS' medlemsvirksomheder indbetaler et beløb svarende til 25 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Pr. 1. juli 2007 forhøjes bidraget til 45 øre pr. time.

Beløbet anvendes med 15 øre til dækning af administrationsomkostninger og 30 øre efter nærmere aftalte retningslinjer i VVS-Branchens Uddannelsesnævn og VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Aftalen betragtes som et fælles overenskomstresultat.

Stk. 5: LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfond

Arbejdsgiverbidraget til den af DA og LO oprettede Oplysnings- og Uddannelsesfond udgør 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Fra og med begyndelsen af den første lønperiode efter **1. januar 2008** forhøjes bidraget til 31 øre pr. præsteret arbejdstime. LO's medlemmer modtager 3/4 og DA's medlemmer 1/4.

Punkt 19 - Kompetenceudvikling

Stk. 1: Uddannelses- og kompetenceplanlægning

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtede til at deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for VVS-branchen.

Stk. 2: Formål

VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Stk. 3: VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen - idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter m.v.) 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.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne.

Der kan først - med mindre bestyrelsen i enighed træffer anden beslutning - ydes tilskud fra fonden, når overenskomstens efteruddannelsesbestemmelse i Punkt 18, stk. 2, er udtømt. Dette gælder såvel for medarbejder som virksomhed.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse. Hvis fondens formue overstiger 11/2 års indbetalinger, skal bestyrelsen træffe beslutning om ændrede tilskudskriterier eller nedsat indbetaling.

Parterne er enige om, at Fonden administreres af EVU - VVS-branchens Uddannelsessekretariat.

Stk. 4: Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Opkrævning af bidrag varetages af Dansk VVS, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

Punkt 20 - Sociale kapitler

Stk. 1: Fysiske eller psykiske handicap

Parterne er enige om at tilvejebringe de nødvendige overenskomstmæssige bestemmelser, som gør det muligt at udføre arbejde, som står i forhold til deres helbred og evner, for personer, der på grund af fysiske eller psykiske handicap ikke er i stand til at varetage et normalt arbejde på sædvanlige overenskomstmæssige vilkår inden for værksteds-, bygge- og anlægsbranchen.

Parterne vil i fællesskab medvirke til, at der oprettes særlige stillinger til de omhandlende personer i det omfang, der ikke allerede i den enkelte virksomhed kan peges på arbejdsområder, som med rimelighed kan udføres, og som ikke allerede udføres på overenskomstmæssige vilkår.

Stk. 2: Unge og længerevarende ledige

I takt med amters og kommuners udlicitering og privatisering af offentlige bygge- og anlægsarbejder og vedligeholdelsesarbejder erkender parterne nødvendigheden af, at branchen påtager sig et medansvar for beskæftigelse og genoptræning af de grupper af henholdsvis unge og længerevarende ledige, som de offentlige arbejdsgivere i henhold til gældende lovgivning har pligt til at tilbyde beskæftigelse i en begrænset periode.

Stk. 3: Rammer for indpasning på arbejdspladser

Med udgangspunkt i de særlige arbejdsforhold, der gælder i bygge- og anlægsbranchen, vil organisationerne i den kommende overenskomstperiode optage drøftelser med henblik på at fastlægge rammer, hvorunder sådanne personer kan indpasses på de danske værksteds-, bygge- og anlægsarbejdspladser.

Ved fastsættelsen af disse rammer vil overenskomtparterne sikre, at der skabes øget beskæftigelse, og at der ikke må ske en samtidig udstødning af ordinært ansatte eller finde løndump-ing sted. Parterne vil derfor overveje, på hvilken måde medarbejderne i virksomhederne kan inddrages i beslutningsprocessen om ansættelse af de foran nævnte persongrupper.

Overenskomtparterne er enige om, at en endelig rammeaftale om beskæftigelsen af de sociale grupper ikke er mulig, før der er skabt klarhed over, hvilken lovgivning der kommer til at gælde for disse grupper.

Stk. 4: Forkortet arbejdstid

For medarbejdere, hvis arbejdssevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Stk. 5: Seniorpolitik

Parterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne er derfor enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et arbejde, der skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse.

Parterne vil i overenskomstperioden i fællesskab udarbejde vejledningsmateriale til brug for arbejdet med seniorpolitik i virksomhederne.

Punkt 21 - Velfærdsforanstaltninger

Stk. 1: Skur eller skurvogn

Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal virksomheden, såfremt egnede lokaler ikke kan anvises, efterleve bestemmelserne om skurforhold i [Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001](#) vedr. indretning af byggepladser. Skurene må ikke benyttes til overnatning. I forbindelse med sager omhandlende arbejdsmiljømæssige forhold, er det derfor alene sager vedr. skurforhold, der kan rejses i det fagretlige system.

Stk. 2: Farefuldt arbejde

Alt farefuldt arbejde udføres af 2 personer.

Punkt 22 - Oversigt over anvendelse af anciennitet

Valg af tillidsmand	9 måneder Punkt 28, stk. 3
Opsigelse	9 måneder Punkt 10, stk. 1
Kompetenceudvikling	2 år Punkt 10, stk. 9
Læreforholdets afslutning	Læretid efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten Punkt 10, stk. 1
Sygdom:	6 måneder Punkt 11, stk. 1
Barnets første sygedag, Barns hospitalsindlæggelse	6 måneder Punkt 14, stk. 1 og 3
Graviditet og barsel:	9 måneder Punkt 13, stk. 1, 2 og 3
Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom:	Ingen
Anmeldelse af arbejdsskade:	9 dage Punkt 12, stk. 2
Efteruddannelse og selvvalgt uddannelse:	9 måneder Punkt 18, stk. 2
Funktionærlignende ansættelse:	9 måneder Punkt 25, stk. 1

Punkt 23 - Rejsearbejde - uden overnatning

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Bestemmelserne er opdelt i 4 grupper:

- A. Afregning fra virksomhedens adresse
- B. Afregning fra medarbejderens bopæl
- C. Generelle bestemmelser for A og B
- D. Befordringsgodtgørelse

Forudsætningen for anvendelse af tillæg for rejsearbejde er, at der sker transport til og fra arbejdsstedet samme dag.

A - Afregning fra virksomhedens adresse

For medarbejdere, som er antaget til en virksomheds adresse, gælder:

Stk. 1: Virksomhedens adresse

Som en virksomheds adresse gælder det værksted, medarbejderen udsendes fra.

Dette gælder også, hvor en virksomhed har andre afdelinger eller filialer med anden geografisk beliggenhed, når følgende minimumskrav er opfyldt:

Afdelingen skal være af permanent karakter og mindst have 1 ledende medarbejder ansat på afdelingens adresse.

Virksomheden skal være registreret i Dansk VVS og meddelt forbundet.

Afdelingen skal være registreret med navn, adresse og telefonnummer over for myndigheder og postvæsen.

Overflytning mellem afdelingerne kan finde sted. Flytning skal dog varsles med den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Med hensyn til orientering af tillidsmand henvises til overenskomstens Punkt 26, stk. 3.

Ansættelse skal foreligge skriftligt. Kopi tilstilles tillidsmanden.

B - Afregning fra medarbejderens bopæl

Stk. 2: Skriftlig aftale om ansættelsessted

Når medarbejdere ansættes til et bestemt arbejdssted, skal der foreligge en skriftlig aftale om ansættelsessted og eventuelt tillæg for rejsearbejde. Dette gælder også, hvis medarbejderen flyttes til et andet bestemt arbejdssted. I modsat fald betragtes medarbejderen som ansat på virksomhedens adresse.

Stk. 3: Medarbejderens bopæl

Medarbejderens bopæl på ansættelsestidspunktet er gældende for hele arbejdsperioden på arbejdspladsen.

Stk. 4: Skift af arbejdssted

Medarbejdere, som er antaget til et bestemt arbejdssted uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens værkstedsadresse, og derefter antages til en arbejdsplads inden for de nævnte 7 km, betragtes nu og fremover som antaget til virksomhedens adresse, som beskrevet i gruppe A.

C - Generelle bestemmelser

Bestemmelser og satser gælder kun A og B.

Stk. 5: Arbejde inden for en grænse på 7 km

Ved arbejde, der udføres inden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales intet tillæg for rejsearbejde.

Stk. 6: Arbejde uden for en grænse på 7 km

Ved arbejde af mere end 1 arbejdsdags varighed, der udføres uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales til dækning af vejtid og befordring de anførte beløb.

Ved arbejde af 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værkstedsadresse, betales intet tillæg for rejsearbejde. Der betales normal timebetaling samt eventuelt overtidstillæg for medgået transporttid samt kørselsgodtgørelse.

Stk. 7: Afbrydelse af arbejde

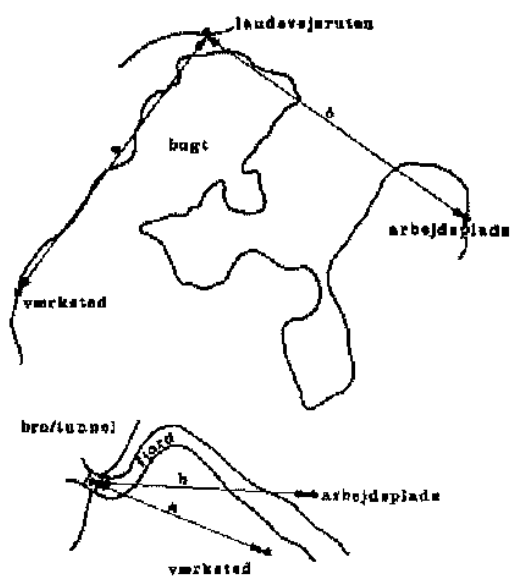
Såfremt et arbejde, for hvilket der ydes tillæg for rejsearbejde, afbrydes uden en af medarbejderen tilregnelig grund, betales tillæg for rejsearbejde for hele dagen. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

Stk. 8: Måling af afstand i luftlinje

Vejlængder måles i luftlinje.

Måling af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige edb-måleprogram fra KRAK, der er udgivet af overenskomstparterne.

Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden A/eller medarbejderens bopæl B til arbejdsstedet forøges med mere end 25 % i forhold til luftlinjen, måles afstanden i luftlinje mellem virksomheden A eller medarbejderens bopæl B og arbejdsstedet via et mellemliggende punkt på den nærmeste vejføring. (Se eks.).



