

Protokollat fra forhandling mellem Fødevarerforbundet NNF og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation BBA vedrørende fornyelse af Fødevareroverenskomsten for Coop Danmark A/S

Parterne mødtes den 15. og 23. maj 2023 samt i regi af FH den 20. juni 2023. På møde den 5. juli 2024 aftalte parterne forhandlingsmøde den 20. august 2024, hvor parterne fornyede overenskomsten for perioden 1. marts 2023 til 28. februar 2025. Medmindre andet er aftalt, finder fornyelsen sted pr. 1. marts 2023.

TEMA/OMRÅDE	AFTALE
Løn og satsregulering	<p>Aftalt regulering af alle lønsatser, tillægssatser og yderligere reguleringer er optrykt i bilag 1.</p> <p>For pensionsordningens ændringer pr. 1. juni 2023 reguleres således, at Coop i forbindelse med den øvrige regulering for perioden fra 1. marts 2023 betaler medarbejderne kompensation svarende til 2% af den pensionsgivende løn.</p>
§ 1, nr. 1 Arbejdstid	<p>I Overenskomstens § 1, nr. 1 indsættes som et nyt afsnit 2 i stk. 3 følgende:</p> <p>”Såfremt medarbejderen ønsker det, kan der indgås en skriftlig aftale med medarbejderen om, at arbejdstiden kan placeres på 10 dage over 2 uger med maksimalt 6 dage i en kalenderuge (mandag til søndag).</p> <p>Det skal af aftalen fremgå, dels hvordan de 6 dages arbejdsuger placeres i arbejdsplanen og dels hvor ofte det kan ske.</p> <p>Aftalen kan af medarbejderen eller butikken opsiges til udløb af næstfølgende arbejdsplansperiode uden ansættelsesmæssige konsekvenser. Arbejdsplanen tilrettelægges således, at den faktiske arbejdstid i en enkelt uge ikke overstiger 45 timer.</p> <p>Regionstillidsrepræsentanten kan i butikken kræve at se skriftlig dokumentation for aftalen om 4/6 dages-uge.”</p> <p>Nuværende afsnit 2 om pause rykker og bliver til afsnit 3.</p> <p>Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelsen i § 1, nr. 1, litra b om overarbejdsbetaling for bagere for arbejde på 6. dagen ikke finder anvendelse ved aftale om 4/6 dages uge, og enighed om, at ovenstående maksimum på 45 timer pr. uge alene gælder, hvor der er aftalt 4/6 dages uge. Som fodnote til det nye afsnit 2, i 1. afsnit efter søndag, skrives i overenskomsten: ”Ved aftale om 4/6 dages uge gælder § 1, nr. 1, litra b for bagere ikke.”</p>
§ 1, nr. 3 Flyvere	<p>I Overenskomstens § 1, nr. 3 indsættes til sidst i 1. punktum: ”eller ansat på Servicekontoret eller lignende regionskontor for butikker og varehuse.”</p>

<p>§ 3 Mestre og mestersvende</p>	<p>I Overenskomstens § 3 om Mestre og mestersvende indsættes følgende som nyt stk. 7:</p> <p>”Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt jobløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.”</p> <p>Eksisterende stk. 7 ændres til stk. 8.</p> <p>Som ny § 3, stk. 8, litra h (nuværende litra h rykker til at blive litra i og nuværende litra i rykker til at blive litra j) indsættes:</p> <p>”I varehuse og butikker, som ikke har en slagterafdeling men dog en betjent delikatesseafdeling, kan der uanset litra a og litra g ansættes en delikatesseleder på mestersvendevilkår jf. litra b - e og litra j.”</p> <p>Ny § 3, stk. 8, litra h gælder fra overenskomstens godkendelsestidspunkt.</p>
<p>§ 4</p>	<p>Parterne er enige om, at løndannelsen i fødevareroverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.</p> <p>Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomstens § 4</p> <p>Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i fødevareroverenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter overenskomstens § 4.</p> <p>Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokal-aftale herom.</p>
	<p>Parterne er derfor enige om, at der som et nyt stk. 4 til § 4 indsættes følgende:</p> <p>”Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.”</p> <p>Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.</p> <p>Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at regionstillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a., ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.</p> <p>I Overenskomstens nye stk. 4 til § 4 indsættes som 2. afsnit:</p>

