

O V E R E N S K O M S T  
vedrørende  
løn- og arbejdsforhold  
for  
ernæringsassistentelever  
og  
ernæringshjælpelever

**\*\*NYT\*\*= Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato=Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens udsendelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato=Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

---

2021

## INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V. ....	3
§ 2. LØN .....	3
§ 3. LØNUDBETALING .....	5
§ 4. ATP .....	6
§ 5. TJENESTEDRAGT .....	6
§ 6. ARBEJDSSTID .....	6
§ 7. SYGDOM .....	7
§ 8. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG .....	8
§ 9. ERNÆRINGSASSISTENTELEVERS OG ERNÆRINGSHJÆLPERELEVERS RETSFORHOLD I ØVRIGT .....	8
§ 10. VOLDGIFT .....	8
§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	9
§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	9
 PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER .....	 10
 BILAG 1. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN .....	 13

## § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

### Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som ernæringsassistentelever (tidligere køkkenassistentelever) og ernæringshjælperelever.

Eleverne forudsættes ansat efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser med tilhørende bekendtgørelser. Der henvises til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 451 af 7. maj 2018.

### Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

### Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personer ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst/-aftalegrundlag fortsætter det dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Hvis kun dele af en selvejende institutions opgaver er omfattet af driftsaftalen med en region, afgrænses overenskomstens dækningsområde til disse opgaver.*

*Det forudsættes, at regionerne oplyser Kost og Ernæringsforbundet om, med hvilke institutioner der indgås driftsaftale omfattet af ovenstående, og over for hvilke institutioner driftsaftalen opsiges.*

## § 2. LØN

### Stk. 1.

Lønnen for elever fastsættes i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 2-7.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Om betegnelser på den ansattes lønseddel henvises til bilag 1.*

**\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. april 2022**

### Stk. 2.

Månedslønnen udgør følgende (31. marts 2018 niveau):

1. - 12. måned 10.611 kr.	13.-24. måned 11.284 kr.	25. og flg. måned 11.775 kr.
---------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

**Med virkning fra 1. april  
2022: Månedslønnen ud-  
gør følgende (31. marts  
2018 niveau):**

<b>1. - 12. måned 10.694 kr.</b>	<b>13.-24. måned 11.367 kr.</b>	<b>25. og flg. måned 11.858 kr.</b>
--	---	---

Ernæringsassistentelever med en 2½-årig lønnet praktikperiode - det vil sige ernæringsassistentelever som påbegynder uddannelsen med 6 måneders skoleophold (teori for egen regning) inden elevforholdet etableres - aflønnes efter trinene 1.-12. måned det første halve år af elevtiden og derefter trinene 13.-24. måned og 25. og følgende måned de efterfølgende hele år af elevtiden.

Tilsvarende gælder for ernæringshjælperelever med 1 års lønnet praktikperiode - det vil sige ernæringshjælperelever, som påbegynder uddannelsen med 6 måneders skoleophold (teori for egen regning) inden elevforholdet etableres – aflønnes efter trinene 1.-12. måned det første halve år og derefter trinene 13.-24. måned de efterfølgende måneder af uddannelsen.

**BEMÆRKNINGER:**

*Der ydes ikke områdetillæg.*

*Der er mellem parterne enighed om, at ernæringsassistentelever og ernæringshjælperelever, som påbegynder uddannelsen efter den 1. i en måned, får lønancienniteten beregnet fra den 1. i den efterfølgende måned.*

**Stk. 3.**

Elever efter stk. 2, der påbegynder elevuddannelse pr. 1. januar 2008 eller derefter, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevløøn.

Med relevant beskæftigelse forstås i den sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget som ikke-uddannet med køkkenarbejde i relation til mad og måltider i:

- Regioner/de tidligere amter,
- Kommuner,
- Staten,
- Selvejende/private institutioner, private køkkener og kantiner, samt
- Vikarbureauer inden for køkken- og kantineområdet.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

*Eksempel:*

*20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.*

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes månedligt med 1/12 af et årligt grundbeløb på 245.752 kr. (31. marts 2018 niveau) svarende til den laveste løn, en ikke faglært arbejder inden for det pågældende område er berettiget til.

**BEMÆRKNINGER:**

*Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.*

*Stk. 4.*

Områdetillæggene til den i stk. 3 nævnte løn udgør 1/12 af nedenstående beløb, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansattes (hoved)arbejdsplads er beliggende, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

	(31. marts 2018 niveau)
Gruppe 1:	3.628 kr.
Gruppe 2:	6.138 kr.
Gruppe 3	9.765 kr.
Gruppe 4:	12.275 kr.