Stk. 9: Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde

Der betales ikke tillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb på 16,85 kr. pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

Stk. 10: Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m. øre/time.	
7	10	835
10	13	1170
13	16	1490
16	20	1930
20	25	2435
25	30	2835
30	35	3100
35	40	3285
40	45	3560
45	50	3895
50	55	4225
55	60	4565
60	65	4900

65	70	5235
70	75	5570
75	og herover	7480

Stk. 11: Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i arbejdsgiverens motorkøretøj

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

Stk. 12: Anvendelse af måleprogram

Forudsætningen for at anvende det særlige måleprogram er, at de to punkter for beregning af tillæg for rejsearbejde har en postadresse, der forefindes i programmet. Hvor det ikke lader sig gøre at finde et arbejdsstedets postadresse i programmet, er det midten af arbejdsstedets matrikelnummer, der er gældende.

Hvis der er tale om ledningsarbejder eller andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke refererer til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering.

Stk. 13: Udgifter til færge eller bro

Hvis det er aftalt, at medarbejderen benytter eget - eller virksomhedens - køretøj i forbindelse med arbejdet, og dette medfører udgifter til færge eller bro, betales disse af virksomheden.

Stk. 14: Regulering af tillæg for rejsearbejde

Tillæg for rejsearbejde pristalsreguleres 1. marts det år, overenskomsten fornyes.

D - Befordringsgodtgørelse

Stk. 18: Befordringsgodtgørelse

Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler. Virksomheden fører den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor.

I satsene er det forudsat, at medarbejderen uden ekstrabetaling medbringer sit håndværktøj, som er nødvendigt for et arbejdes udførelse.

Punkt 24 - Udearbejde - med overnatning

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Bestemmelser vedr. rejsegodtgørelse i forbindelse med udearbejde, hvor det er nødvendigt, at overnatning finder sted, kan lokalt aftales med udgangspunkt i SKAT's regler for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse. I forbindelse med udbetaling af skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse fører virksomheden den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor.

Såfremt enighed ikke opnås, gælder nedenstående.

Stk. 1: Kost og logi i forbindelse med overnatning

I forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted, skal virksomheden sørge for:

- Logi på anerkendt hotel, pensionat el.lign. eller betale efter godkendt regning.
- Betale fortæring efter godkendt regning.

Stk. 2: Ud- og hjemrejse i forbindelse med overnatning

I forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted, betaler arbejdsgiveren første udrejse til og sidste hjemrejse fra arbejdsstedet med billet til offentlig befordring samt den til disse rejser medgæede tid med den ansattes personlige timeløn.

Stk. 3: Arbejde ud over 1 måneds varighed i forbindelse med overnatning

Ved arbejde ud over 1 måneds varighed, hvor overnatning finder sted, betales der medarbejderne rejsepenge til én rejse

frem og tilbage, og derefter betales 1 gang rejsepenge for hver måned, de yderligere er beskæftiget på arbejdspladsen. Den tid, der medgår til denne rejse, godtgøres ikke. Rejsepenge ydes kun i de tilfælde, hvor medarbejderne virkelig foretager rejserne.

Punkt 25 - Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1: Indgåelse af aftale

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter nedenstående retningslinjer.

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår med medarbejdere med mindre end 9 måneders anciennitet, hvis virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Aftalen indgås som en individuel aftale med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund. Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten. Aftalen gør ikke medarbejderen til funktionær.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Organisationerne er enige om, at kun de bestemmelser i funktionærloven og overenskomsten, der er nævnt nedenfor, er gældende for aftalen om funktionærlignende ansættelser.

Stk. 2: Samarbejde og tillidsmandsregler

Se overenskomstens Punkt 26, 27 og 28.

Stk. 3: Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Stk. 4: Pension

Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens Punkt 4, stk. 1.

Stk. 5: Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

Stk. 6: Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

Organisationerne er enige om, at opsigelsesvarslerne længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 7: Minimalerstatning

Funktionærlovens §3.

Stk. 8: Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang

Funktionærlovens §4.

Stk. 9: Arbejdstid

Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer. Såfremt virksomheden og medarbejderen ønsker arbejdstiden placeret uden for overenskomstens normale daglige arbejdstid, kan dette aftales.

Stk. 10: Overarbejde

Der er mellem organisationerne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsring af overarbejde aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Stk. 11: Rejse og udearbejde

Rejse og udearbejde organiseres og betales efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Stk. 12: Rådighedsvagt

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Stk. 13: Efter- og videreuddannelse

Følger overenskomstens Punkt 18 og 19.

Stk. 14: Akkordarbejde

Den aftalte månedsløn træder i stedet for de overenskomstaftalte timelønninger og akkordbestemmelser.

En medarbejder, der er ansat på funktionærlignende vilkår, kan deltage i akkord, men kan ikke være akkordholder, hvor flere indgår i akkorden.

Alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt.

Ved deltagelse i akkord bortfalder månedslønnen for det antal timer, den ansatte arbejder i akkorden, mens øvrige funktionærlignende vilkår i aftalen bibeholdes for medarbejdere.

Ved deltagelse i akkorden omregnes månedslønnen til timeløn med det gældende timetal p.t. 160,33.

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

Stk. 15: Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens §23.

Stk. 16: Søgne- og helligdage

Der gives fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfri dage.

Stk. 17: Sygdom

Efter Funktionærlovens §5, dog med ret til frihed ved barns første sygedag efter overenskomstens Punkt 14.

Stk. 18: Barsel

Se overenskomstens Punkt 13.

Stk. 19: Feriefridage

Den enkelte medarbejder har i hvert ferieår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Optjeningen til kontoen sker løbende i kalenderåret.

Såfremt den funktionærlignende ansatte ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Feriefridagene placeres efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. ferieår end 5.

Med virkning fra 1. juli 2007 oprettes der for alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører 2,60 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. juli 2008 forøges henlæggelsen med 0,5 % og pr. 1. juli 2009 med 0,25 %, således at den samlede henlæggelse bliver på 3,35 %. Satserne indeholder feriegodtgørelse.

Overgangsordning for 2007. Afholdte feriefridage i perioden 1. maj til 1. juli 2007 fratrækkes med 0,45 % pr. dag, således at opsparingsprocenten fra 1. juli reguleres dermed for resten af kalenderåret 2007.

Ved afholdelse af en feriefridag efter 1. juli 2007 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Senest den 30. november i et optjeningsår, første gang 30. november 2007, skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen.

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.

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.

Stk. 20: Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter nærværende retningslinjer.

I øvrigt gælder hovedaftalen.

Punkt 26 - Samarbejde og information

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Stk. 1: Tillidsmandsinstitutionen

Formålet med tillidsmandsinstitutionen er at varetage de ansattes interesser, hvad angår indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse. Samt at tilgodese virksomhedens produktions- og virkeområder.

Såvel tillidsmand som virksomhedens repræsentant skal være udstyret med forhandlingsmandat til at indgå aftaler inden for virksomhedens områder og ved lokalforhandlinger.

Stk. 2: Orienteringsmøde

Organisationerne opfordrer til, at virksomheden og tillidsmanden hvert kvartal afholder et orienteringsmøde om beskæftigessituationen. På mødet gennemgås endvidere behov for efteruddannelse af medarbejdere og indtag af lærlinge.

Stk. 3: Orientering om afskedigelser

Tillidsmanden skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret. Orienteringen skal senest foregå ved opsigelsen. Tillidsmanden har påtaleret ved eventuelle urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

I forbindelse med flytning af en medarbejder mellem to afdelinger i samme virksomhed, skal der gives orientering herom til tillidsmændene i begge afdelinger.

Stk. 4: Tillidsmanden i virksomheder uden sikkerhedsorganisation

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt eller valgt, kan tillidsmanden rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Punkt 27 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale arbejde

Stk. 1: Fælles samarbejdsprojekt

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Parterne gennemfører projektet i fællesskab.

Stk. 2: Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Fremtidige nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der inden den 1. januar 2008 skal have udarbejdet et færdigt program for den fælles aktivitet.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter kan lægges i EVU-regi eller et andet af parterne valgt regi.

Stk. 3: Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling inden den 1. januar 2008 skal være fastlagt af en arbejdsgruppe nedsat af overenskomstparterne.

Den fælles indsats varetages af et af parterne valgt eller etableret organ.

Stk. 4: Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under VVS-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

Stk. 5: Finansiering

Hvis det er skatteteknisk muligt ændrer VVS-Branchens Uddannelsesfond navn til VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fonden med 20 øre pr. præsteret arbejdstime.

Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

Hvis det måtte vise sig at de ovennævnte aktiviteter ikke kan samles i en fond, vil administrationen foregå fra to separate fonde.

Punkt 28 - Tillidsmandsregler

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Stk. 1: Krav til antal medarbejdere ved valg af tillidsmand

På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 4 medarbejdere, vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en svend til at være tillidsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 2: Valg af tillidsmand i afdelinger og filialer

På virksomheders afdelinger og filialer, der geografisk adskiller sig fra hovedvirksomheden, vælges der tillidsmand blandt dem, der er beskæftigede i henhold til stk. 1.

Stk. 3: Hvem kan vælges som tillidsmand

Tillidsmanden skal vælges blandt de medarbejdere, der har været beskæftiget mindst 9 mdr. i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

På virksomheder med 3 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det. Såfremt de lokale parter er enige, kan anciennitetsbestemmelsen fraviges.

Stk. 4: Tillidsmandsbeskyttelse

Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Stk. 5: Indsigelse mod valg af tillidsmand

Hvis virksomheden måtte anse et tillidsmandsvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har virksomheden ret til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets lokale afdeling inden 10 arbejdsdage, efter meddelelsen om valg er modtaget i virksomheden.

Stk. 6: Tillidsmandskursus

Organisationerne er enige om, at når der i en virksomhed er valgt tillidsmand, og han ikke tidligere har gennemgået et tillidsmandskursus, opfordres virksomheden til at give ham frihed til en sådan uddannelse hurtigst muligt.

Stk. 7: Indkaldelse af tillidsmand til forhandlinger

Såfremt der ved forhandling om overenskomstens almindelige bestemmelser og priser ikke kan opnås enighed mellem pågældende medarbejdere og arbejdsgiveren, skal tillidsmanden indkaldes til forhandlingerne.

Stk. 8: Tillidsmandens virksomhed i arbejdstiden

Når tillidsmanden, for at udføre tillidsmandsarbejde i arbejdstiden, må forlade arbejdet, skal dette ske med tilbørlig hensyn til dette og meddeles arbejdsgiveren.