	<p>"Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4 kan regionstillidsrepræsentanten anmode om at få belyst den lokale enheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.</p>								
<p>§ 7 Fritvalg</p>	<p>I Overenskomstens § 7, stk. 5 indsættes som 2. afsnit:</p> <p>"Med virkning fra 1. marts 2024 ændres således, at der maksimalt kan vælges feriefridage for 10,05 % eller maksimalt 20 feriefridage. Denne begrænsning gælder dog ikke disponering i fritvalgsordningen af feriefridage efter reglerne om seniorferiefridage, jf. § 18, 4. afsnit. Sådan disponering skal ske forud for opsparingen."</p> <p>I Overenskomstens § 7, stk. 8 indsættes som nyt 2. afsnit følgende:</p> <p>"For medarbejdere med 15 plantimer eller derunder, som holder ferie på feriekort, ændres med virkning fra 1. september 2024 således, at udgangspunktet (default) er, at fritvalg anvises som løn med mulighed for helt eller delvis at vælge om til feriefridage eller pension."</p> <p>Efterregulering for forhøjelsen af fritvalgsordningen udbetales som løn.</p>								
<p>§ 12 Barsel og adoption</p>	<p>Parterne tiltræder aftalerne vedrørende ændringer om barsel og barselsorlovsperioderne i sammenligningsrådets protokollat 22.</p> <p>Omlægningen og forhøjelsen af barselsorlovspension er beskrevet i Bilag 1 til overenskomstfornyelsesprotokollatet.</p> <p>Øvrige ændringer og formuleringer til fødevareoverenskomstens § 12 foretages reaktionelt således, at lønforpligtelsen for forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere er:</p> <table border="1"> <tr> <td>Graviditetsorlov</td> <td>Fuld løn fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.</td> </tr> <tr> <td>10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)</td> <td>10 uger med fuld løn.</td> </tr> <tr> <td>Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)</td> <td>2 uger med fuld løn.</td> </tr> <tr> <td>Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)</td> <td> <p>23 uger med fuld løn. Af disse 23 uger har den forælder, der afholder orlov i 10 uger efter fødslen ret til 9 uger, og den anden forælder ret til 10 uger.</p> <p>Holdes orloven der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.</p> <p>Betalingen i de resterende 4 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem</p> </td> </tr> </table>	Graviditetsorlov	Fuld løn fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.	10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn.	Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn.	Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	<p>23 uger med fuld løn. Af disse 23 uger har den forælder, der afholder orlov i 10 uger efter fødslen ret til 9 uger, og den anden forælder ret til 10 uger.</p> <p>Holdes orloven der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.</p> <p>Betalingen i de resterende 4 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem</p>
Graviditetsorlov	Fuld løn fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.								
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn.								
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn.								
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	<p>23 uger med fuld løn. Af disse 23 uger har den forælder, der afholder orlov i 10 uger efter fødslen ret til 9 uger, og den anden forælder ret til 10 uger.</p> <p>Holdes orloven der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.</p> <p>Betalingen i de resterende 4 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem</p>								

	dem.	
<p>§ 14 Tillidsrepræsentantbestemmelser</p>	<p>Der efterreguleres for medarbejdere, der har holdt orlov på barselsdagpenge, for differencen mellem løn og barselsdagpenge i den forhøjede periode.</p> <p>Medarbejdere, som vil udnytte retten til yderligere orlov vil kunne anmode om dette, og vil være berettiget til løn under orloven, mod at Coop enten modtager eller modregner for barselsdagpenge. Bestemmelsen om at orloven skal holdes inden for 52 uger efter fødslen, er i disse tilfælde suspenderet.</p> <p>Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde i virksomhederne. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.</p> <p>I Overenskomstens § 14, stk. 1 litra f for slagtere udgår: "efter den 1. august 2017" redaktionelt.</p> <p>I Overenskomstens § 14, stk. 1, litra u for bagere udgår: "efter den 1. august 2017" redaktionelt.</p> <p>I Overenskomstens § 14, stk. 1 for slagtere indsættes som nyt 2. afsnit i litra a følgende: "Der er ret til at vælge en regionstillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt."</p> <p>I Overenskomstens § 14, stk. 1 for bagere indsættes som nyt 2. afsnit i litra a: "Der er ret til at vælge en regionstillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt."</p> <p>I Overenskomstens § 14 indsættes som nyt stk. 4 følgende: "Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering."</p> <p>I Overenskomstens § 14 indsættes som nyt stk. 5 følgende: "Regionstillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af NNF. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.</p> <p>Landsklubformanden modtager med henblik på håndteringen af regionstillidsrepræsentanternes møde med nyansatte medarbejdere månedsvis en liste over nyansatte på overenskomsten og deres organisatoriske tilhørsforhold."</p> <p>I Overenskomstens § 14 om Tillidsrepræsentantbestemmelser indsættes som nyt stk. 2:</p> <p>"Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, orienteres</p>	

