

Overenskomst

Social- og sundhedspersonale, DR

Overenskomst
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
social- og sundhedspersonale

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

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

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

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
§ 2. UDDANNELSER.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 4. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 5. LØNDANNELSE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SOCIAL- OG SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE	6
§ 6. GRUNDLØN.....	7
§ 7. FUNKTIONSLØN	9
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	12
§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE M. FL...17	
§ 10. LØNUDBETALING.....	20
§ 11. PENSION.....	20
§ 12. ATP	23
§ 13. ARBEJDSSTID.....	23
§ 13A. PLUSTID	23
§ 14. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	24
§ 15. TJENESTEFRIHED	25
§ 16. TJENESTEDRAGT.....	25
§ 17. OPSIGELSE	25
§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	27
KAPITEL 3. ELEVER	28
§ 19. LØN OG LØNBeregning	28

§ 20. SYGDOM	30
§ 21. ARBEJDSTID.....	30
§ 22. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....	31
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	32
KAPITEL 4. TIMELØNNEDER	32
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING.....	32
§ 25. LØN OG LØNBeregning	32
§ 26. PENSION	33
§ 27. TJENESTEDRAGT.....	34
§ 28. OPSIGELSE	34
§ 29. SYGDOM.....	34
§ 30. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	34
§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	35
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	35
PROTOKOLLAT 1. SEKTION OG KISTEILÆGNING	36
PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	37
PROTOKOLLAT 3. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OPERATIONS- TEKNIKERE.....	38
PROTOKOLLAT 4. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	39
PROTOKOLLAT 5. VEDR. MEDARBEJDERE DER ANSÆTTES PÅ BAGGRUND AF PATIENT- OG BRUGERERFARING.	42
BILAG 1. UDDANNELSER FOR VISSE ANSATTE OMFATTET AF OVERENSKOMSTEN, JF. OVERENSKOMSTENS § 2.....	43
BILAG 2. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYT LØNSYSTEM PR. 1. APRIL 1998.....	45

BILAG 3. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU-ELEVER MED UDDANNELSESAFTALE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER.....	46
---	----

BILAG 4. UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS BESTEMMELSER I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.....	48
--	----

BILAG 5. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE)	50
--	----

BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	52
---	----

BILAG 7. FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FOA VED OPHØR AF ELEVAFTALE	53
--	----

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

- 1) social- og sundhedshjælper,
- 2) social- og sundhedsassistent,
- 3) sundhedsmedhjælper,
- 4) sygehjælper,
- 5) beskæftigelsesvejleder,
- 6) plejehjemsassistent,
- 7) plejer,
- 8) tjenestemandsansat plejer,
- 9) elev eller
- 10) social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale 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 overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

§ 2. UDDANNELSER

Om uddannelserne for de forskellige grupper nævnt i § 1, stk. 1, pkt. 1-8, henvises til bilag 1.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNING:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2024 til og med den 1. november 2024 eller ansættelse fra den 15. april 2025 til og med den 15. maj 2025.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 17 og 18.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 5. LØNDANNELSE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SOCIAL- OG SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 5. LØNDANNELSE FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SOCIAL- OG SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 6.

Stk. 2.

Social- og sundhedspersonale er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (Regionernes OK-Samling [11.20.14](#)).¹

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Aftalen om resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen til social- og sundhedsassistent, plejehjemsassistent, plejer, social- og sundhedshjælper gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet.

Stk. 2.

Grundlønnen for ledende beskæftigelsesvejledere/afdelingsledere på plejehjem og sygehus (****NYT** med virkning fra 1. april 2025: ledende beskæftigelsesvejledere**) gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage som nyudnævnt.

BEMÆRKNINGER:

Pr. 1. april 2025 overflyttes afdelingsledere til overenskomst for ledende service- og plejepersonale (32.12.1).

Grundlønnen til social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse gives for det arbejde, som en ansat er i stand til at varetage uden en sådan uddannelse.

Stk. 3.

Der er fastsat følgende grundlønninger:

****NYT** med virkning fra 1. april 2024 til 31. august 2024**

Stillingsgrupper:	Løntrin + årligt tillæg (niveau 31. marts 2018) fra 1. april 2024
Social- og sundhedshjælper	20
Social- og sundhedsassistent	22
Plejhjemsassistent	21 + 4.268 kr.
Plejer	21 + 4.268 kr.
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 4.268 kr.
Afdelingsleder på plejehjem og på sygehuse	32 + 18.618 kr.
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11

Herudover tildeles alle afdelingsledere et engangstillæg på 2.948 kr., som udbetales 1. juni 2024.

****NYT** med virkning fra 1. september 2024 til 31. december 2024**

Stillingsgrupper:	Løntrin + årligt tillæg (niveau 31. marts 2018) fra 1. september 2024
Social- og sundhedshjælper	20 + 3.180 kr.
Social- og sundhedsassistent	22 + 3.180 kr.
Plejhjemsassistent	21 + 4.268 kr.
Plejer	21 + 4.268 kr.
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 4.268 kr.
Afdelingsleder på plejehjem og på sygehuse	32 + 18.618 kr.
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11

****NYT** med virkning fra 1. januar 2025**

Stillingsgrupper:	Løntrin + årligt tillæg (niveau 31. marts 2018) fra 1. januar 2025
Social- og sundhedshjælper	21
Social- og sundhedsassistent	24
Plejhjemsassistent	21 + 4.268 kr.
Plejer	21 + 4.268 kr.
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 4.268 kr.
Afdelingsleder på plejehjem og på sygehuse	32 + 18.618 kr.
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsgrupper:	Løntrin + årligt tillæg (niveau 31. marts 2018) fra 1. april 2025
Social- og sundhedshjælper	21
Social- og sundhedsassistent	24
Plejhjemsassistent	21 + 10.368 kr.
Plejer	21 + 10.368 kr.
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 4.268 kr.
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	13