Når virksomheden lægger beslag på tillidsmanden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsmanden. For eventuelle overtidstimer betales med overtidstillæg.

Stk. 9: Bortfald af tillidsmandsstatus

En tillidsmand, der er valgt i en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsmand, hvis antallet af medarbejdere i en periode af 3 måneder har været 3 eller derunder, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om stillingens opretholdelse.

Stk. 10: Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling

Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse af en tillidsmand er uberettiget, kan hans arbejdsforhold ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 11: Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedsophør

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i Punkt 10 aftalte.

Stk. 12: Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varselsperioden pligtig at betale en erstatning. Erstatningens størrelse skal

være afhængig af omstændighederne, men kan ikke overstige 52 ugers løn. Erstatningen beregnes efter tillidsmandens gennemsnitsfortjeneste i de sidste tre måneder. I øvrigt henvises til Hovedaftalens bestemmelser.

Punkt 29 - Lokale aftaler

Stk. 1: Skriftlige aftaler

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

Stk. 2: Lokalaftaler uden organisationernes medvirken

Lokale aftaler, der skal være skriftlige, kan aftales uden organisationernes medvirken.

Stk. 3: Indgåelse af lokale aftaler

Hvor der er valgt tillidsmand, indgås lokalaftaler mellem ham og virksomheden. Hvis der ikke er valgt tillidsmand, indgås lokalaftaler mellem virksomheden og de ansatte.

Stk. 4: Udlevering af lokalaftaler

Organisationerne kan på forlangende få aftalerne udleveret.

Stk. 5: Opsigelse af lokale aftaler og kutymer

Lokale aftaler, kutymer eller reglementer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Stk. 6: Opsigende parts forpligtelse

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7: Bortfald af lokale aftaler og kutymer

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 8: Information vedr. lokale aftaler

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

Punkt 30 - Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1: Bilæggelse af uenighed

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter søges bilagt efter nedenstående regler.

Stk. 2: Lokalforhandling

Såfremt der opstår uenighed mellem arbejdsgiver og medarbejdere, skal uoverensstemmelsen forhandles lokalt. Der skal udfærdiges et referat af den lokale forhandling, som underskrives af begge parter.

Stk. 3: Mæglingsmøder.

Såfremt der ikke ved lokale forhandlinger opnås enighed, kan der gennem de respektive organisationer begæres mægling i sagen.

Den af parterne, der begærer mæglingsmøde afholdt, har pligt til at vedlægge mæglingsbegæringen et referat af den lokale forhandling med tilhørende bilag.

Det skal fremgå, hvilke krav og tilbud der er fremsat ved den lokale forhandling. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges. Mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse i København inden 10 arbejdsdage og i provinsen inden 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Den nævnte tidsfrist kan efter aftale fraviges.

Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingsmand, der ved direkte forhandling søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver dette med bindende virkning

Stk. 4: Organisationsmøde.

Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, er hver af organisationerne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling på et organisationsmøde.

Begæring om sagens behandling skal - såfremt der ikke ved mæglingsmødet er truffet anden aftale - meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

Når begæringen foreligger, skal sagen behandles senest 30 arbejdsdage efter, at modparten har modtaget anmeldelse. For så vidt der på mødet opnås enighed om en løsning af uoverensstemmelsen, er denne løsning bindende for parterne.

Stk. 5: Permanent Udvalg.

Til udarbejdelse af eventuelle nye akkordpriser, som skal være gældende inden for området, nedsætter organisationerne et permanent udvalg bestående af 6 medlemmer, hvoraf halvdelen vælges af arbejdsgiverrepræsentanter og halvdelen af medarbejderrepræsentanter.

Resultatet af udvalgets arbejde godkendes af organisationerne.

Til løsning af løbende sager nedsættes et arbejdsudvalg bestående af én repræsentant fra hver organisation. For dette arbejdsudvalg er samme tidsfrister gældende som nævnt i stk. 4.

Stk. 6: Faglig Voldgift.

a - Begæring om faglig voldgift

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er tilvejebragt enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse af en faglig voldgift.

Den organisation, der ønsker et spørgsmål til afgørelse ved voldgift, må inden 40 arbejdsdage give den modstående organisation meddelelse herom.

b - Vægning mod voldgift

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation, hhv. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen, indanke spørgsmålet om vægningens berettigelse for Arbejdsretten.

c - Voldgiftsrettens sammensætning

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 1 opmand og 2 repræsentanter for hver af parterne.

d - Udpegning af opmand

Opmanden udpeges af parterne i fællesskab under hensyn til, om opmanden skal være jurist eller arkitekt. Såfremt der ikke er enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne en opmand.

e - Udveksling af klage- og svarskrifter

Inden voldgiften afholdes, udveksles klage- og svarskrift. Opmanden fungerer som rettens formand.

Sagen går til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

f - Kendelse skal efterleves

Undertegnede organisationer og dens enkelte medlemmer skal efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

g - Dækning af udgifterne

Til dækning af udgifterne, som måtte foranlediges ved voldgiftsrettens virksomhed, afgør opmanden, hvilke af parterne der skal betale sagens omkostninger.

Stk. 7: Valg af mæglingsmænd og voldgiftsmedlemmer

Det står organisationerne frit for, hvem de vil vælge til mæglingsmand og til voldgiftsmedlemmer.

Stk. 8: Forbud mod arbejdsstandsning

Forinden reglerne for behandling af faglig strid er opfyldt, må der ikke fra nogen af siderne iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet.

Stk. 9: Arbejdsstandsning påbudt af hovedorganisationerne

Nærværende regler indskrænker ikke de 2 organisationers eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen.

Stk. 10: Organisationsansvar

Har en organisation nedlagt påstand om organisationsansvar på et fællesmøde over for den modstående organisation, skal sagen behandles på et organisationsmøde.

Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer organisationsmøde afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles i et andet forum. Det er afgørende, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer.

Punkt 31 - Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2007, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2010.

Dansk VVS
Jesper Hansen

Blik- og Rørarbejderforbundet og Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873
Kurt Jakobsen

Punkt 32 - Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2007, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2010.

Dansk VVS
Jesper Hansen

Dansk Metalarbejderforbund
Kjeld Husted

Punkt 33 - Protokollat

Dansk VVS og 3F - Fagligt Fælles Forbund

Dansk VVS og 3F tiltræder den mellem Dansk VVS og Dansk Metalarbejderforbund gældende overenskomst af 1. marts 2007 med tilhørende protokollater - med følgende undtagelser, ændringer og tilføjelser.

Punkt 3 stk. 1: Minimalløn for ungarbejdere - under 18 år

Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen for ungarbejdere:

pr. 1. marts 2007 kr. 56,50

pr. 1. marts 2008 kr. 57,95

pr. 1. marts 2009 kr. 59,40

Der ydes ikke servicetillæg i henhold til overenskomstens Punkt 3, stk. 3.

Stk. 1: Minimalløn for voksne arbejdere

Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen:

pr. 1. marts 2007 kr. 98,10

pr. 1. marts 2008 kr. 100,60

pr. 1. marts 2009 kr. 103,10

Ud over minimallønnen ydes der - efter det fyldte 18. år - servicetillæg i henhold til overenskomstens Punkt 3, stk. 3 med 10 kr./time

Særlige tilfælde:

Såfremt arbejdsgiveren kan dokumentere, at der er indgået en aftale om prøveansættelse med henblik på etablering af læreforhold i henhold til Lærlingebestemmelserne - indgået med Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund og de på arbejdsgiverside respektive faglige udvalg - betales der i henhold til denne bestemmelse intet servicetillæg. Dette gælder uanset den pågældende er over 18 år. Af aftalen skal det fremgå, at arbejdsforholdet er etableret med gensidig erklæring om, at ansættelsen er etableret som en prøveperiode.

Ansættelse som prøveperiode kan højst gælde 1 år efter arbejdsforholdets start.

Efter denne periode - eller ved afbrydelse af ansættelsesforholdet som en prøveperiode inden 1 år - træder de almindelige bestemmelser om udbetaling af servicetillæg automatisk i kraft efter det fyldte 18. år.

Punkt 22, stk. 1: Akkordpligt

Rørprislisten, Fjernvarmeprislisten og Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde i Danmark, er ikke gældende i aftalen med 3F, med mindre de lokale parter er enige herom.

Nærværende overenskomst gælder fra 1. marts 2007, og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2010.

Bilag 1

Ferielov

Lov nr. 396 af 31. maj 2000
(LF 178 99/00)

Bilag 2

Feriekort

Bilag 2

Feriekort for medarbejdere på virksomheder under Dansk VVS

Lønmodtagers navn og adresse:

Udsledende arbejdsgivers navn og adresse:

Udslederens stempel og underskrift

Feriekort

CPR-nr.:

CVR-nr.:

Opgørelse for 2007 optjent i perioden:

FUNKTIONÆR ARBEJDER (skal afkrydses)

Optjent i 5-dages uge Optjent i 6-dages uge (skal afkrydses)

Ferieberettigede løn kr. _____
Feriegodtgørelse % _____
Sygeferiegodtgørelse kr. _____
Feriegodtgørelse i alt kr. _____
Afreignet AM-bidrag kr. _____

Antal feriedage i alt _____
Feriepenge pr. dag kr. _____

Skattegrundlag feriegodtgørelse kr. _____
Afreignet A-skat kr. _____

NETTO feriepenge kr. _____

Lønindeholdelse kr. _____

SH-overskud til beskætning kr. _____
AM-bidrag kr. _____
SP-bidrag kr. _____
Skattegrundlag SH-betaling kr. _____
A-skat kr. _____

Evt. Lønindeholdelse kr. _____

SH-overskud NETTO kr. _____
Beløb til ferie i alt kr. _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage
Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Nuværende arbejdsgivers stempel og underskrift _____
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage
Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Nuværende arbejdsgivers stempel og underskrift _____
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage
Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Nuværende arbejdsgivers stempel og underskrift _____
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage
Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Nuværende arbejdsgivers stempel og underskrift _____
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Dette feriekort må kun udstedes for en medlemsorganisation i.h.t. gyldig kollektiv ferieaftale og anvendelse uden lovlig adgang kan være strafbart.

Læs venligst vejledningen på bagsiden

© DVA Føling - Værdier: Pension 2007

Bilag 3

Arbejdsmarkedspension

Formål

Pensionsordningens formål er at sikre medlemmet og dets eventuelle efterladte i tilfælde af medlemmets død, invaliditet eller alderspensionering.