	<p>landsklubformanden månedligt om hvilke medarbejdere der har skiftet overenskomst, men fortsat er ansat i Coop Danmark A/S.</p> <p>Hvis virksomheden ikke har orienteret landsklubformanden herom, og landsklubformanden retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere landsklubformanden.”</p> <p>Listerne fremsendes første gang pr. 1. oktober 2024.</p> <p>Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at regionstillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og regionstillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden i regionen. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Overenskomstens § 14.</p> <p>Der indsættes i § 14, som nyt stk. 3, følgende nye organisationsaftale:</p> <p>”I butikker hvor der ville kunne vælges en tillidsrepræsentant (hvor der i butikken er 4 organiserede ansatte eller derover) kan regionstillidsrepræsentanten indgå lokal aftale med lederen af butikken, om at der kan udpeges en uddannelsesrepræsentant i butikken. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringsparterner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.</p> <p>Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Overenskomstens § 14.”</p>
§ 16 Uddannelse	<p>I Overenskomstens § 16, stk. 6, 1. punktum udgår ”men kan dog aldrig overstige kr. 140,- pr. time.”</p> <p>Overenskomstens § 16, stk. 6, 2. punktum udgår og erstattes med: ”Der ydes 100 % løntabserstatning, så længe der er midler i fonden.”</p> <p>I Overenskomstens § 16, stk. 8, 2. afsnit, 2. punktum udgår ”28. februar 2023” og erstattes af ”28. februar 2025”.</p>
§ 18 Seniorordninger	<p>Overenskomstens § 18 om Seniorordninger flyttes redaktionelt til overenskomstens § 7 om Fritvalg.</p> <p>Overskriften til § 7 ”Fritvalg” udgår og erstattes af ”Fritvalg og Seniorfrihed”.</p> <p>Under den nye overskrift indsættes underoverskrift ”1. Fritvalg” og efter sidste afsnit i § 7 indsættes ny underoverskrift ”2. Seniorfrihed”.</p> <p>Herefter indsættes indholdet af § 18 om Seniorordninger under ”2. Seniorfrihed”.</p> <p>§ 19 bliver herefter til § 18 og så fremdeles.</p>
§ 21	<p>I Overenskomstens § 21 udgår ”1. marts 2020” og erstattes af ”1. marts 2023”.</p>

<p>Overenskomstens gyldighed og opsigelse</p>	<p>I Overenskomstens § 21 udgår "1. marts 2023" og erstattes af "1. marts 2025". Som følge af den redaktionelle ændring i protokollat om seniorordning bliver Overenskomstens § 21 herefter til § 20.</p>
<p>Protokollat H om aftale om indfasning af Fritvalgsordningsbidrag</p>	<p>I Protokollat H, litra a, 1. punktum indsættes efter "procentpoint" følgende: " (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint)".</p> <p>I litra c, 1. punktum indsættes efter "procentpoint" følgende: " (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint)".</p> <p>I litra d, 1. afsnit indsættes efter "procentpoint" følgende: " (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint)".</p> <p>I 2. afsnit indsættes efter "pct." følgende: " (fra 1. marts 2024 1,5 pct.)".</p> <p>I 3. afsnit, 1. punktum indsættes efter "pct." følgende: " (fra 1. marts 2024 3,5 pct.)".</p> <p>I 3. afsnit, 2. punktum efter "pct." følgende: " (fra 1. marts 2024 4,5 pct.)".</p> <p>I 3. afsnit, 3. punktum efter "pct." følgende: " (fra 1. marts 2024 6,0 pct.)".</p>
<p>Nye protokollater:</p>	
<p>Protokollat E</p>	<p>Parterne er enige om at indgå en organisationsaftale som optrykkes som nyt Protokollat E med følgende tekst:</p> <p>"Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.</p> <p>Parterne er enige om, at løndannelsen i fødevareoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.</p> <p>Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af fødevareoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.</p> <p>Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.</p> <p>Parterne kan opfordre virksomheden til over for landsklubformanden, at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.</p> <p>Uden at forpligte de lokale parter kan NNF og BBA komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne."</p>