BEMÆRKNINGER:

Social- og sundhedsassistenter, der ansættes i stillinger, som tidligere var besat med ledende beskæftigelsesvejledere, og som fortsat ønskes opretholdt, omfattes af grundlønnen for disse.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Til social- og sundhedspersonale, der

- er pålagt funktion som ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller
- er pålagt funktion som 1. assistent ved plejehjem

ydes et tillæg på 11.290 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som demenskoordinator, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

Til social- og sundhedspersonale der er pålagt en egentlig praktikvejlederfunktion, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

BEMÆRKNINGER:

Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i praktikvejlederfunktionen.

Stk. 4.

Til ansatte, bortset fra elever, der er knyttet til de nævnte særlige afdelinger ydes følgende årlige tillæg:

Afdelinger	(31. marts 2018 niveau)
Lukkede sikrede afdelinger	7.393 kr.
Retspsykiatriske afdelinger	12.903 kr.
Retspsykiatrien, Psykiatrien Region Sjælland (det vil sige den tidligere Sikringsanstalt, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland)	18.549 kr.

Stk. 5.

Til social- og sundhedsassistenter, der

- er ansat på sengeafdelinger/sengeafsnit inden for følgende medicinske specialer: Blandet medicin og kirurgi, intern medicin, geriatri, hepatologi, hæmatologi, infektionsmedicin, kardiologi, medicinsk allergologi, medicinsk endokrinologi, medicinsk gastroenterologi, medicinsk lungesygdomme, nefrologi, reumatologi, palliativ medicin og neurologi
- er ansat ved psykiatriske afdelinger

ydes et tillæg på 2.847 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

Tillægges ydes forholdsmæssigt i henhold til beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Ved ændringer i specialeplanen drøftes konsekvenserne heraf medhenblik på at opretholde honoreringen for de funktioner, der er omfattet af tillægget.

Stk. 6.

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og 1. assistenter ved plejehjem, der midlertidigt pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 7, stk. 2 fra den 1. dag.

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der midlertidigt pålægges funktion som afdelingsleder på plejehjem (**med virkning fra 1. april 2025: jf. 32.12.1**) får udbetalt et vederlag fra den 1. dag. Vederlaget beregnes efter reglerne i aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, jf. § 18, nr. 6.

Stk. 7.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Funktionsløn gives bl.a. for funktioner, som ud over grunduddannelsen forudsætter, at den ansatte oplæres i jobbet, og hvor denne oplæring eventuelt suppleres med kortere eller længerevarende kurser.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

Funktioner som f.eks. konsulent, koordinator, eneansvarlig på kultur- og aktivitetsområdet eller funktioner inden for senildemens-, psykiatri-, misbrugs-, AIDS-, terminalpleje- og respiratorplejeområdet. Derudover kan særlige arbejdsområder og funktioner vedrørende skærmede enheder, opsøgende arbejde, udgående aktiviteter med psykiatriske patienter, aktiverende og forebyggende tilbud, forebyggende hjemmebesøg, støtte/vejlednings- og aktiveringsforanstaltninger for psykisk og fysisk handicappede samt undervisnings- og instruktionsfunktioner anvendes som eventuelle kriterier. Inden for sygehusområdet kan der endvidere peges på specialfunktioner, f.eks. inden for områderne intensiv, anæstesi, dialyse og epidemi m.v. samt ekstraordinære aktiviteter (f.eks. ved afvikling af ventelisteprojekter).

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg. Der henvises til OK [11.17.1](#).

Stk. 8.

Funktionsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 9.

Der kan lokalt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forudsat funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

For den konkrete stilling aftales lønnen afhængig af funktioner i stillingen og forudsatte kvalifikationer. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring mv. erhvervet før og under ansættelsen.

****NYT** med virkning fra 1. april 2024 til 31. august 2024**

Stk. 2.

Med virkning fra 1. april 2024 indplaceres medarbejdere, der har opnået følgende antal års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelserne, på følgende løntrin.

	Anciennitet	Med virkning fra 01.04.2024
Social- og sundheds- assistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 24
	7 års beskæftigelse	Løntrin 26
	10 års beskæftigelse	Løntrin 30 + 2.879 kr. (31. marts 2018)
Social- og sundheds- hjælpere	4 års beskæftigelse	Løntrin 21 + 1.930 kr. (31. marts 2018)
	7 års beskæftigelse	Løntrin 23
	11 års beskæftigelse	Løntrin 27
Plekehjemsassistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)
	10 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)
Plejere	6 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)
	14 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)

****NYT** med virkning fra 1. september 2024 til 31. december 2024**

Stk. 2a.

Med virkning fra 1. september 2024 indplaceres medarbejdere, der har opnået følgende antal års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelserne, på følgende løntrin.

	Anciennitet	Med virkning fra 1. april 2024	Med virkning fra 1. september 2024
Social- og sund- hedsassistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 24	Løntrin 24 + 3.180 kr. (31. marts 2018)
	7 års beskæftigelse	Løntrin 26	Løntrin 26 + 3.180 kr. (31. marts 2018)
	10 års beskæftigelse	Løntrin 30 + 2.879 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 30 + 6.059 kr. (31. marts 2018)
Social- og sund- hedshjælpere	4 års beskæftigelse	Løntrin 21 + 1.930 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 21 + 5.110 kr. (31. marts 2018)
	7 års beskæftigelse	Løntrin 23	Løntrin 23 + 3.180 kr. (31. marts 2018)
	11 års beskæftigelse	Løntrin 27	Løntrin 27 + 3.180 kr. (31. marts 2018)
Plekehjemsassisten- ter	4 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)
	10 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)
Plejere	6 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)

	14 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)
--	----------------------	---	---

****NYT** med virkning fra 1. januar 2025 til 31. marts 2025**

Stk. 2b.

