

MALEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsterne for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.


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

	Side
1. Lønforhold og betalingssatser	3
2. Digital indberetning	5
3. Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	7
4. Særlig lønopsparing	10
5. Løn under sygdom	14
6. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentant	15
7. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder	17
8. Ændring af barselsbestemmelsen	18
9. Udvalgsarbejde om indberetning og inbetaling til fonde	21
10. Uddannelses- og samarbejdsfond	22
11. Optrapningsordning for nye medlemmer	23
12. Vederlag til tillidsrepræsentanter og klubformænd	24
13. Arbejdsmiljø udvalg	26
14. Overenskomstens dækningsområde	27
15. Kørselsgodtgørelse	28
16. Særlig lønopsparing for lærlinge	29
17. Revision og pension og sundhedsordning	30
18. Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	31
19. Udvalgsprotokollat	32
20. EGU og IGU lærlinge	33

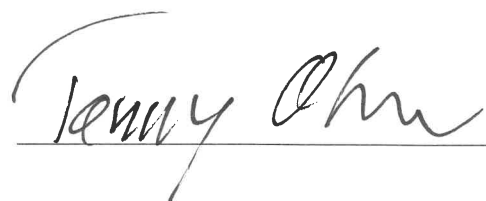
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



MALEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

For regulering af satser gælder det, at satserne reguleres fra begyndelse af den lønningsuge, hvori den 1. marts indgår.

Akkordudbetalingen i § 9, pkt. 4 reguleres til følgende:

Gældende fra 1. maj 2025	kr.	148,10
Gældende fra 1. marts 2026	kr.	151,60
Gældende fra 1. marts 2027	kr.	155,10

Lærlingelønningerne i § 13, pkt. 2 reguleres som følger:

Gældende fra 1. maj 2025 forhøjes lærlingeløn med 4,00 pct.

Gældende fra 1. marts 2026 forhøjes lærlingeløn med 3,50 pct.

Gældende fra 1. marts 2027 forhøjes lærlingeløn med 3,50 pct.

Særlig lønopsparing i § 6, pkt. 1 reguleres som følger:

Gældende fra 1. marts 2026 15,55 pct.

Gældende fra 1. marts 2027 16,55 pct.

Der etableres særlig lønopsparing til funktionærlignende ansatte. Den særlige lønopsparing er pr. 1. marts 2026 1,0 % og yderligere 1,0 % pr. 1. marts 2027.

Særlig lønopsparing til lærlinge forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2026 indgår med 1,00 pct. og 1. marts 2027 med 1,00 pct.

Satsen i §§ 14, 16, bilag 3 og bilag 4 forhøjes som følger:

Satsen forhøjes fra 1. maj 2025 med kr. 3,75

Satsen forhøjes fra 1. marts 2026 med kr. 3,50

Satsen forhøjes fra 1. marts 2027 med kr. 3,50

Priskuranter i svendeprisliste for perioden 2025 – 2028 forhøjes med:

1 maj 2025 indgår med 3,0 pct.

1 marts 2026 indgår med 2,7 pct.

1 marts 2027 indgår med 2,5 pct.

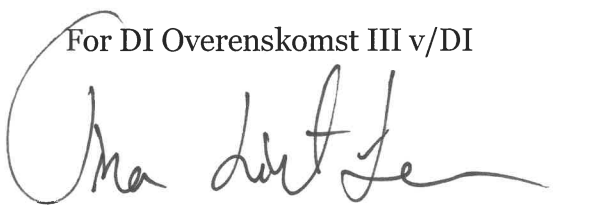
Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1 pct.-point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

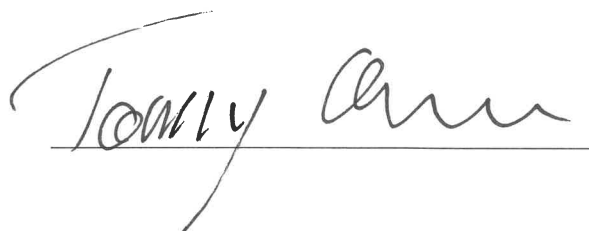
I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 pct.-point.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Digital indberetning

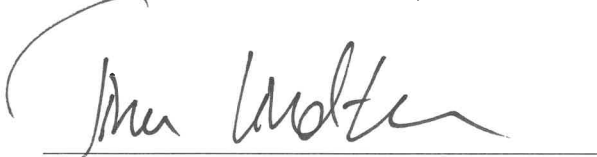
Parterne er enige om, at nedenstående protokollat erstatter Teknologiaftalen i bilag 13. Aftalen træder i kraft 1. marts 2025. Malerforbundet kan dog tidligst påberåbe sig eventuel bod for brud efter 1. januar 2026.