Parterne er enige om, at pensionsordningen er en del af VVS-overenskomsten.

Pension

Ansatte beskæftiget i henhold til VVS-overenskomsten er omfattet af den arbejdsmarkedspensionsordning (B & A Pension/Pension Danmark), der er etableret i henhold til protokollat af 17. januar 1992 mellem BAT-Kartellet på vegne af Snedker- og Tømrerforbundet, Murerforbundet, Malerforbundet, Træindustriforbundet, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund og Specialarbejderforbundet på den ene side og Byggeriets Arbejdsgivere, Entreprenørforeningen, Dansk VVS og Elinstallatørernes Landsforening ELFO på den anden side.

Den fælles pensionsordning er etableret med virkning fra 1. januar 1993 for bygge- og anlægsbranchens lønmodtagere.

Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren skal indbetale pensionsbidrag for lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som i mindst 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem ovennævnte arbejdsgiverforeninger og fagforbund.

Såfremt lønmodtageren er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lønmodtageren fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

Lærlinge

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Lønmodtagere, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, og som ikke har tilstrækkelig anciennitet, vil blive omfattet af pensionsordningen, når 6 måneders anciennitet er opnået.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lønmodtager har været ansat i virksomheden i mere end 6 måneder. Med virkning fra 1. lønningssperiode herefter indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lønmodtageren skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelse i en stilling omfattet af denne eller andre pensionsordninger. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra den tidligere arbejdsgiver og skal vedrøre ansættelsesforhold inden for de seneste 5 år.

Såfremt lønmodtageren kan fremlægge sådan dokumentation, skal arbejdsgiveren indbetale det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende med virkning fra ansættelsestidspunktet eller senest, når de 6 måneders brancheanciennitet er optjent.

Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige lønindkomst. Bidragets størrelse fremgår af overenskomstens Punkt 4, stk. 1.

Arbejdsgiveren skal tilbageholde lønmodtagerens eget bidrag og indbetale det samlede pensionsbidrag til PensionDanmark én gang hver måned, senest den 10. i efterfølgende måned.

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bilag 4

Protokollat vedr. arbejdsmiljøudvalg

Der er mellem organisationerne enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. For at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed er en overholdelse af de til enhver tid gældende regler inden for arbejdsmiljøområdet en nødvendighed. Ligeledes er agtpågivenhed og opmærksomhed omkring såvel de fysiske som psykiske arbejdsforhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, af stor betydning.

Organisationerne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejdere som virksomhedens ledelse til at indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard.

Organisationerne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse.

Organisationerne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelse af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

For at fremme en god udvikling på området, nedsætter organisationerne et arbejdsmiljøudvalg, som er paritetisk sammensat.

Arbejdsmiljøudvalgets primære opgave er at medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsskader, arbejdsbetingede lidelser og sygedage.

Såfremt en af organisationerne gennem kreds/afdeling/arbejdsgiver får indberettet et arbejdsmiljøproblem, der ikke har kunnet løses lokalt, kan organisationernes arbejdsmiljøudvalg indkaldes for løsning af problemet. Udvalgets løsningsmodel skal følges af parterne. Hvis dette ikke sker, kan sagen forfølges fagretligt eller på anden vis. Hvis der under behandlingen af en sag i Arbejdsmiljøudvalget samtidig rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, kan udvalget vælge at afslutte sagen.

Arbejdsmiljøudvalget har desuden en vigtig opgave med at informere om et godt arbejdsmiljø. Blandt andet ved information i fagblade, pjecer eller ved at holde informationsmøder. Ved at anvise virksomhedens ledelse og repræsentanter for de ansatte uddannelse i arbejdsmiljøspørgsmål, der rækker udover den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Ved at sætte fokus på ny teknologi, produktudvikling og en anderledes organisering af arbejdet, der forbedrer arbejdsmiljøet. Ved at have et tæt samarbejde med de uddannelsessteder, som udbyder efteruddannelse inden for VVS-området samt uddannelsesstederne, som udbyder fagets lærlingeuddannelse.

Arbejdsmiljøudvalget skal også arbejde for, at en regulering af arbejdsmiljøet inden for branchen tilpasses sådan, at det er praktisk håndterbart for virksomhederne og de ansatte.

Udgifterne til at gennemføre de forskellige aktiviteter finansieres så vidt muligt helt eller delvist med eksterne midler via de offentlige bidrag til organisationernes arbejdsmiljøindsats, herunder BrancheArbejdsmiljøRådet for Bygge og Anlæg. Er dette ikke muligt, afholder organisationerne i fællesskab udgifterne.

Organisationerne afholder selv udgifterne til udvalgsmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder.

Bilag 5

Protokollat vedr. ventilationsområdet

Ventilationsområdet er et arbejdsområde med interessante og udfordrende vækstmuligheder for branchen.

Udviklingen på ventilationsområdet er nøje beskrevet i brancheanalysen VVS 2005. Her kobles vækstpotentialet sammen med en øget fokusering på indeklime og arbejdsmiljøforhold, krav om øget energieffektivitet, krav om løbende vedligeholdelse og kontrolmåling på ventilationsanlæg.

I brancheanalysen slås det samtidig fast, at den primære udvikling på markedet vil stille krav til ventilationsanlægs energieffektivitet, og omfanget af øget dokumentation og målinger i forbindelse med nyanlæg og den efterfølgende service og vedligeholdelse.

Helt i tråd med dette ligger analyserne i rapporten Fremtidens VVS-installationer fra efteråret 2006. Bl.a. peges der på, at ventilationsanlæg med en nominel effekt større end 12 kW fra i år er omfattet af lovmæssige eftersyn.

Dette sammen med den øvrige udvikling sætter en række uddannelsesmæssige krav til såvel lærlinge, svende som installatører. Generelt peger rapporten på risikoen for, at VVS-branchen mister arbejdsområder, såfremt den el og it tekniske del af uddannelserne ikke opdateres, så branchens medarbejdere kan udføre programmering og servicering af svagstrømsautomatikken på VVS-installationerne.

Inden den 1. oktober 2007 skal organisationerne udarbejde et kommissorium og køreplan for den arbejdsgruppe, der i overenskomstperioden skal udarbejde forslag til, hvorledes udviklingen og mulighederne på ventilationsområdet kan understøttes.

Bilag 6

Protokollat uden for overenskomsten

Om udlevering og anvendelse af værnefodtøj

Dansk VVS, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i Dansk VVS' medlemsvirksomheder.

Til ikrafttræden ved overenskomstfornyelsen mellem ovennævnte organisationer er indgået følgende aftale om anvendelse og udlevering af sikkerhedsfodtøj.

Ved ansættelse i firmaet udleveres og betales der til den ansatte passende sikkerhedsfodtøj.

Herefter fornyes sikkerhedsfodtøjet efter behov og gensidig aftale.

Forudsætningen er en risiko for ben- og fodskader, jf. Arbejdstilsynets regler.

Ansatte skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Ansatte er forpligtigede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj.

Bilag 7

Protokollat uden for overenskomsten

Om lærlinge og nyudlærte

Organisationerne er enige om at arbejde for at tiltrække det nødvendige antal elever/lærlinge til faget ved bl.a. at arbejde for fremskaffelse af det tilstrækkelige antal praktikpladser og foretage de nødvendige initiativer til belysning af faget og dets beskæftigelsesmuligheder.

Endvidere er parterne enige om i overenskomstperioden at nedsætte et udvalg, hvis formål er at udarbejde en kombineret uddannelses- og beskæftigelsesplan til brug i virksomhederne for nyudlærte. Planens anvendelse i virksomhederne tages op til forhandling ved næste overenskomstfornyelse.

Dette protokollat er ikke en del af overenskomsten.

Bilag 8

Lærlingebestemmelser

1. marts 2007

Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen

Bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten.

Uddannelsesforhold:

Uddannelsesregler for VVS-uddannelsen

Regler for uddannelse er fastsat af Undervisningsministeriet, iht. § 4 stk. 2, i Lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 183 af 22. marts 2004 samt gældende uddannelsesbekendtgørelse for VVS uddannelsen.

Adgangsveje:

Uddannelsen til: VVS- og energimontør

VVS- og tag - og facademontør

Klima- og miljøtekniker

Rustfast industriblikkenslager

VVS- montør, som er et trin i specialerne VVS- og energimontør og Tag- og facademontør

påbegyndes ved enten at indgå uddannelsesaftale med en virksomhed, - eller ved at gennemgå det obligatoriske Grundforløb inkl. VVS- uddannelsesrettede områdefag på fællesindgangen for Bygge- og anlæg.

Adgangsbetingelser til uddannelsen:

Obligatorisk grundforløb (GF)

Man skal som minimum have afsluttet folkeskolens 9. klasse. Man kan herefter starte direkte på GF på en erhvervsskole. Hvis man har en uddannelsesaftale, kan man begynde uddannelsen i virksomheden og herefter gennemgå GF. Grundforløbet er almindeligvis på 20 uger og består af 3,5 ugers grundfag, 8 ugers områdefag samt 8,5 ugers VVS-uddannelsesrettede områdefag.

For at kunne starte på skoleundervisningen i hovedforløbet kræves, at der er en uddannelsesaftale samt et grundforløbsbevis. Grundforløbet kan forlænges jf. lærlingens uddannelsesplan. Der er mulighed for økonomisk støtte fra AER i perioden ud over 20 uger til elever, der har uddannelsesaftale, hvis dette er aftalt med arbejdsgiveren.

1. Adgang til skoleperioder i uddannelsens hovedforløb

Der skal foreligge en uddannelsesaftale, og et grundforløbsbevis for det obligatoriske grundforløb inkl. 8,5 ugers VVS-uddannelsesrettede områdefag.

Lærlingen skal tillige have opnået en karakter på mindst 6 på følgende uddannelsesrettede områdefag i grundforløbet.

1. Svejsning og lodning
2. Installation og montage
3. Plade og tagarbejde
4. Ventilationsteknik
5. Sikkerhed og arbejdsmiljø

Lærlinge, der ikke har en uddannelsesaftale og som er omfattet af skolepraktik har også adgang til uddannelsens hovedforløb når ovenstående adgangskriterier til hovedforløbet er opfyldt.

Kontraktstart for lærlinge, der starter i praktik

Aftaler kan indgås på et hvilket som helst tidspunkt på året, idet det er den enkelte skole, som selv fastsætter tidspunktet for optag.