*Stk. 5.*

I forbindelse med elevers flytning mellem institutionerne følger områdetillægget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.

*Stk. 6.*

De i stk. 1 og 2 omtalte lønninger reguleres i henhold til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).<sup>1</sup>

### § 3. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

§ 4. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejds-  
markedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 5. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt.

§ 6. ARBEJDSSTID

*Stk. 1.*

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Taksnævn og Sundhedskartellet  
gælder (OK [11.05.09.01](#)), jf. dog nedenfor:

*Stk. 2.*

Elever er ikke omfattet af bestemmelsen om deltidsansattes merarbejde og bestemmel-  
serne for timelønnede.

*Stk. 3.*

Undervisningen skal foregå inden for den normale arbejdstid.

*Stk. 4.*

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadsres i en efterfølgende periode

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Med mindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nattjeneste kl. 18.00-  
06.00.

*Stk. 5.*

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

Med mindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den  
3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ik-  
ke er afviklet udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

*Stk. 6.*

Elever honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

- for effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 ydes et tillæg der udgør 50% af  
timelønnen eller tilsvarende afspadsring.
- for effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør  
55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

- for effektiv tjeneste på søgnehelligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

Timelønnen udgør 1/1924 af månedslønnen multipliceret med 12, jf. § 2, stk. 2.

*Stk. 7.*

Elever med et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb (voksenelever), jf. § 2, stk. 3, honorerer for arbejde på særlige tidspunkter således:

- for effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 27% af timelønnen.
- for effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40% af timelønnen.
- for effektiv tjeneste på søgnehelligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

Timelønnen udgør 1/1924 af månedslønnen multipliceret med 12, jf. § 2, stk. 2 og 3.

## § 7. SYGDOM

*Stk. 1.*

Elever oppebærer fuld løn under sygdom i indtil 3 måneder inden for de sidste 12 måneder, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.*

Elever, der har været ansat i mindst 1 år, oppebærer fuld løn under sygdom.

**BEMÆRKNINGER:**

*Sygdomsforfald skal anmeldes til tjenestestedet uden ugrundet ophold. Det påhviler herefter den ansatte at sørge for, at tjenestestedet inden arbejdstidens begyndelse på den første sygedag eller snarest muligt derefter modtager meddelelse om sygdomsforfaldet.*

*Dokumentation vil i lighed med de ordninger, der er aftalt for tjenestemænd og for personale ansat inden for det private arbejdsmarked, som hovedregel bestå i en af den ansatte underskrevet erklæring indeholdende oplysninger om, at pågældende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og om sygdommen forventes at blive af kortere eller længere varighed.*

*Opmærksomheden henledes på, at der ved dokumentation af sygdom og sygelistsens førelse ikke kan kræves oplysning om sygdommens art.*

*Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, betales af tjenestestedet, jf. Sygedagpengelovens § 7*

## § 8. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

### *Stk. 1.*

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.*

*Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.*

### *Stk. 2.*

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

### *Stk. 3.*

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

## § 9. ERNÆRINGSASSISTENTELEVERS OG ERNÆRINGSHJÆLPERELEVERS RETSFORHOLD I ØVRIGT

For elevernes retsforhold gælder lov om erhvervsuddannelser.

## § 10. VOLDGIFT

Uoverensstemmelse vedrørende fortolkningen af nærværende overenskomst afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer.

2 af medlemmerne udpeges af RLTN og 2 af Kost og Ernæringsforbundet. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Udpegning af opmanden finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.*

## § 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder under de ansattes praktikuddannelse (nummereringen henviser til protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
3. Decentral løn (OK [11.18.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Fravær af familiemæssige årsager (Barsel mv.) (OK [11.09.2](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))

## § 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Overenskomsten har – hvor intet andet er anført – virkning fra **den 1. april 2021**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2024**. Opsigelse skal ske skriftligt.

*Stk. 3.*

Indtil der indgås en ny overenskomst fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 10. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:  
Ghita Parry

/ Jacob Møller

## PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

### **BEMÆRKNINGER**

*Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:*

*1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*

*2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*

*3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*

*a) Multimedier*

*Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).*

*b) Sundhedsordninger*

*Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.*

*(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbehandling, zoneterapi).*

*Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.*

c) *Befordring*

*Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), bro-bizz/færgeabonnement).*

d) *Øvrige*

*Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**BEMÆRKNING**

*Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.*

32.50.1  
Side 12

København, den 27. april 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:  
Charlotte Knudsen

## BILAG 1. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel.

<b>Paragraf</b>	<b>Betegnelser på den ansattes lønseddel</b>
§ 2, stk. 2	Elevløn
§ 2, stk. 3	Voksenelevløn