Med virkning fra 1. januar 2025 indplaceres medarbejdere, der har opnået følgende antal års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelserne, på følgende løntrin.

	Anciennitet	Med virkning fra 1. september 2024	Med virkning fra 01.01.2025
Social- og sundhedsassistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 24 + 3.180 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 26 + 730 kr. (31. marts 2018)
	7 års beskæftigelse	Løntrin 26 + 3.180 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 29
	10 års beskæftigelse	Løntrin 30 + 6.059 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 32
Social- og sundhedshjælpere	4 års beskæftigelse	Løntrin 21 + 5.110 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22
	7 års beskæftigelse	Løntrin 23 + 3.180 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 24
	11 års beskæftigelse	Løntrin 27 + 3.180 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 29
Plejhjemsassistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)
	10 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)

Plejere	6 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)
	14 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 2c.

Med virkning fra 1. april 2025 indplaceres medarbejdere, der har opnået følgende antal års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelserne, på følgende løntrin.

	Anciennitet	Med virkning fra 01.01.2025	Med virkning fra 01.04.2025
Social- og sundhedsassistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 26 + 730 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28
	7 års beskæftigelse	Løntrin 29	Løntrin 30
	10 års beskæftigelse	Løntrin 32	Løntrin 33
Social- og sundhedshjælpere	4 års beskæftigelse	Løntrin 22	Løntrin 23
	7 års beskæftigelse	Løntrin 24	Løntrin 25
	11 års beskæftigelse	Løntrin 29	Løntrin 29 + 2.000 kr. (31. marts 2018)
Plejhjemsassistenter	4 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22 + 10.368 kr. (31. marts 2018)
	10 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28 + 7.600 kr. (31. marts 2018)
Plejere	6 års beskæftigelse	Løntrin 22 + 4.268 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 22 + 10.368 kr. (31. marts 2018)

	14 års beskæftigelse	Løntrin 28 + 1.500 kr. (31. marts 2018)	Løntrin 28 + 7.600 kr. (31. marts 2018)
--	----------------------	---	--

Stk. 3.

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før den 1. april 2000, har fra ansættelsen som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent ret til kvalifikationsløn på grundlag af sammenlagt beskæftigelse – således, at social- og sundhedshjælpere, der blev indplaceret på løntrin 13 eller højere og social- og sundhedsassistenter, der blev indplaceret på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

Ansatte, som har færdiggjort eller færdiggør opkolingsuddannelsen efter den 1. april 2000, får medregnet ansættelsestiden som hjemmehjælper, sygehjælper, plejer, plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper/social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i stk. 2 giver ret til kvalifikationsløn.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRNINGER:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således f.eks. ydes på baggrund af uddannelse, herunder kompetencer erhvervet som følge af gennemført akademiuddannelse i sundhedspraksis, erfaring eller specialviden inden for særlige områder som f.eks. smerte, allergi, cytostatika, inkontinens, diabetes, AIDS, stomi og pleje af døende. Derudover kan kvalifikationsløn ydes på baggrund af f.eks. jobrotation, omstillingsparathed, relevant erfaring fra andre arbejdssteder, særlige sprogkvalifikationer, undervisningserfaring samt særlig erfaring fra projektarbejde og kvalitetssikring m.v.

I vurderingen af den samlede lønindplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper bør tidligere erhvervserfaring baseret på relevant uddannelse inden for dette overenskomstområde indgå.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er

pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 7.

For uddannede mammografiassistenter, der ansættes til at arbejde med screening, skal der lokalt aftales et tillæg.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2025**

Stk. 8.

Forhøjelserne pr. 1. april 2024, 1. september 2024, 1. januar 2025 og 1. april 2025 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.

§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE M. FL.

Stk. 1.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende løntrin:

Stillingsgruppe:	Løntrin + årligt tillæg fra 1. april 2022	Stillingsgruppe:	Løntrin + årligt tillæg fra 1. april 2022
Sygehjælpere	16-18, 20-26 Løntrin 21 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 hæves grundlønnen til løntrin 27 + et pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Til alle gives et tillæg på 4.268 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).	Beskæftigelsesvejledere	16-18, 20-26 Løntrin 21 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 hæves grundlønnen til løntrin 27 + et pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Til alle gives et tillæg på 4.268 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stillingsgruppe:	Løntrin + årligt tillæg fra 1. april 2025	Stillingsgruppe:	Løntrin + årligt tillæg fra 1. april 2025
Sygehjælpere	16-18, 20-26 Løntrin 21 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 hæves grundlønnen til løntrin 27 + et pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Til alle gives et tillæg på 10.368 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).	Beskæftigelsesvejledere	16-18, 20-26 Løntrin 21 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 hæves grundlønnen til løntrin 27 + et pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Til alle gives et tillæg på 10.368 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere foretages et fradrag på 2 år af den erhvervede lønanciennitet pr. 31. marts 1998.

BEMÆRKNINGER:

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere er principielt omfattet af lokal løndannelse, uanset at disse personalegrupper har bevaret et lønforløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 7, fortsat er gældende.