Uddannelsens mål:

At lærlingen gennem vekseluddannelse mellem virksomhed og teknisk skole opnår erhvervskompetence i et af specialerne:

VVS- og energimontør og specialets 1 trin som VVS- montør

VVS- og tag - og facademontør og specialets 1 trin som VVS- montør

Klima- og miljøtekniker

Rustfast industriblikkenslager

i henhold til branchens bedømmelseskriterier, uddannelsesregler og Undervisningsministeriets uddannelsesbekendtgørelse.

Arbejdsområder:

Den uddannede kan selvstændigt planlægge og udføre opgaver og foretage kvalitetskontrol af opgaver inden for arbejdsområdet og det valgte speciale. Den uddannede kan udføre arbejdet inden for en given tidsramme og i henhold til sikkerhedsbestemmelser og arbejdsmiljøregler for materialer, udstyr, arbejdsstedets indretning, værnemidler og egne person. Den uddannede kan udarbejde og benytte nødvendig dokumentation for arbejdsopgavernes korrekte udførelse, herunder anvende korrekt litteratur, lovgivning og normsæt for området og anvende informationsteknologi. Endvidere kan den uddannede handle og vejlede vedrørende miljømæssige forhold i forbindelse med materiale og komponentvalg og med det udførte arbejdes drift og vedligeholdelse.

1.

Den uddannede VVS- montør arbejder fortrinsvis med almindeligt forekommende installationsarbejde i beboelses-, industriejendomme og institutioner i henhold til gældende love og bestemmelser samt anvender korrekte arbejdsmetoder og teknikker. Arbejdsområdet omfatter gasinstallationer, sanitære installationer, fyrede og ufyrede energiinstallationer under 135 KW samt renovering, servicering og udskiftning af tilhørende mekaniske og el-tekniske komponenter. Den uddannede kan udføre almindeligt tag- samt pladearbejde og almindeligt forekommende svejsning og lodning udført i forbindelse med installationsarbejde.

2.

Den uddannede VVS- og energimontør kan foruden de i stk.1 nævnte vvs-opgaver planlægge, installere og servicere energianlæg, varmforsyningsanlæg, kombinerede energianlæg og lavtemperaturanlæg. Den uddannede kan fejlfinde, udskifte og indregulere automatik og mekaniske og elektriske komponenter på ovennævnte anlæg samt fortage de nødvendige beregninger, målinger og analyser samt vejlede brugere. Den uddannede har kendskab til dimensionering af mindre energianlæg, metoder for vandbehandling samt kendskab til korrosions- og ekspansionsforhold. Den uddannede skal kunne udføre svejsning ved installationsarbejder.

3.

Den uddannede VVS- og tag - og facademontør kan foruden de i stk. 1 nævnte arbejdsopgaver forarbejde tyndplade til tag- og facadedækning. Den uddannede skal kunne udføre tag- og facadedækning i tyndplade samt tagdækning med skifer samt tilhørende undertag. Den uddannede skal kunne udføre inddækninger i forbindelse med tagfladers gennembrydning og afslutninger samt montere tagrender og nedløbsrør. Den uddannede skal kunne udføre renovering og reparation på tagflader og bygningsdele.

4.

Den uddannede Klima- og miljøtekniker kan udføre servicering, indregulering og fejlfinding på klima- og ventilationsanlæg samt udarbejde tilhørende dokumentation. Den uddannede kan montere, tilslutte, programmere og indstille styringer og reguleringsautomatiksystemer i klima- og ventilationsanlæg samt udføre relevante målinger og analyser af klimaforhold.

Den uddannede har kendskab til dimensionering af mindre klima- og ventilationsanlæg, kan installere komplette anlæg og foretage ændringer i eksisterende anlæg, herunder montere, tilslutte, udskifte og forbinde mekaniske og el-tekniske komponenter, tildanne rør, profiler og plader samt tilhørende svejsning og lodning.

5.

Den uddannede Rustfast industriblikkenslager kan udføre almindeligt forekommende arbejder indenfor den rustfaste industri, herunder fremstilling og servicering af installationer i procesanlæg inden for fødevarerindustrien, medicinal/hospitals-branchen, miljøforanstaltninger m.v. samt de pladebearbejdnings- og svejsetekniske opgaver, der forekommer i forbindelse med arbejdet med rustfaste materialer.

Den uddannede kan fremstilling, forarbejdning og efterbehandle emner i rustfaste materialer, og udføre industriel pladebearbejdning og rørmontage ved anvendelse af maskinelle og manuelle formnings- og svejsetekniske arbejdsmetoder.

Den praktiske uddannelse i virksomheden:

Praktikvirksomheden skal gennemføre praktikuddannelsen således, at den sammen med skoleundervisningen fører til, at lærlingen kan nå uddannelsens mål.

Praktikuddannelsen skal give lærlingen praktisk oplæring i de relevante faglige og tekniske arbejdsopgaver inden for VVS-uddannelsens bekendtgørelse - med vægt på arbejdsopgaverne inden for det valgte speciale.

Uddannelsen i praktikvirksomheden tilrettelægges således, at lærlingen fortrinsvis beskæftiges med og opnår færdigheder i arbejdsdiscipliner, i relation til forudgående skoleperioder.

I praktikuddannelsen skal lærlingen beskæftiges med de i erhvervet forekommende arbejdsmetoder, discipliner og værktøjer ved arbejdsopgaver af stigende sværhedsgrad og med stigende grad af selvstændighed. Der skal opnås rutine, således at lærlingen efter endt uddannelse kan påtage sig at udføre korrekt arbejde i henhold til normer, standarder og anerkendt praksis.

Ved indgåelse af uddannelsesaftale skal virksomheden i samarbejde med lærlingen udarbejde en plan for praktikuddannelsen i virksomheden. Planen indgår i lærlingens uddannelsesbog sammen med lærlingens personlige uddannelsesplan, der indeholder de mål, lærlingen har for sit virke i løbet af uddannelsen. Den personlige uddannelsesplan tilrettelægges i et samarbejde mellem lærlingen og skolen, og den er et udtryk for resultatet af overvejelser og samtaler mellem lærlingen, skolen og praktikvirksomheden. Uddannelsesplanen skal accepteres af praktikvirksomheden.

Virksomheden foretager sammen med lærlingen en løbende evaluering af praktikuddannelsen.

De skolevejledninger, som skolen skal udstede efter de enkelte skoleophold og de praktikerklæringer, som virksomheden skal udstede efter de enkelte praktikophold, skal indgå i lærlingens uddannelsesbog, jf. hovedbekendtgørelsen og retsbekendtgørelsen.

Lærlingen må kun undtagelsesvis beskæftiges med arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af, at uddannelsens mål kan nås.

Uddannelsesaftale/skolevalg:

Lærlingene vælger speciale ved uddannelsesaftalens indgåelse med mulighed for ændring senest inden udgangen af 2. skoleperiode. For specialerne Rustfast industriblikkenslager og Klima- og miljøtekniker dog 1. skoleperiode.

Vejledning vedrørende praktikpladser, uddannelsesaftaler, kombinationsaftaler og skolevalg formidles af EI- og VVS-branchens uddannelsessekretariat og af erhvervsskolerne.

Aftaleblanketter fås på erhvervsskolerne.

Aftaleblanketten udfyldes og underskrives af virksomheden og den uddannelsessøgende, hvorefter den skal afleveres, registreres og godkendes på erhvervsskolen.

Uddannelsesaftalens godkendelse er betinget af, at virksomheden er godkendt af Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen til at uddanne lærlinge i pågældende speciale.

Kombinationsaftaler:

- kan indgås mellem flere virksomheder, såvel offentlige som private. Dette kan f.eks. benyttes af specialiserede virksomheder, som hver for sig ikke dækker hele uddannelsens bredde.

Kombinationsaftaler skal indeholde beskrivelse af, hvilke praktikperioder og skoleperioder de enkelte virksomheder har del i.

Vejledning kan fås ved henvendelse til EI- og VVS-branchens uddannelsessekretariat og på erhvervsskolerne.

Krav til virksomheden/værkstedsgodkendelse:

Forudsætningen for, at en virksomhed kan uddanne lærlinge er, at den er godkendt af Det Faglige Udvalg for VVS-uddannelsen til at uddanne lærlinge i pågældende speciale, samt at den opfylder gældende lovgivning om arbejdspladsens indretning.

Godkendelsen forudsætter, at virksomhedsindehaveren er fagligt uddannet eller, at der til stadighed er ansat fagligt uddannet personale til at varetage lærlingenes uddannelse. Endvidere skal virksomhedens arbejdsopgaver, værktøj og udstyr tilgodese hele uddannelsens bredde, som den er beskrevet af branchen.

Godkendelsen gives af Det faglige Udvalg for VVS-uddannelsen på baggrund af virksomhedens anmodning.

Godkendelsen vil være gældende for en 4 års periode. Herefter fornyes den normalt for en ny 4 års periode.

En virksomhed kan blive godkendt til kun at forestå en del af den samlede uddannelse, såfremt udstyr, specialisering eller arbejdsopgaverne ikke dækker hele uddannelsen (kombinationsaftale).

Virksomhedsgodkendelse:

Alle virksomheder kan søge om at blive godkendt til oplæring af lærlinge inden for specialerne.

VVS-montør

VVS- og energimontør

VVS- og tag - og facademontør.

Klima- og miljøtekniker

Rustfast industriblikkenslager

Med henvisning til autorisationslovgivningen på gas-, vand- og afløbsområdet, skal der være en autoriseret person tilknyttet virksomheden. Klima-miljø tekniker specialet er dog undtaget krav om autorisation.

Virksomheder, som kan dokumentere, at de er godkendt til uddannelse af Smede med speciale i vvs-energiteknik kan automatisk godkendes til oplæring af lærlinge som:

VVS-montør og VVS- og energimontør.

Regler for virksomhedsgodkendelse vil kunne fås hos EI- og VVS-branchens uddannelsessekretariat.

Prøvetid:

De første 3 måneder i virksomheden betragtes som en gensidig prøvetid, hvor begge parter uden særlig begrundelse kan opsige uddannelsesaftalen.

Skoletid medregnes ikke i prøvetiden.

Uddannelsens varighed:

3 1/2 år for VVS-montør, 4 år for VVS- og energimontør, VVS- og tag - og facademontør, Klima- og miljøtekniker og Rustfast industriblikkenslager

Fritagelse for dele af uddannelsen og afkortning af uddannelsestiden.:

Lærlingen kan fritages for dele af uddannelsen på baggrund af relevant uddannelse eller beskæftigelse som i det væsentligste er sammenfaldende med det, som er fastsat for praktikuddannelsen.