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt. Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger fortsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke lænere rette i de godkendte indberetninger.

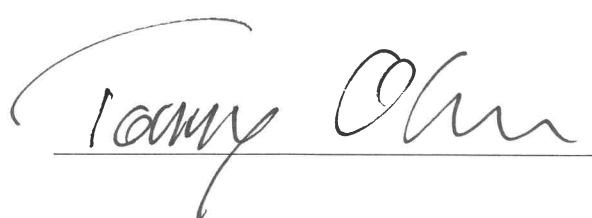
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandling og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage

Parterne er på den baggrund enige om, at Maleroverenskomstens § 16 i det hele erstattes af nedenstående tekst, der affattes således:

”Barnets første sygedag

1. til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag

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

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet er berettigede til følgende:

Gældende fra 1. januar 2024, pr. time	152,75 kr.
Gældende fra 1. maj 2025, pr. time.....	156,50 kr.
Gældende fra 1. marts 2026, pr. time.....	160,00 kr.
Gældende fra 1. marts 2027, pr. time.....	163,50 kr.

Hospitalsindlæggelse

2. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten gælder kun den ene af barnets forældremyndighedsindehavere, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

I forbindelse med barns hospitalsindlæggelse er medarbejderen berettiget til

Gældende fra 1. januar 2024, pr. time 152,75 kr.
Gældende fra 1. maj 2025, pr. time..... 156,50 kr.
Gældende fra 1. marts 2026, pr. time..... 160,00 kr.
Gældende fra 1. marts 2027, pr. time..... 163,50 kr.

Udbetaling fra særlig lønopsparing

3. friheden nævnt i stk. 4-8 afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

Barns 2. og 3. sygedag

4. Såfremt barnet fortsat er syg efter første hele sygedag har medarbejderen og ansatte under uddannelse ret til yderligere to fridage.

Lægebesøg

5. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Børne-omsorgsdage

6. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børnebørns-omsorgsdage

7. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til to børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde to børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Ledsagelse af nærtstående

8. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til to dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde to dages frihed pr. ferieår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til fem dage pr. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

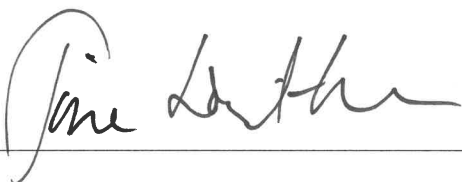
Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.”

Som konsekvens af ovenstående ændres overskriften i Maleroverenskomstens § 16 til følgende:

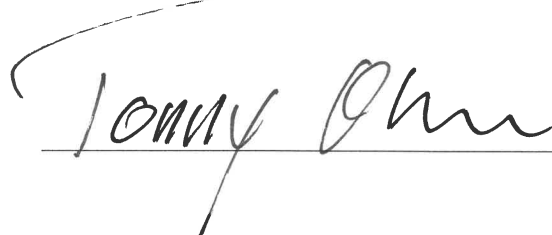
”§ 16 Barnets sygdom, hospitalsindlæggelse, lægebesøg, ledsagelse af nærtstående, og omsorgsdage”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Særlig lønopsparing

Nedenstående tekst erstatter i sin helhed teksten i § 6

”§6 -Særlig lønopsparing

Satsen for den særlige lønopsparing er aftalt som følger, idet beløbet beregnes af den ferieberettigede løn:

Gældende fra 1. marts 2024 = 14,55 %

Gældende fra 1. marts 2026 = 15,55 %

Gældende fra 1. marts 2027 = 16,55 %

Lønopsparingen kan bruges til selvbetalt frihed i overensstemmelse med overenskomstens regler herom, herunder også udbetaling i forbindelse med påske og jul.

Søgnehelligdagsgodtgørelsen beregnes pr. kalenderår (optjeningsår). Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

Medarbejderen kan vælge at anvende lønopsparingen – helt eller delvis – til forhøjelse af egen betalt arbejdsmarkedspensionsbidrag. Hvis medarbejderen ønsker dette, skal det skriftligt tilkendegives over for virksomheden senest den 30. november forud for indkomståret, hvor beløbet skal udbetales.