Dette indebærer, at der for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere lokalt kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 7 og kvalifikationsløn efter § 8.

Stk. 2.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere ydes funktionsløn efter § 7, stk. 2, når de pålægges en af de i stk. 2 nævnte funktioner.

Endvidere skal der ydes funktionsløn - lokalt aftalt - når sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere pålægges en egentlig praktikvejlederfunktion, eller funktion som demenskoordinator, jf. § 7, stk. 3.

Stk. 3.

Plejhjemsassistenter, social- og sundhedsassistenter og sundhedsmedhjælpere, der pr. 31. marts 1998 var ansat som

- 1. assistent ved plejehjem eller
- aften-/natplejhjemsassistent eller
- aften-/natsocial- og sundhedsassistent aflønnes med virkning fra den 1. april 1998 fortsat som følger:

Stillingsgruppe	Løntrin 1. april 2015
a) 1. assistent	24-30
b) aften-/natassistent med:	
1) <i>indtil 59 pladser</i>	23-29
2) <i>60-79 pladser</i>	26-30
3) <i>80 pladser og derover</i>	29-33

Alle løntrin er 2-årige

Til sundhedsmedhjælpere gives et tillæg på 2.675 kr. (31. marts 2018-niveau).

Til plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter gives et tillæg på 4.268 kr. (31. marts 2018-niveau).

Stk. 4.

Plejere, der pr. 31. marts 1998 var ansat som plejeassistenter, aflønnes efter løntrinene 26-30. Alle løntrin er 2-årige.

Til alle gives et tillæg på 4.268 kr. (31. marts 2018-niveau).

Stk. 5.

Ansatte, nævnt i stk. 3 og 4, bevarer de personlige ordninger, så længe de pågældende er ansat i samme stilling, eller indtil der lokalt indgås aftale om overgang til lokal løndannelse efter §§ 6-8.

BEMÆRKNINGER:

Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter, plejere og sundhedsmedhjælpere ansat i en af de stk. 3 og 4 anførte stillinger er fra den 1. april 1998 principielt omfattet af lokal løndannelse, uanset at disse stillingsindehavere har bevaret et lønforløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 6, fortsat er gældende. Det er samtidigt aftalt, at disse stillingsindehavere ikke er omfattet af § 7, stk. 2. Dette indebærer, at der lokalt herudover kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 7 og kvalifikationsløn efter § 8.

Stk. 6.

Ansatte, jf. stk. 1-3, er omfattet af bestemmelserne i § 7, stk. 4.

Stk. 7.

Aftale om lønanciennitet for regionalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder (OK [11.13.1](#)).

Såfremt det ikke af den seneste lønseddel fremgår, hvilken lønanciennitet, herunder dato for oprykning til næste løntrin, pågældende har, udstedes der ved fratræden et anciennitetskort. Anciennitetskort eller lønseddel danner grundlag for anciennitetsfastsættelsen.

Stk. 8.

§ 5, stk. 3 gælder.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 9.

Grundlønnen for sundhedsmedhjælpere er løntrin 21 + 2.675 kr. (31. marts 2018-niveau) (****NYT** med virkning fra 1. april 2025: løntrin 21 + 8.495 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Funktionsløn:

Sundhedsmedhjælpere er omfattet af bestemmelserne i § 7 på samme vis som social- og sundhedsassistenter, og forudsat de har de angivne funktioner.

Kvalifikationsløn:

Sundhedsmedhjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres løntrin 22 + 2.675 kr. (31. marts 2018-niveau) (****NYT** med virkning fra 1. april 2025: løntrin 22 + 8.495 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 27 + 2.675 kr. (31. marts 2018 niveau) (****NYT** med virkning fra 1. april 2025: løntrin 27 + 13.299 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Sundhedsmedhjælpere er omfattet af aftale om lokal løndannelse (OK [11.20.14](#)).

§ 10. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 11. PENSION

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen for sundhedsmedhjælpere og for sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere fra ansættelsestidspunktet.

Det samlede pensionsbidrag, udgør 12,6 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger

herom (**NYT** med virkning fra 1. april 2025: for social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere: 13,2%).

Stk. 2.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som er fyldt 21 år og som har mindst 5 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,6 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden, se § 18, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karensperioden.

For perioden før 1. september 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af karens: "Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale, som:

- 1) er fyldt 21 år*
- 2) har mindst 1 års (med virkning fra 1. januar 2014 10 måneders) sammenlagt beskæftigelse i regioner, amter og kommuner på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.*

Stk. 3.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Regionen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum.

Det henstilles, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til Pen-Sam Gruppen.

Stk. 5.

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 7, og § 8, stk. 5.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 6.

Stk. 6 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 6. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 6, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 6a. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af overenskomsten uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Stk. 7.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 8.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 12. ATP

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

§ 13. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftalen (OK [11.05.11.1](#)) mellem RLTN og bl.a. FOA finder anvendelse.

****NYT****

§ 13A. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11.05.2] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

§ 14. 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 1. og 2. sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 15. TJENESTEFRIHED

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 16. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 3.427 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). Eller, hvis der ydes fri vask, 1.626 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

§ 17. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den

ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR nummer: 46024516

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 af FOA, 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. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som med virkning fra 1. september 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente opsigelsesvarsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).

BEMÆRKNING:

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 gælder Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (OK [11.13.1](#)) i stedet for Aftale om beskæftigelsesanciennitet.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.2](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jfr. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11,

stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).

BEMÆRKNING:

Social- og sundhedspersonale er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstviftaften (OK [21.04.2](#)).