Lærlinge kan opnå afkortning af uddannelsestiden jf. skolens kompetenceafklaring af lærlingen. Lærlingens CV danner baggrund for en eventuel afkortning af uddannelsestiden.

Ved afkortning af skoleundervisningen nedsættes uddannelsestiden tilsvarende afrundet til hele måneder, dog ikke mere end at skoleundervisningen vil kunne gennemføres inden for uddannelsestiden.

Ved afkortning af uddannelsestiden forudsættes det, at skoleundervisningen afkortes i overensstemmelse med, at uddannelsens ordinære tidsmæssige forhold mellem skoleundervisning og praktikuddannelse kan bibeholdes.

Det faglige udvalg kan i særlige tilfælde efter samråd med skolen og den eventuelle praktikvirksomhed dispensere fra bestemmelserne.

Uddannelsestiden skal mindst udgøre varigheden af det afsluttende skoleophold.

Afgørelse om afkortning af uddannelsestiden træffes af Det Faglige Udvalg efter indhentning af udtalelse fra skolen.

Det er en forudsætning, at lærlingen efter skolens vurdering vil kunne gennemføre skoleundervisningen inden for den fastsatte uddannelsestid, evt. efter fritagelse for dele af undervisningen.

Eleven kan i øvrigt fritages for dele af uddannelsen efter hovedbekendtgørelsen og bekendtgørelsen om merit for visse fag i ungdomsuddannelser m.v.

Gives lærlinge merit for grundfag i uddannelsen skal skolen jf. Erhvervsuddannelsesloven tilbyde lærlingen faget på et højere niveau eller en andet relevant undervisning jf. lærlingens uddannelsesplan. I så tilfælde opfordres lærlingen til at tage imod skolens tilbud. Lærlingens valg bør ske i samråd med praktikvirksomheden.

Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb.:

I specialerne VVS- montør, VVS- og energimontør, VVS- tag - og facademontør, Klima- og miljøtekniker samt rustfast industriblikkenslager tilrettelægges det faglige udvalg et særligt uddannelsesforløb på normalt 2,5 år og 40 skoleuger for uddannelsessøgende, der har:

1. Gymnasialt uddannelsesnivea, eller
2. mindst 24 måneders aktuell relevant erhvervs erfaring med arbejdsopgaver som er sammenfaldende med det der er fastsat i praktikuddannelsen, eventuelt kombineret med relevante kurser eller uddannelse.

Det særlige uddannelsesforløb veksler mellem skoleundervisning og praktikuddannelse.

Andre tilskudsformer:

Virksomheden kan søge løntilskud til voksne elever over 25 år. Tilskuddet er regionalt betinget og skal søges ved det kommunale jobcenter, der også afgør hvilke erhvervsområder og brancher, der kan udbetales flaskehalsløntilskud til.

Uddannelsen på erhvervsskole:

Undervisningen skal gennemføres på en helhedsorienteret måde, hvilket vil sige, at der skal være sammenhæng mellem de teoretiske og praktiske emner, som behandles. Desuden skal der være sammenhæng mellem skoleundervisningen og den undervisning, der vil ske i den efterfølgende praktikperiode. De enkelte speciale-, område-, grund- og valgfag skal endvidere, via deres egen identitet, motivere lærlingen til fortsat fordybelse i stoffet.

Undervisningen skal gennem hele uddannelsen gennemføres således at den i videst mulig omfang afspejler arbejdsfunktioner og teknologianvendelse, der er karakteriseret for uddannelsesområdet og det valgte speciale. Undervisningen skal gennem metoder og indhold aktivere lærlingens planlægnings- og selvevaluerings-evner og gennem selvstændigt arbejde og i samarbejde med andre medarbejdere udvikle problemløsningskompetencer, herunder økonomiske, servicemæssige og teknologiske kvalifikationer. De almentrettede undervisningsfag skal sikre forudsætningerne for udvikling af personlige kvalifikationer, forståelse for Vvs-branchens rolle i samfundet, herunder håndtering af ressource, energi- og miljøforhold.

Det er vigtigt, at lærlingen forstår undervisningsmålene, så han/hun har en klar opfattelse af, hvad der kræves under hele uddannelsen og i de enkelte skoleophold.

I henhold til lov om erhvervsuddannelser § 24 stk. 4 skal skolerne tilbyde eleven supplerende studieforbereende eller erhvervsrettet undervisning i forbindelse med uddannelsernes hovedforløb. Dette skal ske efter aftale med arbejdsgiveren.

Kompetencer

Kompetencerne inden for hvert af specialerne omfatter både de aktuelle tekniske kompetencer i form af færdigheder og paratviden samt evnen til at udvikle mere langsigtede forudsætninger, herunder evnen til at tilegne sig ny viden gennem beskæftigelse, efteruddannelse og videreuddannelse.

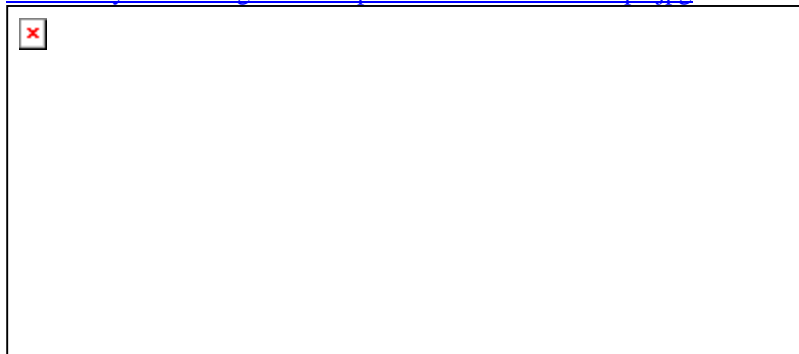
Specialisering og de valgfri specialefag

I 4. skoleophold gennemføres et undervisningsforløb på 6 uger, for vvs-montøren dog 2 uger, der består af valgfri specialefag. Lærlingen vælger de valgfri specialefag fra kataloget i samråd med skolen og i enighed med praktikvirksomheden.

Skoleperioder:

Ordinære forløb:

</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p3.jpg>



</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p3.jpg>

Grundforløb - 20 uger

1. skoleperiode - 10 uger
2. skoleperiode - 10 uger
3. skoleperiode - 10 uger
4. skoleperiode - 10 uger

Særligt uddannelsesforløb for voksne



</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p4.jpg>

</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p4.jpg>

En detaljeret beskrivelse af skoleuddannelsens indhold, fagenes timetal, fordelingen mellem de forskellige fag og emner, mål og rammer m.m. findes i fagets uddannelsesbekendtgørelse og skolernes lokale undervisningsplaner.

Afsluttende bedømmelse (svendeprøve) for både de ordinære og de særlige uddannelsesforløb:

Ved uddannelsens afslutning udsteder Det Faglige Udvalg et svendebrev til lærlingen, som dokumentation for at lærlingen har opnået kompetence inden for uddannelsen.

Svendebrevet udstedes, når skolebevis og afsluttende praktikerklæring er udstedt og når eksamen omhandlende skriftlig prøve, projekt og mundtlig prøve er bestået med et gennemsnit på 6 uden afrunding, samt alle uddannelsens fag er bestået med minimum karakteren 6.

Inden udstedelsen af svendebrevet skal praktikvirksomheden, inden afslutning af uddannelsesaftalen, betale et svendeprøvegebyr som opkræves af Det Faglige Udvalg.

For medlemmer af Dansk VVS er gebyret kr. 800,00. For ikke medlemmer er beløbet kr. 1.900,00.

Skolehjemsoophold:

Erhvervsuddannelsessøgende, der er henvist til skoleundervisning på erhvervsskole med skolehjem, fordi nærmeste erhvervsskole, der udbyder den ønskede uddannelse er placeret mere end 5 kvarters transportvej fra den faste bopæl, betaler et beløb som tilskud til kost og logi. Beløbet fastsættes af skole hjemmet, men må dog højst være 435,00 kr. pr. uge.

Fritaget for betaling af tilskud til kost og logi er:

- Lærlinge, der har forsørgelsespligt over for børn.
- Lærlinge, der deltager i 2. skoleperiode uden, at have indgået uddannelsesaftale.

Ifølge bekendtgørelse af 1. januar 1997 yder AER tilskud til visse lærlinge til transport ved ud - og hjemrejse, weekends m.m. Nærmere regler ved henvendelse til teknisk skole.

Økonomisk støtte under uddannelsen:

Lærlinge over 18 år, der deltager i skoleuddannelsens Grundforløb uden at have indgået uddannelsesaftale med virksomhed kan opnå Statens Uddannelsesstøtte (SU) efter gældende regler.

I særlige tilfælde kan der opnås støtte til gennemførelse af praktikophold uden for hjemstedet i form af rejsetilskud eller tilskud til flytteomkostninger m.v.

Ansøgningsblanketter og yderligere vejledning fås på erhvervsskolen hos studievejlederne, EI- og VVS-branchens uddannelsessekretariat.

Lønrefusion under skoleophold og tilskud til oprettelse af uddannelsesaftaler:

Arbejdsgivernes elevrefusion (AER) yder virksomheden refusion af lønudgifterne, under lærlingens deltagelse i skoleuddannelsen på erhvervsskole.

Virksomheden modtager en AER-refusionsblanket fra erhvervsskolen efter hvert skoleophold.

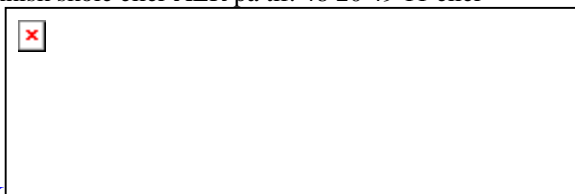
Lønrefusion under skoleophold for voksenlærlinge:

AER arbejdsgivernes elevrefusion, yder lønrefusion under skoleophold med en særlig sats på 3740 kr. pr. uge (2007) kriterier for refusion er følgende:

A) lærlingen skal være 25 år ved aftalens begyndelse.

B) under hele uddannelsen skal lønnen mindst svare til lønnen for en ufaglært specialarbejder inden for området.