Virksomheden og medarbejderen kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparing kan udbetales som et engangsbeløb.

Medarbejderens tilgodehavende på konto for lønopsparing kan udbetales på følgende måder:

- *Ordning om forskudt udbetaling, jf. pkt. 1*
- *Samtidighedsordning, jf. pkt. 2*

1. Ordning om forskudt udbetaling

Inden udgangen af januar (i året efter optjeningsåret) udleverer arbejdsgiveren lønopsparingskort til de medarbejdere, der er omfattet af ordningen.

Lønopsparingskortet skal som minimum indeholde følgende oplysninger:

- Medarbejderens navn og fødselsdato.
- Det tidsrum medarbejderen har været beskæftiget hos arbejdsgiveren
- Den løn medarbejderen har fået udbetalt
- Den optjente lønopsparing

Lønopsparingen udbetales sammen med lønudbetalingen.

Lønopsparingskortet skal være virksomheden i hænde senest mandag morgen før den torsdag, hvor pengene ønskes udbetalt. Virksomheden udarbejder eventuelt restkort, som afleveres til medarbejderen.

Lønopsparingen kan udbetales som følger:

- Påskerate (2/5) efter 1. marts
- Julerate (1/5) efter 1. oktober
- Feriefridagene og andre selvbetale overenskomstmæssige fridage (2/5)

Medarbejdere, der er berettiget til at holde omsorgsdage og seniorfridage, jf. § 16, stk. 6 og 7 og § 2, stk. 5, kan hæve eventuelt indestående feriefridagsgodtgørelse på disse dage. Medarbejderen, der er berettiget til børneomsorgsdage og seniorfridage, giver ved fremsendelse af feriefridagskort meddelelse om, hvorvidt feriefridagsgodtgørelsen skal udbetales i 1/5 eller 1/7.

2. Samtidighedsordning

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehelligheds- og feriefridagskonto) fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2024	14,55 %
1. marts 2026.....	15,55%
1. marts 2027.....	16,55%

af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn. Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

Det er virksomheden, der beslutter hvilken ordning, der skal vælges. Overgang til ny ordning skal varsles med 6 måneders varsel til en 1. januar. Hvis virksomheden har valgt samtidighedsordningen, kan forskudt udbetaling ikke tilvælges på ny. Virksomheden orienterer eventuel tillidsrepræsentant om ændringer.

Udbetalingsmuligheder

2. Den særlige lønopsparing anvendes til at betale

- Søgnehellighedsdage
- Feriefridage
- Overenskomstmæssige fridage
- Børneomsorgsdage
- Barns 2. og 3. sygedag
- Børns lægebesøg
- Ledsagelse af nærtstående
- Børnebørns-omsorgsdage
- Seniorfridage

Disse dage gælder også for pkt. 1.

3. Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til særlig lønopsparing, som overstiger 5,0%, løbende kan udbetales sammen med lønnen.

4. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til den særlige lønopsparing i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger 9 %, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg. Løbende udbetaling af særlig lønopsparing skal fremgå af lønsedlen.

Betaling.

5. Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgne-helligdag, feriefridag, seniorfridag mv. og dels som en restbetaling.

Forskud 6. Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. marts 2025	kr. 1.500,00
1. marts 2026.....	kr. 1.550,00
1. marts 2027.....	kr. 1.600,00

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. marts 2025	kr. 800,00
1.marts 2026.....	kr. 850,00
1.marts2027.....	kr.900,00

Som helligdage regnes: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

6. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller feriefridagene ligger.

Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Ret til forskud

7. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 5 nævnte forskudsbeløb.

Der kan dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på den særlige lønopsparing, medmindre dette aftales. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehelligdage og feriefridage med de i stk. 6 nævnte forskud.

Restbeløb

8. Den særlige lønopsparing opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

Et overskud på særlig lønopsparing udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar medmindre medarbejderen inden 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet eller en del heraf, indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til særlig lønopsparing for det foregående kalenderår.

Eventuelt underskud på kontoen er gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Fratrædelse

9. En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved fratrædelsen fra virksomheden afregnet eventuelt over-/underskud på kontoen.

Arbejde på søgnehelligdag

10. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomstmæssig betaling.

Dødsfald

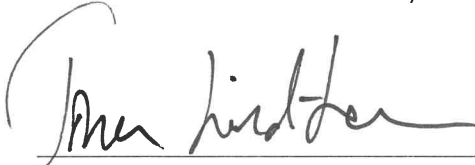
11. Ved dødsfald tilfalder den opsparede særlig lønopsparing afdødes bo.