Protokollater som ikke optrykkes:	
Aftale om digitaliseret vagtplanlægning	<p>Det er aftalt mellem parterne, at Fødevarerforbundet NNF kontakter Coop Danmark A/S (BBA) når resultatet fra sammenligningsområdet om digitaliseret vagtplanlægning foreligger. Fødevarerforbundet NNF og Coop Danmark A/S (BBA) aftaler her nærmere om det videre arbejde.</p> <p>Dette protokollat optrykkes ikke i overenskomsten.</p>
Aftale om afdækning af mulighed for faglig opkvalificering	<p>Det er mellem overenskomstparterne aftalt, at man i overenskomstperioden, i samarbejde med det faglige udvalg, vil drøfte hvordan parterne kan understøtte, at flere medarbejdere, efter gældende regler, vælger faglig opkvalificering fra ufaglært til faglært.</p> <p>Dette gælder for både slagter- og bagerområdet.</p> <p>Aftalen er gældende i overenskomstperioden og optrykkes ikke i overenskomsten.</p>
Aftale om forhøjelse af anciennitetstillæg	<p>Parterne er enige om på samme måde som på sammenligningsområdet at konvertere forhøjelse af bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfonden til en forhøjelse på 0,10 øre af anciennitetstillægget i Overenskomstens § 4, stk. 3 fra 0,45 til 0,55 kr. pr. time pr. 1. marts 2023, jf. bilag 1.</p> <p>Dette protokollat optrykkes ikke i overenskomsten.</p> <p>Som fodnote til bestemmelsen i § 4, stk. 3 indsættes i overenskomsten: "Tillægget er forhøjet pr. 1. marts 2023 med kr. 0,10 i stedet for en tilsvarende forhøjelse af bidraget til parternes Udvikling- og Samarbejdsfond."</p>
Aftale om regulering af særlige tillæg	<p>Parterne er enige om, at overenskomstens særlige tillæg i § 5 reguleres i overenskomstperioden med 4,5 pct. den 1. marts 2023 og 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.</p> <p>Parterne er ligeledes enige om, at de særlige tillæg med udgangen af februar 2025 ændres til satsen for de særlige tillæg på sammenligningsområdet. Der er herved ikke taget stilling til eventuelle satsstigninger i den efterfølgende overenskomstperiode.</p>
	<p>Alle aftalte satser er optrykt i bilag 1.</p> <p>Dette protokollat optrykkes ikke i overenskomsten.</p>
Aftale om protokolat E om slagtere ansat i Irma	<p>Som en konsekvens af lukningen af Irma er parterne enige om, at de særlige bestemmelser i protokolat E om slagtere ansat i Irma ikke optrykkes i fødevareroverenskomsten for 1. maj 2023 til 28. februar 2025.</p> <p>(Som Protokolat E optrykkes i stedet Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med lokal løndannelse).</p> <p>Dette protokollat optrykkes ikke i overenskomsten.</p>
Aftale om fritvalg til lærlinge	<p>Med virkning fra den 1. januar 2025 er lærlinge omfattet af fritvalgsordningen i overenskomsten. Fra starten indgår lærlingene med 2,5 % svarende til værdien af deres feriefri fridage plus 0,5 pct., da litra c i Overenskomst vedrørende lærlinge</p>

bortfalder med virkning fra 1. marts 2023. Ordningen udgør således i alt 3 pct. pr. 1. januar 2025.

Feriefridage er den anvendelse der gælder hvis der ikke foretages et omvalg. Ordningen kan kun forhøjes, hvis der mellem overenskomstparterne er særskilt enighed herom.

Dette protokollat optrykkes ikke i overenskomsten.

I overenskomstens § 7 indsættes som nyt stk. 11:

”Med virkning fra 1. januar 2025 er lærlinge omfattet af fritvalg.

Stk. 2 til og med stk. 8 gælder også for lærlinge.

Ordningens procentdele udgør

Fritvalgselementer	01.01.2025	Note
Feriefridage	2,5%	
Fritvalg	0,5%	Særlig ferie udgår
I alt	3%	
Portioner	6 á 0,5%	

Fritvalg kan kun forhøjes, hvis der mellem parterne er særskilt enighed herom.”

I Bilag C indsættes som fodnote til 1. afsnit: ”Om fritvalg for lærlinge se Fødevareroverenskomstens § 7, stk. 11.”

NNF tog forbehold for godkendelse i kompetent forsamling og ved urafstemning. Meddelelse om godkendelse foreligger senest den 13. september 2024 kl. 09.00.

Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation tog forbehold for godkendelse i bestyrelsen og forbehold for at behandle forbundets beslutning i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen mellem BBA og FH.