32. Opsparing af frihed (OK [11.37.1](#))

33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. ELEVER

§ 19. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

Under uddannelse til social- og sundhedshjælper udgør lønnen følgende pr. måned

	(31. marts 2018-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år:	10.661,91 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	7.749,46 kr.

Under uddannelse til social- og sundhedsassistent udgør lønnen følgende pr. måned

	(31. marts 2018-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	11.748,11 kr.
Elever, som er fyldt 18, 13. og flg. måned:	12.371,71 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.801,52 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	9.370,36 kr.

Elever, der gennemgår teoriuddannelsen på Diakonhøjskolen i Århus, har kun krav på løn i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

BEMÆRKNINGER:

Overgang fra en sats til en anden sats sker den efterfølgende måned. Undtaget herfra er første ansættelsesmåned.

Stk. 2.

Elever, 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 voksenelevløn.

Med relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget:

- Inden for overenskomstens område,
- inden for tilsvarende overenskomst i kommunerne og de tidligere amter
- Inden for tilsvarende overenskomst ved selvejende institutioner og private plejehjem
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper inden for det voksenpædagogiske område,
- som handicaphjælper på voksenområdet, eller
- i vikarbureauer med pleje- og omsorgsopgaver inden for voksenområdet.

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 på løntrin 11.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

Regionen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års relevant beskæftigelse, med vokselevløen.

BEMÆRKNINGER:

Stk. 3 kan bl.a. anvendes i tilfælde, hvor eleven på anden vis har tilegnet sig relevant erfaring, der kan sidestilles med de arbejdsområder, der er beskrevet, f.eks. gennem arbejde som handicapledsager, tilsynsførende assistent eller med relevant beskæftigelse i udlandet.

Lønnen for elever, som ikke er fyldt 18 år, beregnes efter reglerne i Aftale om lønforholdene for visse elever, jf. § 30, stk. 2, nr. 1.

§ 20. SYGDOM

Elever får løn under sygdom.

§ 21. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen mellem RLTN og blandt andre FOA (OK [11.05.11.1](#)) under praktik. Under praktiktjeneste er elever ikke omfattet af reglerne om arbejde på særlige tidspunkter.

Stk. 2.

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsering, afregnes i halve timer med et beløb svarende til 1/(1924/1,5) af den årlige grundløn for henholdsvis

- en social- og sundhedshjælper for de elever, der gennemgår grunduddannelsen, og
- en social- og sundhedsassistent for de elever, der gennemgår overbygningsuddannelsen.

Stk. 3.

Elevers praktikuddannelse afvikles inden for samme rammer, som for ansatte på praktikstedet, dog med følgende begrænsninger:

Under grunduddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever i de første 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 4. weekend,
- i aften- og natperioden i større omfang end en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,

I de sidste 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
- i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

Under overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever i de første 6 måneder af uddannelsen ikke deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
- i aften og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid,

I de følgende måneder:

- på lørdage og/eller søndage ikke oftere end gennemsnitlig hver 2. weekend,
- i aften- og natperioden ikke i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

§ 22. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE

Stk. 1.

Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen er gældende for elever, der starter deres uddannelse pr. 1. august 2008 eller derefter.

I bilag 4 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedrørende ophør af uddannelsesaftale.

Såfremt der måtte være elever, som grundet særlige forhold fortsat er i elevforhold med en uddannelsesaftale i henhold til lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, gælder opsigelsesvarslet i disse elevforhold fortsat i overensstemmelse med indholdet i den nu bortfaldne § 23 i 2008-overenskomsten og retningslinjerne for ferie i bilag 2A til 2008-overenskomsten.

Stk. 3.

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes FOA skriftligt herom.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til FOA sker digitalt.

FOA, CVR nummer: 46024516

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere eleven.

Parterne har udarbejdet det fortolkningsbidrag, som fremgår af bilag 7 til nærværende overenskomst.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 12	ATP.
§ 10	Lønudbetaling.
§ 14	Barns første og anden sygedag.
§ 15	Tjenestefrihed.
§ 16	Tjenestedragt.
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 2, 7, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 33 og 34.

BEMÆRKNINGER:

Elever omfattes kun af § 16 om tjenestedragt under praktiktiden.

Stk. 2.

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) (OK [11.23.1](#)).
2. Aftale om decentral løn (OK [11.18.1](#)).
3. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (OK [11.23.3](#)).

KAPITEL 4. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter social- og sundhedspersonale, som er ansat til højst en måneds beskæftigelse.

§ 25. LØN OG LØNBEREGNING

Stk. 1.

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 6, 7, 8 og 9, hvortil kommer muligheden for resultatløn.

BEMÆRKNINGER:

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. erstattes grundløn af anciennitetsbestemte løntrin.

Stk. 2.

Timelønnede har – hvor ingen anden afregningsform er aftalt – ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 26. PENSION

Regionen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen efter følgende bestemmelser:

1.

For social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

udgør det samlede pensionsbidrag 12,6 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

2.

For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere og sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejhjemsassistenter og plejere, udgør det samlede pensionsbidrag 12,6 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningerne efter nr. 1 oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset tallet.

BEMÆRKNINGER:

Der findes ikke længere karensbestemmelser for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejhjemsassistenter og plejere. De omfattes derfor straks af pensionsordningen ved ansættelsen. Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse er fortsat omfattet af karensbestemmelserne i pkt. 1 med den undtagelse, som fremgår af pkt. 3.

3.

Social- og sundhedspersonale, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere regional eller (amts)kommunal beskæftigelse omfattes straks af den relevante pensionsordning.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden, se § 18, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

4.

§ 11, stk. 3-8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 27. TJENESTEDRAGT

Stk. 1.