Garanti

12. DIO III garanterer for tilgodehavende lønopsparing efter samme regler og i samme omfang, som er indeholdt i den mellem organisationerne indgåede ferieaftale, jf. § 5 Særlige bestemmelser stk. 5”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

Om

Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom, og parterne er på den baggrund blevet enige om følgende ændringer til Maleroverenskomstens § 14:

Perioderne hvor der betales løn under sygdom forøges med 3 uger.

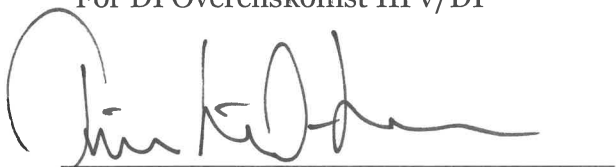
Endvidere er parterne blevet enige om at ændre Maleroverenskomstens § 14, stk. 3, afsnit 5 (tilbagefaldsreglen) til følgende:

”Ved yderligere sygefravær inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværperiode.

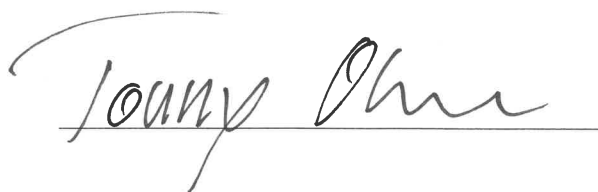
Hvis medarbejderen inden for 14 kalenderdage fra første fraværdsdag i den efterfølgende fraværperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den seneste fraværperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Malerforbundet, skal tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos Malerforbundet, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom, samt G1 af forbundets grunduddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

På den baggrund er parterne enige om som et nyt stk. 8 i Maleroverenskomstens § 11 at tilføje følgende:

”Arbejdsmiljørepræsentant

8. Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Malerforbundet, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

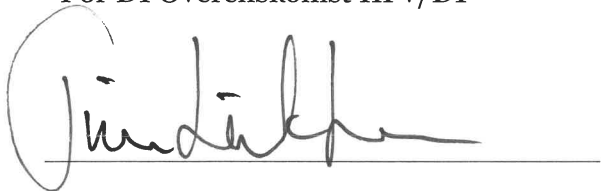
Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos Malerforbundet, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom, samt G1 af forbundets grunduddannelse. Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

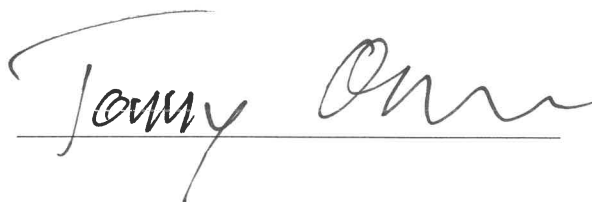
Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Malerforbundet finansieres af de midler, der indbetales til Uddannelses- og samarbejdsfonden og administreres af Pension Danmark. Det er Malerfagets kompetencefonds bestyrelse, der følger udviklingen.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



MALEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at nedenstående adgang for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af Maleroverenskomsten mellem DIO III og Malerforbundet indsættes som nyt pkt. i § 11:

”Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DIO III og Malerforbundet.

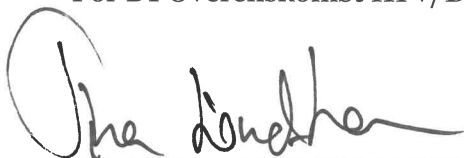
Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

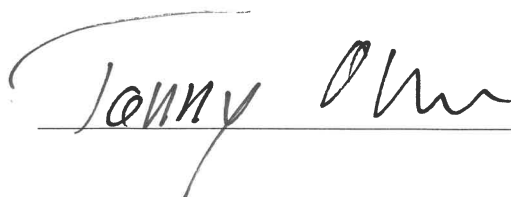
Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i § 15 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

”Graviditetsorlov/barselsorlov

1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov til mor).

2. Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

3. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.

Forældreorlov

4. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger).

5. Af disse uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1 (mor) ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger. Herudover er der ret til yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

6. De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

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

8. Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger.

9. Medmindre andet aftales skal orlov med løn varsles med 3 uger.

10. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

11. For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

12. Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter § 15.

13. Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter overenskomstens § 15.

14. Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 15, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomstens § 15.