Albertslund, den 20. august 2024

For Fødevarerforbundet NNF

For Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation

Lønsatser		01.03.2022	01.03.2023	01.03.2024	
Slagtere	Slagtermester	29.905,67	30.626,67	31.347,67	
	Slagter Mestersvend	26.456,00	27.177,00	27.898,00	
	Slagtersvend, fisk- og viltsvende, detailslagter aspiranter	21.729,48	22.450,48	23.171,48	
	Ufaglært slagter	20.589,46	21.310,46	22.031,46	
	Deli assistent	21.729,48	22.450,48	23.171,48	
	Slagter voksenelev	18.960,00	19.681,00	20.402,00	
	Slagter elev	År 1	10.963,63	11.456,75	11.857,74
		År 2	12.776,54	13.351,29	13.818,58
		Rest	15.571,01	16.271,28	16.840,77
		Fyldt 24	21.630,00		
Slagter ungarbejder	11.479,00	11.896,00	12.313,00		
Bagere	Bagermester ej jobløn	23.392,90	24.113,90	24.834,90	
	Bagermester jobløn	0-3 medarb.	30.217,67	30.938,67	31.659,67
	Bagermester jobløn	4 medarb.	30.717,67	31.438,67	32.159,67
	Bagermester jobløn	5 og derover	31.217,67	31.938,67	32.659,67
	Bager Mestersvend		26.456,00	27.177,00	27.898,00
	Faglært bager, konditor		23.392,90	24.113,90	24.834,90
	Bagværker, Brødbager, kagekonditorer		21.892,90	22.613,90	23.334,90
	Voksenelev		18.960,00	19.681,00	20.402,00
	Bager elev	År 1	12.317,77	12.872,07	13.322,59
		År 2	13.366,06	13.967,53	14.456,40
		År 3	14.414,41	15.063,06	15.590,29
		År 4	17.035,18	17.801,76	18.424,82
	Bager ungarbejder		11.479,00	11.896,00	12.313,00
	Bager pakning og rengøring		20.392,90	21.113,90	21.834,90

Anciennitetstillæg		01.03.2022	01.03.2023	01.03.2024
Voksne efter 1 år	Kr. pr. time	0,45	0,55	0,55

Forskudt tid		01.03.2022	01.03.2023	01.03.2024	Udgangen af februar 2025	
Slagtere	Hverdage 18-22	17,85	18,66	19,31	30,51	
	Hverdage 22-06	25,41	26,55	27,48	30,51	
	Lørdag 15-24	51,58	53,90	55,79	61,02	
	Søndag 00-24	69,38	72,50	75,04	69,20	
Slagter lærlinge	Hverdage 18-22	17,85	18,65	19,31	15,26	
	Hverdage 22-06	25,41	26,55	27,48	15,26	
	Lørdag 15-24	51,58	53,90	55,79	30,51	
	Søndag 00-24	69,38	72,50	75,04	34,60	
Slagter unge	Hverdage 18-22	17,85	18,66	19,31	15,26	
	Hverdage 22-06	25,41	26,55	27,48	15,26	
	Lørdag 15-24	51,58	53,90	55,79	30,51	
	Søndag 00-24	69,38	72,50	75,04	34,60	
Bagere	Ugedage 18-04	49,96	52,21	54,04	49,87	
	Søn-/helligdage	Kr. pr. time	36,04	37,66	38,98	33,24
	1.maj og grundlovsdag		36,04	37,66	38,98	33,24
Bager elev	Ugedage 18-04	51,25	53,56	55,43	49,87	
	Søn-/helligdage	Kr. pr. time	36,90	38,56	39,90	33,24
	1.maj og grundlovsdag		36,90	38,56	39,90	33,24
Bager unge	Ugedage 18-04	19,61	20,49	21,21	24,94	
	Søn-/helligdage	Kr. pr. time	19,61	20,49	21,21	16,62
	1.maj og grundlovsdag		19,61	20,49	21,21	16,62

Fritvalg		01.03.2022	01.03.2023	01.03.2024
Procentdele eksklusiv feriefri	Procent	7,55	7,55	9,85
Procentdele inklusiv feriefri		10,05	10,05	12,35

Pension		01.03.2022	01.06.2023	01.03.2024
Medarbejderbidrag	Procent	4,20	2,20	2,20
Firmabidrag		8,40	10,40	10,40

Barselspension		01.03.2022	01.07.2023	01.03.2024
Antal uger		14	10	10
Medarbejderbidrag	Kr. pr. md	680,00	592,00	592,00
Firmabidrag		2040,00	3549,00	3549,00