AER yder i visse tilfælde tilskud til oprettelse af praktikpladser (f.eks. skolepraktiklærlinge), nærmere oplysninger ved henvendelse til teknisk skole eller AER på tlf. 48 20 49 11 eller



<mailto:aer@atp.dk>

aer@atp.dk

Uddannelse i udlandet:

En erhvervsuddannelse kan gennemføres helt eller delvis i et andet land jf. regler og bestemmelser udstedt af Cirius (undervisningsministeriet). Det er dog en forudsætning, at den udenlandske uddannelse opfylder de danske uddannelseskra.

Inden en uddannelse påbegyndes i udlandet, bør Det Faglige Udvalg derfor kontaktes for en forhåndsgodkendelse, ligesom "Cirius" (undervisningsministeriet) kan give gode råd og praktiske oplysninger om udstationering i udlandet.

Der ydes økonomisk støtte fra Arbejdsgivernes Elevrefusion (AER) til uddannelse i udlandet.

Nærmere oplysninger samt ansøgningsblanketter fås ved henvendelse til AER.

Såfremt en virksomhed ønsker, at en lærling skal arbejde i udlandet, skal dette på forhånd aftales med lærlingen, og såfremt han er under 18 år med hans forældre/værge.

Aflønning af lærlinge, som arbejder for deres praktikvirksomhed i udlandet, foregår i henhold til reglerne i Lærlingebestemmelserne.

På samme måde, som det er tilfældet i forbindelse med svendes arbejde i udlandet, skal der for lærlingenes vedkommende på forhånd være truffet aftale om arbejdstiden, betaling af transport, ophold og lignende.

Løn og arbejdsforhold

Den normale arbejdstid:

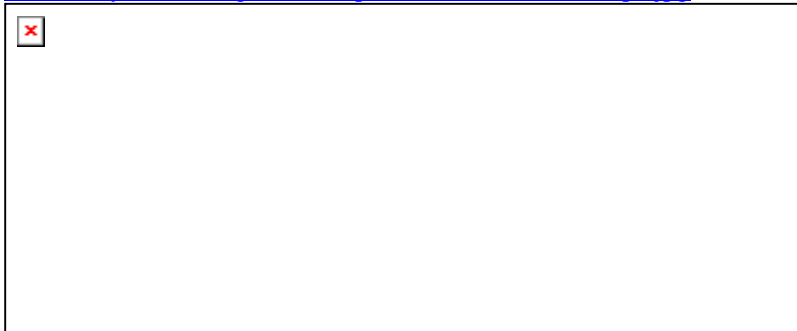
Lærlingenes normale daglige arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for virksomhedens svende.

Aflønning af lærlinge som VVS-montør, VVS- og tag og facademontør, VVS- og energimontør, samt Klima og miljøtekniker:

Organisationerne præciserer, at nedennævnte lønsatser er mindstebetalinger:

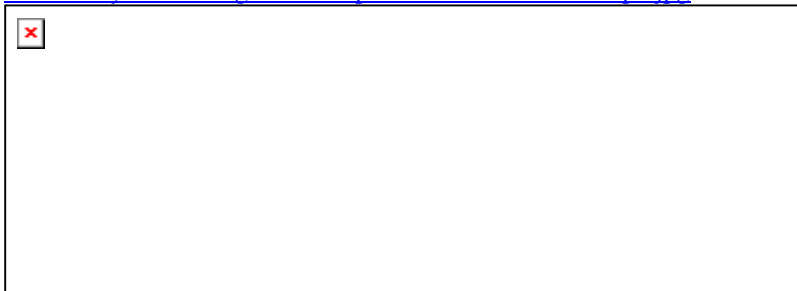
Samtlige lærlinge indplaceres i 1. lønperiode (trin 1). Efter 1 år på det pågældende trin, sker oprykning til næste trin. Lærlinge, der kommer fra skolevejen (har gennemgået grundforløbet), oprykkes til trin 2 efter 1/2 år.

</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p5.jpg>



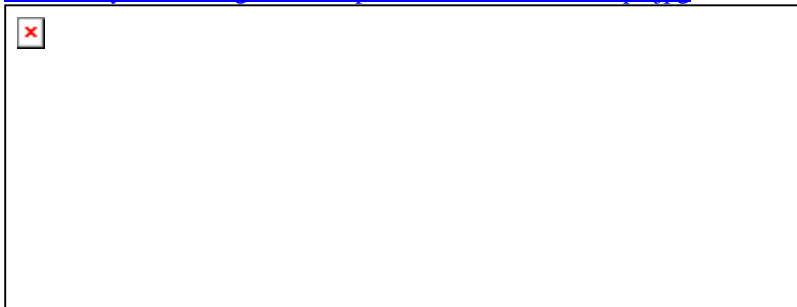
</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p5.jpg>

</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p6.jpg>



</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p6.jpg>

</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p7.jpg>



</static/MayflowerImageCache.aspx?blobid=ove20070009p7.jpg>

Overgangsordning for skolevejslever:

For skolevejslever, der har indgået en uddannelsesaftale inden 1. juni 2007, gælder følgende:

Skolevejslever, der er placeret på trin 2 (satsen for 2. læreår), rykkes op på trin 3, når der er gået 11/2 år efter læretidens start. Herefter sker oprykning til 4. trin efter 1 år.

Skolevejslever, der er placeret på trin 3, rykkes op på trin 4, når vedkommende har været placeret 11/2 år på trin 3.

Skolevejslever, der er placeret på trin 4, fortsætter som hidtil på trin 4 indtil læretidens afslutning.

Aflønning af VVS Energitekniker lærlinge:

VVS Energitekniker lærlinge, der er ansat i virksomheder under Dansk VVS, aflønnes med ovennævnte satser i VVS-branchens lærlingebestemmelser.

Aflønning af rustfast industriblikkenslagerlærlinge:

	Pr. 1.3.2007	Pr.1.3.2008	Pr.1.3.2009
Sats 1 0. - 1. læreår	53,30 kr./t	55,40 kr./t.	57,60 kr./t.
Sats 2 1.- 2. læreår	59,85 kr./t	62,55 kr./t.	65,35 kr./t.

Sats 3 2. - 3. læreår	65,60 kr./t	67,90 kr./t.	70,20 kr./t.
Sats 4 3. - 4. læreår	77,35 kr./t	79,20 kr./t.	81,20 kr./t.
Sats 5 over 4. læreår	99,95 kr./t	101,20 kr./t.	103,15 kr./t.

Lærlinge med nedsat uddannelsesetid:

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

Eksempel: Restlæretid 3 år og 2 mdr. ved en normal 4-årig uddannelse. Reduktionen er på 10 mdr. Aflønningen skal være 2 mdr. på 1. års lærlingeløn. Derefter følger lønnen skalaen.

Aflønning af voksenlærlinge:

Lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale efter det fyldte 25. år, benævnes voksenlærlinge.

Voksenlærlinge aflønnes som minimum med minimallønnen i overenskomstens punkt 3, stk. 1.

Lærlinges deltagelse i akkord:

Når voksenlærlinge benyttes i svendens akkord, skal der forud for akkordens begyndelse træffes aftale om svendens betaling for lærlingen.

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 timelønsaftale, 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.

Lærlingens opsparingskonto:

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en særlig opsparingskonto. Opsparingen optrappes som følger:

Pr. 1. marts 2007	0,35 %
Pr. 1. marts 2008	0,85 %
Pr. 1. marts 2009	1,10 %

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af opsparingen.

Hvis ikke andet aftales mellem virksomheden og lærlingen, udbetales det indestående beløb ved årets udgang på tilsvarende måde som sker med SH-opsparingen - jf. overenskomstens Punkt 17, stk. 6.

Bestemmelsen gælder ikke for voksenlærlinge, som følger bestemmelserne i overenskomstens Punkt 17.

Pension:

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Personer, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, og som ikke har tilstrækkeligt anciennitet, vil blive omfattet af pensionsordningen, når 6 måneders anciennitet er opnået.

ATP:

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

Sundhedsforsikring:

I tilknytning til pensionsordningen etableres der pr. 1. juli 2007 i PensionDanmark en sundhedsforsikring for pensionsberettigede medarbejdere. Virksomheden betaler præmien.

Arbejdsdrenge:

Virksomhederne har adgang til at ansætte arbejdsdrenge til forefaldende arbejde, der ikke er indeholdt i fagets uddannelsesbekendtgørelse i perioder af begrænset varighed.

Ansatte arbejdsdrenge skal tilbydes en uddannelsesaftale som praktikvejselev senest 6 måneder efter ansættelsestiden.

Forpraktik:

Forpraktik er for unge fra 15 år til udgangen af det 17. år.

Hensigten med ordningen er, at der efter forpraktikperioden indgås en almindelig uddannelsesaftale.

Lønsatsen under forpraktik følger lønsatsen for arbejdsdrenge i VVS-faget.

I øvrigt henvises der til indgået aftale om forpraktik mellem Dansk VVS og Blik- og Rørbøjerforbundet.

Aflønning af arbejdsdrenge/arbejds mænd:

	Pr. 1.3.2007	Pr. 1.3.2008	Pr.1.3.2009
Arbejdsdrenge u. 18. år	56,50 kr./t	57,95 kr./t	59,40 kr./t
Arbejdsmand o. 18 år	98,10 kr./t	100,60 kr./t	103,10 kr./t

Lærlinges overtidbetaling:

Lærlinge under 18 år må ikke arbejde over.

Når lærlinge over 18 år udfører overarbejde betales med følgende tillæg:

Ved overarbejde i fortsættelse af den almindelige arbejdsdag betales pr. time for første og anden time således:

Pr. 1. marts 2007	kr. 32,05
Pr. 1. marts 2008	kr. 33,00
Pr. 1. marts 2009	kr. 34,00

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 2007	kr. 70,00
Pr. 1. marts 2008	kr. 72,15
Pr. 1. marts 2009	kr. 74,30

Lærlinges smudstillæg:

Smudstillægget udbetales efter overenskomsten pr.:

1. marts 2007	med kr. 7,80 pr. time
1. marts 2008	med kr. 8,05 pr. time
1. marts 2009	med kr. 8,25 pr. time

Der betales mindst for 3 timer pr. dag.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Lærlinges vejpenge:

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

Merudgifter eller mertid ved transport mellem bopæl og udearbejdepladsen betales af virksomheden, hvis afstanden medfører ekstra udgifter eller længere transporttid for lærlingen i forhold til ovenstående.

Merudgifter eller mertid ved transport mellem virksomhedens værkstedsadresse og udearbejdepladsen betales af virksomheden.