Manglende overholdelse af varsling af orlov

15. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsafgivelse, medmindre andet aftales.

16. Betaling under orlov

I forbindelse med orlov efter pkt. 1-10 yder virksomheden fuld løn til medarbejderen i maksimalt 37 timer pr. uge. Betalingen udgør dog maksimalt:

Pr. 1. januar 2024	kr. 182,50
Pr. 1. maj 2025	kr. 186,25
Pr. 1. marts 2026	kr. 189,75
Pr. 1. marts 2027	kr. 193,25

Hvis det forventede indtægtstab ikke kendes, beregnes indtægtstabet på samme måde som i § 14, stk. 3, næstsidste afsnit.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Pension under barselorlov

Under de 10 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiverbidrag pr. time/pr. måned	kr. 18,45 / kr. 2.957
Arbejdstagerbidrag pr. time/pr. måned	kr. 3,69 / kr. 592
Samlet bidrag pr. time/pr. måned	kr. 22,14 / kr. 3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov.

Refusion

17. Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.”

Eksisterende ordninger

18. Alle eventuelt eksisterende ordninger med virksomhedsbetaling ved barselsorlov kan opsiges til bortfald med tre måneders varsel.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

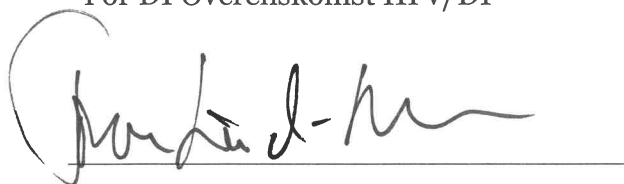
Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

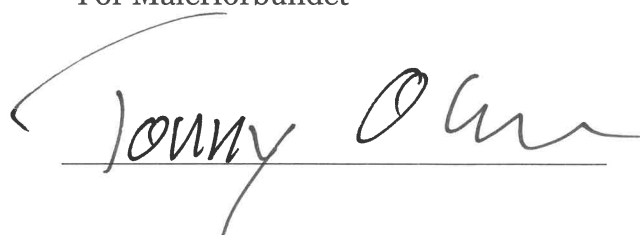
Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om indberetning og indbetaling til fonde

Malerforbundet og DIO III er enige om at der i overenskomst perioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at drøfte den nuværende proces for indberetning og indbetaling samt undersøge, om der er optimerings muligheder.

Udvalget kan fremkomme med konkrete forslag til forbedring af processen.

Parterne forpligter sig til at drøfte blandt andet:

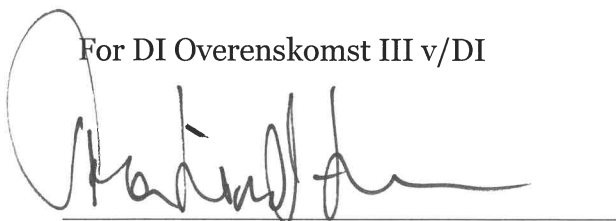
- Periodisk kontrol ved manuel indberetning.
- Muligheden for at automatisere processen for indberetning og indbetaling.
- Processen ved inddrivelse.

Udvalget består af repræsentanter fra Malerforbundet og repræsentanter fra DIO III
Der rettes potentielt henvendelse til Pension Danmark herom.

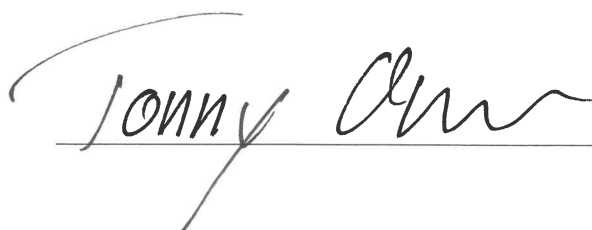
(denne aftale optrykkes ikke)

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



MALEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

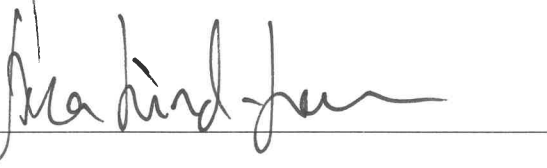
Uddannelses- og samarbejdsfond

Bidraget til Uddannelses- og samarbejdsfonden udgør

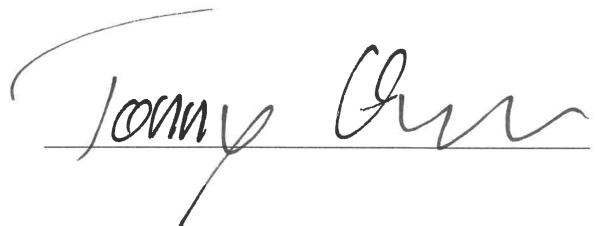
Pr. 1. marts 2025	5 øre.
Pr 1. marts 2026	5 øre.
pr. 1. marts 2027	5 øre.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

