
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

TEKNISK LANDSFORBUND
MASKINMESTRENE FORENING

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2026
FOR
PROFESSIONSBACHELORER PÅ DET TEKNISKE OMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
2.1	Grundlønshøjelser	3
3.	Supplerende fritvalgsbidrag	3
4.	Arbejdstid	4
4.1.	Deltid og overarbejde	4
4.2.	Forskudt tid	4
5.	Professionsmaster	4
6.	Redaktionelle ændringer	4
7.	Afslutning	5
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	6
	Bilag 2: Puljer mv.	7
	Bilag 3: Aftale om hviletid og fridøgn	8
	Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder	10

Dato: 16. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Teknisk Landsforbund, Maskinmestrenes Forening og Konstruktørforeningen

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

2. Løn

2.1 Grundlønshøjelser

I § 5 hæves løntrin 31 + 3.813 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 32 + 3.813 kr. (31. marts 2018 niveau) med virkning fra 1. april 2027.

Ovenstående grundlønshøjelser gennemføres med fuldt gennemslag. Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 0,31 mio. kr.

3. Supplerende fritvalgsbidrag

A.

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende fritvalgsbidrag med 1,96 pct. af den fritvalgsberettigede løn for ansatte med en uddannelsesmæssig baggrund som bygningskonstruktør.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt tillæg på 2,05 pct. af den pensionsgivende løn for ansatte med en uddannelsesmæssig baggrund som bygningskonstruktør. Bidragene er ikke pensionsgivende.

Merudgift: 1,57 mio. kr.

B.

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende fritvalgsbidrag med 2,30 pct. af den fritvalgsberettigede løn for medarbejdere med en uddannelsesmæssig baggrund som maskinmester.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt tillæg på 2,42 pct. af den pensionsgivende løn for ansatte med en uddannelsesmæssig baggrund som maskinmester. Bidragene er ikke pensionsgivende.

Merudgift: 1,86 mio. kr.

4. Arbejdstid

4.1. Deltid og overarbejde

Som følge af pkt. 16 i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes overenskomster og arbejdstidsaftaler, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde.

Med virkning fra 1. april 2026 udgår deltidsansattes merarbejde i § 13.

4.2. Forskudt tid

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.11) afsættes pr. 1. april 2026 2,0 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

Hviletid og fridøgn

I § 14 i overenskomst vedrørende professionsbachelor på det tekniske område opdateres henvisningen til aftale om hviletid og fridøgn til de to aftaler om hviletid og fridøgn, som er indgået i forbindelse med holddriftsforhandlingerne. Aftalerne er vedlagt som bilag 3 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 4 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 3 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 4 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn 11.10.12.

Parterne bemærker, at den nye aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 4) indeholder bestemmelser, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne i de to hviletidsaftaler er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

5. Professionsmaster

Med den politiske aftale om reform af professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark (26. marts 2025) er der enighed om at oprette nye praksisrettede professionsmasteruddannelser målrettet professionsbachelor.

Parterne er enige om frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for overenskomstens dækningsområde.

6. Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at der foretages en teknisk gennemskrivning af overenskomstens bilag 1 i redigeringsfasen.

7. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 16. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For TEKNISK LANDSFORBUND:



For MASKINMESTRENE FORENING:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende professionsbachelorere på det tekniske område af den 20. februar 2025.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Maskinmestre	121,00	93,78	2,00	1,88
Bygningskonstruktører	139,00	94,12	2,00	1,88
				0,00
				0,00
				0,00
				0,00
Total	260,00	187,90		3,76

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Maskinmestre			0,00	0,00
Supplerende fritvalgsbidrag	1. april 2027	1,86	49,42	0,99
Holddriftsaftalen	1. april 2027	0,01	0,37	0,01
			0,00	0,00
Bygningskonstruktører			0,00	0,00
Løft af til tr. 31 +3813 til 32 +3813	1. april 2027	0,31	8,29	0,17
Supplerende fritvalgsbidrag	1. april 2027	1,57	41,75	0,83
Holddriftsaftalen	1. april 2027	0,00	0,12	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
			0,00	0,00
Udgifter i alt		3,76	99,95	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,05	0,00

Bilag 3: Aftale om hviletid og fridøgn

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet**Stk. 1**

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

Bemærkning:

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes som hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

Stk. 2

Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Bemærkning:

I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

§ 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode**Stk. 1**

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

Stk. 2

Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 7. Kompenserende hvileperiode

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

§ 8. Anden passende beskyttelse

Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse.

§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste, jf. § 3, herunder som rådighedstjeneste, kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste**Stk. 1**

Tjenesten kan i relevant omfang tilrettelægges som én sammenhængende tjeneste, der kan have en varighed af indtil 26 timer.

Bemærkning:

I de tilfælde hvor tjenesten planlægges som sammenhængende tjeneste, vil rådigheds-tjeneste på eller uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (døgnvagt).

Bestemmelsen i § 3 er relevant i tilfælde, hvor den sammenhængende tjeneste har en samlet varighed af mere end 16 timer.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af tjenesten som anført i stk. 1 udskydes den daglige hvileperiode og den ansatte ydes kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 4. Deltagelse i koloniophold mv.**Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.**

Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgn varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

Stk. 2 Klientledsagelse mv.

Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges som én sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgn varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 5. Kompenserende hvileperiode

Stk. 1

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Stk. 2

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 7. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.