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på 1,79 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 2.

Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehellidage og for overarbejdstimer.

§ 28. OPSIGELSE

For ansatte, der ikke er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

§ 29. SYGDOM

Stk. 1.

Timelønnet social- og sundhedspersonale, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under fravær på grund af sygdom.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører social- og sundhedspersonale, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnit mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Social- og sundhedspersonale, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge.

§ 30. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnet social- og sundhedspersonale er omfattet af reglerne i § 14, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. og 2. sygedag efter bestemmelsen i § 14, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har ret til løn fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Timelønnet social- og sundhedspersonale er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- § 5, stk. 2 Lokal løndannelse, udmøntningsgaranti
 og gennemsnitsløngaranti
- § 12 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 18 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 4, 5, 7, 12 13, 14, 15, 16,
 18, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34 og 36.

****NYT****

§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har, hvor intet andet er anført, virkning fra **den 1. april 2024**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2026**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 27. februar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA:
Tanja Nielsen

PROTOKOLLAT 1. SEKTION OG KISTEILÆGNING

Mellem FOA og RLTN er der enighed om, at ansatte, der er ansat inden for det tidligere statshospitalsområde, er berettiget til honorar for at medvirke ved sektion og kistelægning.

Til personer, der ikke er fuldtidsbeskæftiget med sektionsarbejde aftales der tillæg efter bestemmelserne i § 6, stk. 3, jf. overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører, der lyder således:

”For sygehusportører, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, aftales der decentralt tillæg for sektionsarbejde”.

For kisteilægning udgør honoraret 54,81 kr. pr. gang (31. marts 2018 niveau).

PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

§1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

****NYT** pr. 1. april 2025**

PROTOKOLLAT 3. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OPERATIONS-
TEKNIKERE

1.

Protokollatet omfatter erhvervsuddannede operationsteknikere, herunder operationsteknikere med en individuelt tilrettelagt erhvervsuddannelse.

2.

Grundlønnen for operationsteknikere fastsættes til løntrin 19 + et tillæg på 3.165 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **(Med virkning fra 1. april 2025 løntrin 19 + 8.810 kr. i årligt grundbeløb (marts 2018-niveau)).**

3.

Operationsteknikere, som har opnået 4 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 20 + et tillæg på 1.593 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau) **(Med virkning fra 1. april 2025: 8.810 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau)).**

Operationsteknikere, som har opnået 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 25 (kvalifikationsløn). (Løntrin 25 + et tillæg på 1.593 kr. (31. marts 2018-niveau) **(Med virkning fra 1. april 2025: 8.810 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau)).**

4.

Operationsteknikere følger pensionsbestemmelsen i overenskomsten for social- og sundhedspersonale, jf. § 11, stk. 1.

5.

I øvrigt følges overenskomsten for social- og sundhedspersonale, herunder arbejdstidsaftalen, jf. § 13.

PROTOKOLLAT 4. 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 skattebegunstigede 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, kiropaktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, 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), brobizz/færgesabonnement).

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.

København, den 12. maj 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen
/ Steen Parker Sørensen

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

PROTOKOLLAT 5. VEDR. MEDARBEJDERE DER ANSÆTTES PÅ BAGGRUND AF PATIENT- OG BRUGERERFARING.

Stk. 1.

Protokollatet omfatter medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere patient/brugererfaringer i stillinger som blandt andet, men ikke udtømmende, benævnes:

- Peers-medarbejder
- Medarbejder med brugererfaring
- Recovery mentor
- Recovery coach
- Pårørende mentor
- Peer2peer-medarbejder

Hovedkriteriet for ansættelsen og opgavevaretagelsen er egne oplevede erfaringer med sygdom, indlæggelse og recovery.

Stk. 2.

Medarbejdere indplaceres på løntrin 11. **(Med virkning fra 1. april 2025: Løntrin 13).**

Der kan ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme og øvrige kvalifikationer ske indplacering på grundløn 13 eller grundløn 15. **(Med virkning fra 1. april 2025: Grundløn 15 eller grundløn 17).**

Der kan udover grundlønnen ydes kvalifikationsløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Hvis en medarbejder fortsat er ansat efter 3 år, kan der optages lokal forhandling med henblik på at forhandle et kvalifikationstillæg til grundlønnen.

Stk. 3.

Medarbejdere omfattes af Arbejdstidsaftalen [11.05.11.1](#).

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med ansættelsen kan det aftales, at medarbejderen udelukkende arbejder i dagstjeneste.

I så fald honoreres over/merarbejde samt forskudt tid efter arbejdstidsaftalens bestemmelser.

Stk. 4.

Øvrige vilkår følger gældende overenskomst for social- og sundhedspersonale (32.03.1).

Peers-medarbejdere, der pr. 31. marts 2021 er ansat på andre overenskomster, forbliver på den overenskomst de aktuelt er på. Peers-medarbejdere på individuelle kontrakter kan overflyttes til denne overenskomst.