Betalingen for ovennævnte ydelser sker efter de gældende bestemmelser og evt. lokalaftaler. Rejsetid uden for den normale arbejdstid betales med normal lærlingeløn.

Godtgørelse for brug af eget køretøj i virksomhedens tjeneste aftales mellem parterne.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge, der aflønnes med fagets minimalløn, betales med 70 % af svendenes zonepenge.

Ud over 40 km grænsen, betales samme beløb, som er gældende for svendene.

Befordringsgodtgørelse under skoleophold:

For lærlinge, der er på skoleophold, godtgør virksomheden lærlingens 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 enten bopæl/indkvarteringssted.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.

Hvis benyttelse af offentlige befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for lærlingen, kan eget befordringsmiddel efter aftale anvendes. I så fald betales en befordringsgodtgørelse, som følger den af Undervisningsministeriet fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser - p.t. kr. 1,04 - 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 indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie. Det er en forudsætning, at den ovennævnte afstandsbetingelse er opfyldt.

Lærlinge, der har været rejst hjem fra skolen, skal være tilbage ved starten af næstfølgende undervisningsdag.

Befordringsgodtgørelse ydes under forudsætning af, at der i henhold til lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

AER's bestyrelse vedtager befordringstilskudsatsen.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetaling:

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

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i punkt 17 om søgne- og helligdage i overenskomsten mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Øvrige fridage:

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

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til frihed 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag med betaling efter bestemmelserne i overenskomsten mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet punkt 17, stk. 2.

Feriefridage:

Lærlinge har ret til 5 feriefridage med fuld løn. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, betales en kompensation svarende til fuld løn for ubrugte feriefridage.

Lærlinge har ret til feriefridage efter samme regler som i ferielovens § 7. Dvs., at lærlinge, der er ansat inden 1. juli i et ferieår, har ret til 5 feriefridage i dette ferieår.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har lærlingen krav på 5 feriefridage i det efterfølgende ferieår.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om feriefridage i overenskomsten mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet punkt 16, stk. 1. Opsparing og udbetaling følger bestemmelserne i overenskomstens punkt 17.

Ferie og feriebetaling:

Lærlinge har ret til ferie efter Ferieloven og er i øvrigt omfattet af ferielovens regler. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 121/2 % af den samlede ferieberettigede løn. Dog skal lærlinge i det første og andet hele ferieår - efter at ansættelsesforholdet er begyndt - have udbetalt mindst fuld løn. Beregning af feriegodtgørelse påbegyndes ved ansættelsesforholdets start, og virksomheden supplerer eventuelt forskellen mellem fuld løn og opsparat feriegodtgørelse i det første og andet hele ferieår. Heri kan modregnes feriegodtgørelse optjent i et tidligere ansættelsesforhold.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Feriekortgaranti:

Lærlinge er omfattet af ferieordningen med tilhørende garanti fra Dansk VVS. Feriekort udstedes af virksomheden umiddelbart efter årsafslutningen.

Barselsorlov:

Lærlingene er omfattet af den gældende lov om graviditets- og barselsorlov, ligesom der eksisterer de samme frihedsrettigheder, som fremgår af overenskomsten mellem Dansk VVS 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 Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Sygdом:

Lærlinge har fuld løn under sygdom.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge er omfattet af sygedagpengeordningen og følger bestemmelserne om sygdom i punkt 11 i overenskomsten mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Barns 1. sygedag:

Lærlinge har ret til frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge er omfattet af bestemmelserne om frihed ved barns første sygedag i punkt 14, stk. 1 og 2, i overenskomsten mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Barns hospitalsindlæggelse:

Lærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse - jf. punkt 14, stk. 3, i overenskomsten mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse efter samme bestemmelser som angivet ovenstående. Timelønnen kan ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Frihed til session:

Der gives den fornødne frihed til session med fuld løn.

Lægebesøg:

Lærlinges lægebesøg, tandlægebesøg etc. bør, hvor der er mulighed herfor, 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.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj:

Læremesteren 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.

Afsluttende faglig bedømmelse:

Hvis en lærling ikke består den afsluttende bedømmelse, foretages en forlængelse af uddannelsestiden på 6 måneder med en tilhørende ny afsluttende bedømmelse. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med laveste svendeløn - i skoletiden dog med fagets minimalløn. Det Faglige Udvalg kan godkende ny uddannelsesaftale med anden godkendt praktikvirksomhed i forlængelsesperioden.

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.

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.

Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb:

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

Opsigelse af uddannelsesaftale:

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter uden for prøvetiden, med mindre opsigelsen er godkendt af Det Faglige Udvalg i henhold til lov nr. 578 § 60.

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.

Lønmodtagernes Garantifonds praksis i forbindelse med firmakonkurs bevirker, at lærlinge normalt får en erstatning svarende til maks. 3 måneders løn eller indtil ny uddannelsesaftale indgås.

Værnepligtsorlovs lov:

Lærlinge, som bliver indkaldt til at aftjene værnepligt, kan få udsættelse indtil læretiden er afsluttet.

Lønmodtagere kan ikke afskediges på grund af indkaldelse til aftjening af værnepligt.

Loven giver lønmodtageren ret til at genoptage arbejdet hos arbejdsgiveren efter endt værnepligtstjeneste.

Lønmodtageren skal have mindst 9 mdr. anciennitet (læretid regnes med i ancienniteten) på det tidspunkt, værnepligtstjenesten startes.

Lønmodtageren skal, for at kunne benytte retten til at vende tilbage til arbejdsgiveren, senest 2 uger efter at have fået meddelelse om indkaldelsen, underrette arbejdsgiveren.

EGU:

Erhvervsgrunduddannelse: Lærlinge i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes med minimum satserne 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 uddannelsesetid
- Opsigelse af uddannelsesaftale

Erhvervsskolerne:

Adresseliste:

CEUS - Center for Erhverv og Uddannelse Storstrøm
Kringelborg Allé 7, 4800 Nykøbing F. Telefon 54 88 81 11. Telefax 54 88 88 88. E-mail:
<mailto:ceus@ceus.dk>ceus@ceus.dk.

Den jyske Haandværkerskole
Skovvej 30, 8370 Hadsten. Telefon 86 98 07 55. Telefax 86 91 52 40. E-mail: <mailto:djh@hadstents.dk>
djh@hadstents.dk.

Erhvervsskolen Hamlet
Milnersvej 48, 3400 Hillerød. Telefon 48 29 00 00. Telefax 48 24 18 15. E-mail: <mailto:info@esh.dk>
info@esh.dk.

EUC Nord
Hånbækvej 50, Postboks 250, 9900 Frederikshavn. Telefon 72 24 60 00. Telefax 72 24 64 01. E-mail:
<mailto:info@eucnord.dk>
info@eucnord.dk.

EUC Nordvestsjælland
Absalonsvej 20, Postboks 199, 4300 Holbæk. Telefon 59 45 51 00. Telefax 59 45 52 90. E-mail:
<mailto:eucnvs@eucnvs.dk>
eucnvs@eucnvs.dk.

EUC Sjælland
Jagtvej 2, Postboks 90, 4700 Næstved. Telefon 55 75 33 00. Telefax 55 75 33 50. E-mail: <mailto:eucsjs@eucsjsk.dk>
eucsjs@eucsjsk.dk.

EUC-Syd
Grundtvigs Alle 88, 6400 Sønderborg. Telefon 74 12 42 42. Telefax 74 12 42 00. E-mail: <mailto:eucsyd@eucsydsk.dk>
eucsyd@eucsydsk.dk.

EUC Vest
Spangsbjerg Møllevvej 72, Postboks 514, 6700 Esbjerg. Telefon 79 13 45 11. Telefax 79 13 45 99. E-mail: <mailto:eucvest@eucvestsk.dk>
eucvest@eucvestsk.dk.

Odense Tekniske Skole
Risingsvej 60, 5100 Odense C. Telefon 63 12 65 00. Telefax 63 12 65 99. E-mail: <mailto:ots@otsk.dk>
ots@otsk.dk.

Randers Tekniske Skole
Vester Allé 26, Postboks 2009, 8900 Randers. Telefon 87 10 04 00. Telefax 87 10 04 33. E-mail: <mailto:randerst@randerstsk.dk>
randerst@randerstsk.dk.

Roskilde Tekniske Skole
Køgevej 172, Postboks 132, 4000 Roskilde. Telefon 46 30 04 00. Telefax 46 30 04 44. E-mail: <mailto:rts@rtsk.dk>
rts@rtsk.dk.

Selandia - Center for Erhvervsrettet Uddannelse
Bredahlsvej 1, 4200 Slagelse. Telefon 58 56 70 00. Telefax 58 56 73 99. E-mail: <mailto:selandia@selandia-ceu.dk>
selandia@selandia-ceu.dk.

Skive Tekniske Skole
Kongsvingervej 1, 7800 Skive. Telefon 99 14 92 00. Telefax 99 14 92 01. E-mail: <mailto:sts@skivetsk.dk>
sts@skivetsk.dk.

Svendborg Erhvervsskole
Skovsbovej 43, 5700 Svendborg. Telefon 72 22 57 00. Telefax 72 22 57 99. E-mail: <mailto:mail@svend-es.dk>
mail@svend-es.dk.

TEC Frederiksberg
Ndr. Fasanvej 27, 2000 Frederiksberg. Telefon 38 17 70 00. Telefax 38 17 71 06. E-mail: <mailto:tec@tec.dk>
tec@tec.dk.

Uddannelsescenter Herning
Lillelundvej 21, 7400 Herning. Telefon 72 13 45 00. Telefax 72 13 49 99. E-mail: <mailto:ceu@ceuherning.dk>

ceu@ceuherning.dk.

Vejle Tekniske Skole

Boulevarden 36, 7100 Vejle. Telefon 76 42 62 00. Telefax 75 72 74 22. E-mail: mailto:vts@vejlets.dk

vts@vejlets.dk.

Aalborg Tekniske Skole

Øster Uttrup Vej 1, Postboks 740, 9100 Aalborg. Telefon 72 50 10 00. Telefax 72 50 10 99. E-mail:

mailto:aats@aats.dk

aats@aats.dk.

Aarhus Tekniske Skole

Halmstadgade 6, 8200 Århus N. Telefon 89 37 35 33. Telefax 89 37 35 55. E-mail: mailto:ats@ats.dk

ats@ats.dk.