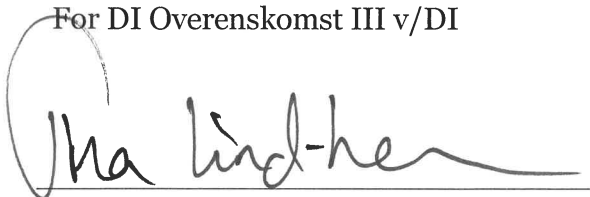
om

Optrapningsordning for nye medlemmer

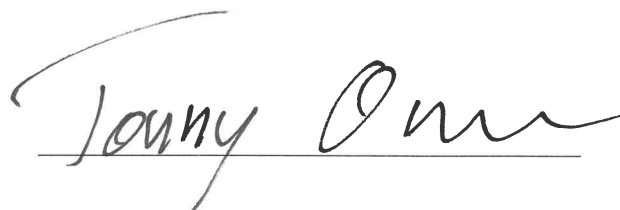
Forhøjelsen af særlig lønopsparing i indeværende overenskomstperiode indarbejdes i optrapningsordningen for nye medlemmer i det omfang, det er nødvendigt, jf. bilag 12.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Vederlag til tillidsrepræsentanter og klubformænd

Overenskomstparterne er enige om at tillidsrepræsentanter/klubformænd, der er medlem af Malerforbundet skal tildeles et vederlag for rollen som tillidsrepræsentant/klubformand.

Det er Malerforbundet, der betaler vederlaget. Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som tillidsrepræsentant/klubformand. Vederlaget er skattepligtigt og udbetales som ikke-ferieberettiget løn.

Tillidsrepræsentanten/klubformanden tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem sin lokalafdeling.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten/klubformanden er registreret som sådan hos Malerforbundet, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at denne har gennemført Malerforbundets grunduddannelse. Ved genvalg skal Tillidsrepræsentanten/klubformanden orientere sin lokalafdeling.

På den baggrund tilføjes følgende:

”Tillidsrepræsentanter/klubformænd, der er medlem af Malerforbundet, og ikke oparbejder vederlag som arbejdsmiljørepræsentant, modtager et årligt vederlag på 9000 kr.

Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som tillidsrepræsentanten/klubformanden dækker. Vederlaget er skattepligtigt og udbetales som ikke-ferieberettiget løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten/klubformanden er registreret som sådan hos Malerforbundet, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at tillidsrepræsentanten/klubformanden har gennemført forbundets grunduddannelse.

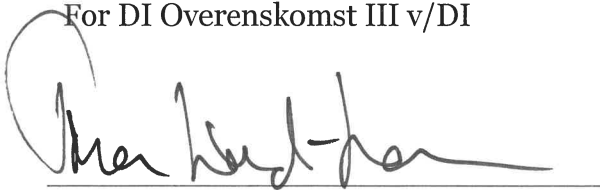
Ved bortfald af tillidsrepræsentantens/klubformandens hverv bortfalder vederlaget. Betalingsterminerne følger betalingen for arbejdsmiljørepræsentanter, jf. protokol-lat 6.

Det er Malerforbundet, der betaler vederlaget.”

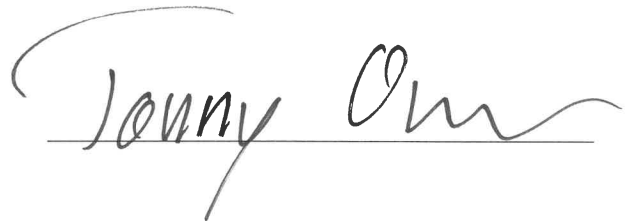
Protokollatet optrykkes ikke i overenskomsten.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

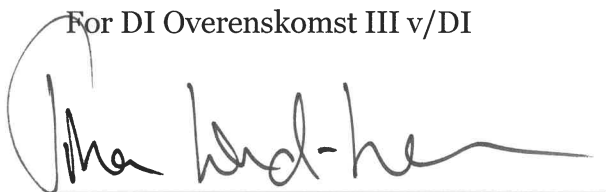
Arbejds miljø, jf. § 10

Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der skal komme med forslag til alternative løsninger til den eksisterende praksis på behandling af det psykiske arbejdsmiljø.