BILAG 1. UDDANNELSER FOR VISSE ANSATTE OMFATTET AF
OVERENSKOMSTEN, JF. OVERENSKOMSTENS § 2

1) Social- og sundhedshjælpere
Herved forstås personer der har gennemgået erhvervsuddannelsen til social- og sundhedshjælper efter gældende uddannelsesbekendtgørelse (juni 2018: bekendtgørelse 1117 af 18/08/2017), eller som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedshjælper.
2) Social- og sundhedsassistenter
Herved forstås personer, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til social- og sundhedsassistent efter gældende uddannelsesbekendtgørelse (juni 2018: bekendtgørelse 616 af 51/05/2017), og som har autorisation i henhold til lov nr. 537 af 17. juni 2008. <i>BEMÆRKNING: Uddannelse og beskæftigelse som enten sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejehjemsassistent eller plejer berettiger ikke til ansættelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.</i>
3) Sundhedsmedhjælper
Herved forstås personer, • der har gennemgået overbygningsuddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet m.v. eller efter lov om erhvervsuddannelser, eller • som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som sundhedsmedhjælper.
4) Sygehjælpere
Herved forstås personer, der har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af den 20. februar 1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller har modtaget bevis som ”sygehjælper ved plejehjem”.
5) Beskæftigelsesvejledere
Herved forstås personer, der har gennemgået den af Indenrigsministeriet godkendte beskæftigelsesvejlederuddannelse, eller er omfattet af de i Indenrigsministeriets cirkulære af den 18. juni 1976, afsnit V, omtalte overgangsregler.

6) Plejehjemsassistenter

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter Sundhedsstyrelsens cirkulære af den 26. juni 1980, eller Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns magistrats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.

7) Plejere

Herved forstås personer, der har modtaget bevis som plejer i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af den 12. juli 1977, afsnit 1.1 og 1.2.
--

BILAG 2. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆ-
DEN AF NYT LØNSYSTEM PR. 1. APRIL 1998

Stk. 1.

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som pr. 1. april 1998 overgik til lokal løndannelse, er sikret bevarelse af lønnen på det hidtidige løntrin pr. 31. marts 1998. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

Stk. 2.

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som ved overgang til lokal løndannelse pr. 1. april 1998 ikke opnåede en lønfremgang ved i henhold til bestemmelserne om grundløn og erfaringsbaseret kvalifikationsløn, og som blev tillagt et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning bevarer overgangstrinet. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3.

Overgangstrinet/-tillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet/-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

Stk. 4.

Allerede ansatte i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning deres hidtidige lønforløb indtil der indgås aftale om overgang til lokal løndannelse.

Stk. 5.

Ansatte, som færdiggjorde opskolingsuddannelsen før den 1. april 2000 og som ved ansættelse i stilling som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent blev indplaceret mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som henholdsvis hjemmehjælper eller sygehjælper, bevarer dette løntrin som en personlig ordning, under ansættelsen i amtet.

BILAG 3. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVS-UDDANNELSER.

Henvisninger til ferieaftalen er til Aftale om ferie for personale ansat i regioner (OK [11.04.1](#)).

Bilaget er gældende for SOSU-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, som er startet uddannelse den 1. august 2008 eller senere.

SOSU-elever er omfattet af ferieaftalen. SOSU-elever med en uddannelsesaftale efter Lov om Erhvervsuddannelser, som er startet på uddannelsen efter den 1. august 2008, har efter ferieaftalens § 42 ret til ferie med løn, når visse betingelser er opfyldt, uanset om de har optjent ferie med løn. § 42 omhandler alene retten til betaling. Andre forhold vedrørende ferie reguleres af ferieaftalens øvrige bestemmelser.

Ferieaftalens § 42 giver ret til 6 ugers ferie med løn til elever, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli. Er ansættelsesforholdet påbegyndt den 1. juli eller senere, har eleven alene ret til en uges ferie med løn, hvis arbejdspladsen holder lukket mellem den 1. oktober og den 30. april på grund af ferie.

Uanset hvornår en SOSU-elev er ansat i ferieåret, har eleven ret til 6 ugers ferie med løn i det første og andet hele ferieår efter ansættelsen.

En elev, der har optjent ret til feriedagpenge inden uddannelsen, har ikke ret til at få udbetalt feriedagpenge under ferie i elevforholdet i de perioder, eleven har ret til at få løn under ferien efter ferieaftalens § 42. En arbejdsgiver, der skal betale løn til en elev under ferie, kan derfor ikke modregne i elevens feriedagpenge, da disse ikke kommer til udbetaling.

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som for eksempel social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12½ %, jf. § 30, og en kontant godtgørelse på 2,5 % for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse, jf. ferieaftalens § 20. Hvis SOSU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et ferie-kort/-giro eller lignende, som vil angive ret til at holde ferie et antal feriedage i ferieåret.

Hvis eleven forud for ansættelsen har optjent feriegodtgørelse, skal ansættelsesmyndigheden ikke betale løn under ferie efter ferieaftalens § 42 for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Dette gælder dog ikke, hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til i sit elevforhold pr. dag. I dette tilfælde betaler ansættelsesmyndigheden forskellen mellem den optjente feriegodtgørelse, og den løn eleven er berettiget til efter ferieaftalens § 42.

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende elev afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis SOSU-eleven ikke har ret til afholdelse af ferie med løn/feriegodtgørelse fra tidligere ansættelsesforhold, og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis) op til 6 uger, uden at der

dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8, stk. 3), sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort, eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien, foretages der løntræk.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44, stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved ny-ansættelse.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed, eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12½ % feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5 % for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

Ovenstående om ferieforholdene gælder både for SOSU-hjælperlevuddannelsen på 1 år og 2 måneder og for SOSU-assistentelevuddannelsen på 1 år og 8 måneder.

BILAG 4. UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS BESTEMMELSER
I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE.

Bilaget er gældende for SOSU-elever med uddannelsesaftale i henhold til lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007 om erhvervsuddannelser:

§ 58

Stk. 1.

Eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis en elev

- 1) på grund af sygdom er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 10 procent af den fastsatte uddannelsestid,
- 2) er fraværende fra virksomheden på grund af supplerende skoleundervisning efter § 24, stk. 3 og 4, og § 51, stk. 1,
- 3) har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom

eller

- 4) har nedsat arbejdstid eller arbejdsfrihed på grund af særlige forhold.

Stk. 2.

Medfører en aftale efter stk. 1, at uddannelsestiden forlænges med mere end fraværsperioden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg godkender den.

Stk. 3.

Er der ikke enighed mellem eleven og virksomheden om forlængelse i anledning af fraværsperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige udvalg efter anmodning fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

§ 60

Stk. 1.

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2.

De første 3 måneder af praktiktiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsiges aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 3.

Hvis en elev af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1, er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværperioden.

§ 61

Stk. 1.

Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2.

Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3.

Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen.

Stk. 4.

At en elev gennemgår supplerende skoleundervisning efter § 51, stk. 1, kan ikke begrunde ophævelse efter stk. 1 eller 2.

§ 62

Udelukkes en elev fra skoleundervisning efter § 50, bortfalder uddannelsesaftalen.

§ 63

Stk. 1.

En tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.

BILAG 5. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE)

1.

For ansatte, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i Tjenestemandregulativ for regioner og Pensionsregulativ for regioner anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse, protokollater om efteruddannelse og opskoling, arbejdstidsbestemte tillæg fortsat finder anvendelse med de af ansættelsesforholdet følgende begrænsninger. Der er mellem parterne enighed om, at der af vedkommende regionsråd kan træffes beslutning om, at plejere ansættes i tjenestemandstillinger.

En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

2.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn gives som pensionsgivende tillæg indbetales til en supplerende pensionsordning.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 10.

Endvidere sker der indbetaling til Pen Sam Gruppen, jf. overenskomstens § 10.

BEMÆRKNINGER:

Plejere, der har gennemført opkolingsuddannelsen til social- og sundhedsassistent bevarer som en personlig ordning deres tjenestemandstatus og deres særlige pensionsrettigheder.

Vedrørende særlig beregning af pensionsanciennitet for plejepersonale, som pr. 1. juli 1969 havde opnået ret til at få pension beregnet efter de forud for dette tidspunkt gældende regler, henvises til cirkulære nr. [C.102](#) (OK [21.02.1](#)).

Plejere, for hvem det på grund af tjenestemandsansættelse i en sen alder vil være mere fordelagtigt at opnå understøttelse i henhold til økonomi- og budgetministeriets cirkulære af den 26. januar 1972 om ændrede regler om ydelse af understøttelse til ikke-pensionssikret personale i statens tjeneste end at oppebære tjenestemandspension, er i forbindelse med beskæftigelsens ophør berettiget til at vælge den i økonomisk henseende mest gunstige ordning.

Herudover er følgende aftalt for tjenestemandsansatte plejere:

1. Tjenestebolig.

Indtil andet bliver fastsat vil plejepersonale være omfattet af de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler vedrørende tjenestebolig.

2. Afsked.

Plejepersonale er berettiget til afsked på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at afkortning finder sted i pensionen efter bestemmelserne i bilag til Pensionsregulativ for tjenestemænd ansat i regionerne.

Fri medicin.

Plejepersonale, som var ansat i statstjenestemandsstilling pr. 1. april 1963, og som har opnået ret til gratis livsvigtig medicin i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 20. maj 1964, bevarer denne ret.

Uniformsgodtgørelse.

Plejepersonale, der i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 22. juni 1959 har opnået ret til særligt tillæg til lønnen på 210 kr. årlig (ureguleret) som godtgørelse for afsavn af uniform, bevarer denne ret.

BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 6, stk. 3, § 9, stk. 10, protokollat 3, pkt. 2	Grundløn
§ 6, stk. 3, § 9, stk. 10	Grundlønstillæg
§ 7, stk. 2 og stk. 5	Ansvarshav./1. assis.
§ 7, stk. 3	Demenskoordinator
§ 7, stk. 3	Praktikvejleder
§ 7, stk. 4	Særlige afdelinger
§ 8, § 9, stk. 10, protokollat 3, pkt. 3	Kval.løn
§ 8, stk. 7	Mammografi
§ 9, stk. 1 og 3	Løntrin
§ 9, stk. 1 og 3	Tillæg
§ 19, stk. 1	Elevløn
§ 19, stk. 2 og 3	Voksenelevløn
Bilag 2	Overgangstillæg

BILAG 7. FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FOA VED OPHØR AF ELEVAFTALE

Parterne har udarbejdet nedenstående fortolkningsbidrag til overenskomstens § 22, stk. 3 om ophør af uddannelsesaftale.

Formålet er at inddrage FOA før et elevforhold ophæves. Det giver forbundet mulighed for at hjælpe eleven i den særlige situation, herunder indgå i en dialog med ansættelsesmyndigheden, hvor forbundet finder det hensigtsmæssigt.

Bestemmelsen gælder i situationer, hvor ansættelsesmyndigheden ensidigt ophæver elevkontrakten.

Bestemmelsen gælder ikke ved ophør af elevkontrakten til det fastsatte tidspunkt og ved gensidige ophævelser af et elevforhold.

Ved ansættelsesmyndighedens opsigelse i prøvetiden, er der enighed om, at forbundet først underrettes, når en elev meddeles ophævelse af sin elevkontrakt.

Hvis forbundet anmoder ansættelsesmyndigheden om et møde, afholdes dette snarest muligt. Mødets afholdelse har ikke opsættende virkning for en evt. afgørelse om ophævelse.

APRIL 2025

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-haandbog_2024_32.03.1_Overenskomst for social- og sundhedspersonale_28022025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.