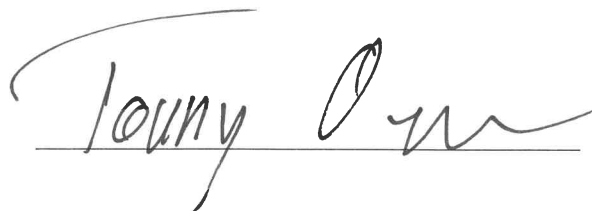
DIO III retter henvendelse til Danske Malermestre med henblik på deltagelse i udvalgsarbejdet.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet i Danmark



MALEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 14

PROTOKOLLAT

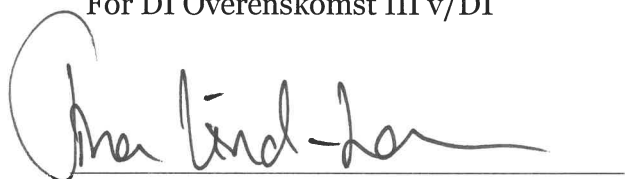
**om
Overenskomstens dækningsområde**

Der er enighed om, at der til Maleroverenskomstens forord, stk. 2 tilføjes følgende:

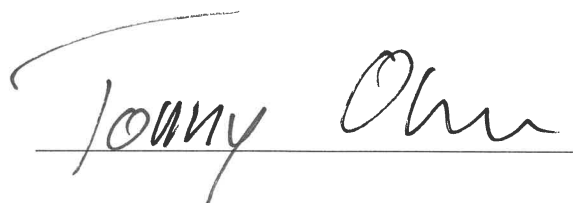
"Håndtering af mug og skimmel"

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

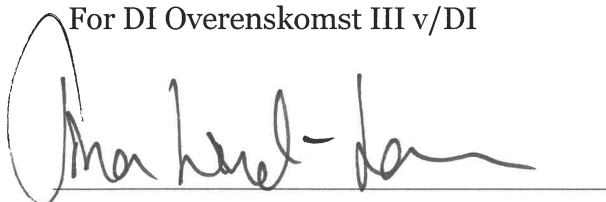
Kørselsgodtgørelse

Der er enighed om, at den særlige københavnerzone/amagerzone udgår og erstattes af de almindelige kørepengeregler.

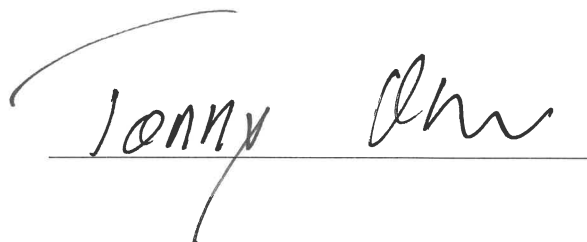
Overenskomstens parter er enige om at revidere § 4 til ikrafttræden den 1. juli 2025.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet i Danmark



PROTOKOLLAT
om
Særlig lønopsparing for lærlinge

I § 13 stk. 8
Overskriften "Særlig opsparing"

ændres til "*Særlig lønopsparing*"

"For lærlinge, der er ansat i henhold til denne overenskomst, oprettes en særlig opsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren pr. 1. marts 2024 betaler 2 % af den ferieberettigede løn. Feriepenge indgår i beløbet."

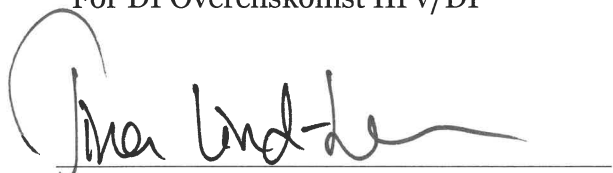
Dette tilføjes efter ovenstående:

"Den særlige lønopsparing betales til lærlinge på første og anden lønperiode. Fra tredje lønperiode omfattes lærlingen efter § 13 stk. 9"

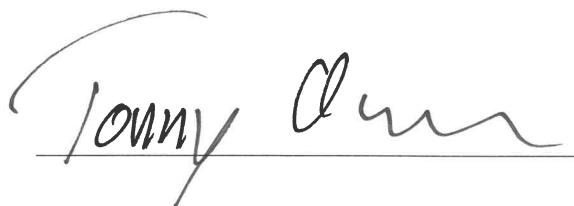
.....

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Revision af pension og sundhedsordning

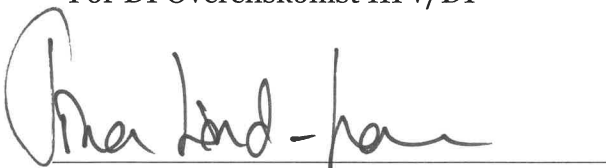
Overenskomstens parter har modtaget information fra Pension Danmark. Der er enighed om at indarbejde disse ændringer/korrektioner i overenskomsten, i det omfang der kan opnås enighed herom.

Ændringer / korrektioner i maleroverenskomsten udarbejdes sammen med de redaktionelle ændringer i maleroverenskomsten.

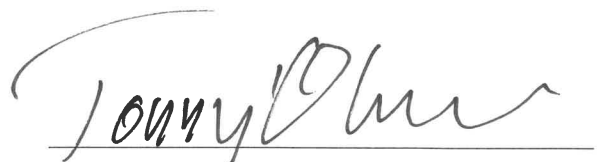
Redigering skal tilstræbes afsluttet senest ved urafstemningens afslutning.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der i Maleroverenskomstens bilag 2 (Ansættelse på funktionærlignende vilkår), indsættes et nyt stk. 12.

”Forhøjet ferietillæg

12. Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

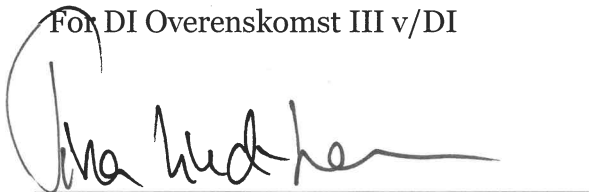
Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.”

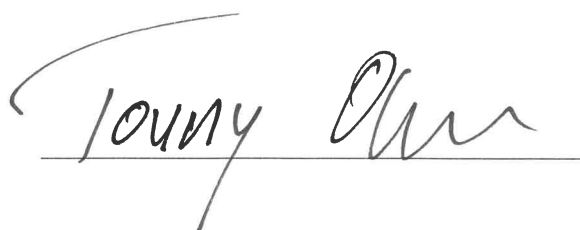
Som konsekvens af ovenstående bliver nuværende stk. 12-15 til stk. 13-16 i bilag 2.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



PROTOKOLLAT

om

Udvalg

Parterne er enige om, at parterne følger det af Danske Malermestre og Malerforbundet nedsatte udvalg om:

Opkvalificering af medarbejdere (protokollat nr. 11)

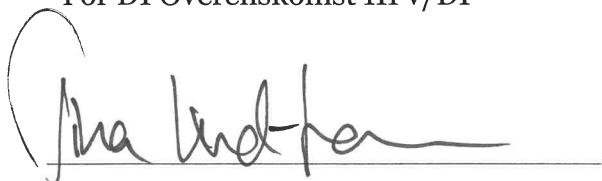
Udvalgsarbejde om guidelines (protokollat nr. 21)

Endvidere er parterne enige om, at arbejdsudleje indgår i det arbejde, som pågår efter Maleroverenskomstens bilag 6.

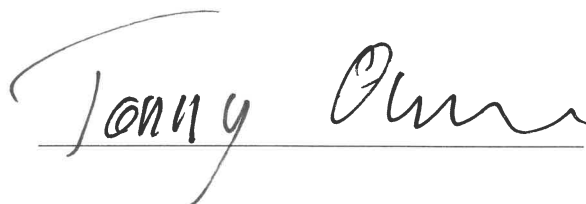
Arbejdsudleje (protokollat nr. 26)

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet



MALEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

EGU og IGU lærlinge

Parterne er enige om at § 13 stk.1 ”EGU-lærlinge....”

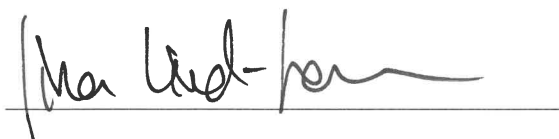
Ændres til :

EGU og IGU

Lærlinge på erhvervsfaglig Grunduddannelse og integrationsuddannelsen aflønnes i henhold lærlingebestemmelsens lønperiode 1.

København, den 18. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Malerforbundet

