

Overenskomst

Overenskomst for serviceassistenter
hos Danske Regioner

DANSKE REGIONER

FOA – FAG OG ARBEJDE

O V E R E N S K O M S T

om

løn- og ansættelsesvilkår

for

serviceassistenter

hos

Danske Regioner

****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	4
§ 1. OVERENSKOMSTOMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE OG PERSONAFGRÆNSNING	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	4
§ 3. LØN	4
§ 4. FUNKTIONÆRLOV.....	5
§ 5. PENSIONSORDNING.....	5
§ 6. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE.....	7
§ 7. BARNS 1. OG 2. SYGEDAG	8
§ 8. TJENESTEFRIHED	8
§ 9. OPSIGELSE	8
§ 10. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	10
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.	12
§ 11. PERSONAFGRÆNSNING OG LØN.....	12
§ 12. PENSION.....	12
§ 13. ARBEJDSSTID.....	12
§ 14. OVERARBEJDE.....	13
§ 16. BARSEL MV.	13
§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE.....	13
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	13
§ 18. LØNUDBETALING.....	13
§ 19. ARBEJDSSTID.....	14
§ 20. TILLÆGSBETALINGER	14

§ 21. TJENESTEDRAGT.....	15
§ 22. KURSER.....	15
§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	15

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTOMRÅDE

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som serviceassistenter hos Danske Regioner til udførelse af den praktiske drift for Danske Regioner. Serviceassistenter beskæftiges i det væsentlige med de arbejdsopgaver, som er nævnt i bilaget til overenskomsten.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE OG PERSONAFGRÆNSNING

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2013 til og med den 1. november 2013 eller ansættelse fra den 15. april 2014 til og med den 15. maj 2014.

****NYT****

§ 3. LØN

Stk. 1.

Serviceassistenter aflønnes således:

Fra 01-04-2024
13, 15, 17, 19, 21, 23
Løntrin 13 er 1-årigt. Øvrige trin er 2-årige.

Fra 01-04-2025
14, 16, 18, 20, 22, 24, 25
Løntrin 14 er 1-årigt. Øvrige trin er 2 årige.

Stk. 2.

En serviceassistent, som udover sit normale arbejdsområde, jf. § 1, er pålagt funktion som f.eks. rengøringsleder eller teknisk leder af mangfoldiggørelsen, aflønnes således:

Fra 01-04-2009
23, 25, 27, 29, 31, 33.
Alle løntrin er 2-årige.

Stk. 3.

Med virkning fra 1. april 2025 ydes et årligt grundbeløb på 2.100 kr. (niveau 31-03-2018), til alle medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk. 4.

Lønnen reguleres efter den til enhver tid gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. Regionernes OK-samling¹ [21.03.1](#).

Stk. 5

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede. Der tilbydes ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 9 og 10.

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. PENSIONSORDNING.

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 6 måneders (amts)kommunal/regional beskæftigelse, herunder beskæftigelse hos Danske Regioner, på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal/regional ansættelse påhviler den ansatte.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

¹Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

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.

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13% (**med virkning fra 1. april 2025:13,38 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Danske Regioner indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen i forbindelse med lønudbetalingen.

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.

§ 6. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 19, stk. 1, er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende fuldtidsbeskæftigede, jf. dog § 20, afsnit 2.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, men ligger ud over den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejde betales med timeløn.

Over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Overarbejde betales eller afspadseres efter reglerne i stk. 4.

Stk. 4.

Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time. Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i § 2, stk. 1, 2 og 3, nævnte løndele med overarbejdstillæg på 50 %.

Stk. 5.

Der kan træffes aftale med den ansatte om i stedet at afspadsere præsteret overarbejde time for time med tillæg af 50 %.

Stk. 6.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 7.

Orientering om overarbejde/merarbejde.

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde/merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde/merarbejde ud over en time ydes et tillæg på kr. 37 pr. gang (niveau 31. marts 2018).

Tillægget reguleres i henhold til den til enhver tid gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

§ 7. BARNS 1. OG 2. 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) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. og 2. sygedag.

Stk. 2.

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

§ 8. TJENESTEFRIHED

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

§ 9. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 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 evt. inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges 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 FOA – Fag og Arbejde (hovedforbundet) 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 Danske Regioner tavshedsbelagte oplysninger, orienteres FOA – Fag og Arbejde (hovedforbundet) herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/ kopien af brevet kan udleveres til FOA – Fag og Arbejde.

BEMÆRKNINGER:

*Underretningen til organisationen sker digitalt
FOA – Fag og Arbejde, CVR nummer: 46024516
Hovedforbundets adresse er:
Staunings Plads 1-3,
1790 København V.*

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

Stk. 4.

FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med Danske Regioner, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller Danske Regioners 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 Danske Regioner i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for Danske Regioner inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Danske Regioner og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde, 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 opmanden 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 Danske Regioners forhold, kan det pålægges Danske Regioner at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges Danske Regioner, hvis den pågældende og Danske Regioner ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende 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 til det dobbelte af Danske Regioners opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 10. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat 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](#)).
3. Decentral løn (OK [11.18.1](#)).
5. Lønanciennitet (OK [11.13.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Følgende stillinger anses i relation til lønanciennitetsaftalen som ligestillede, forudsat at der er tale om umiddelbar overgang mellem den tidligere og nuværende stilling:

- a. Stillinger som rengøringsassistent omfattet af regionale overenskomster,*
- b. stillinger som husassistent omfattet af regionale overenskomster,*
- c. stillinger, omfattet af regionale overenskomster om medarbejdere, der er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde i selvejende dag- og døgninstitutioner,*
- d. stillinger som hjemmehjælper omfattet af den kommunale overenskomst,*
- e. stillinger som omsorgsmedhjælper omfattet af regionale overenskomster,*
- f. stillinger som rengøringsassistent eller husmedhjælper omfattet af statsoverenskomster og*

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg ([11.17.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1.A](#)).

Med virkning fra optjeningsåret 2014, ferieåret 2015/16:

Særlig feriegodtgørelse udgør 2,55%.

21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integration- og oplæringsstilinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

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

34. Medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)).

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.

§ 11. PERSONAFGRÆNSNING OG LØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af den til den pågældendes lønanciennitet svarende årsløn for månedslønnede.

§ 12. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) 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.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal/regionale ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 5 og 6 ved tidligere (amts)kommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 5, stk. 3 – 7 og § 6, stk. 2 – 7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 13. ARBEJDSTID

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af Danske Regioner, og såfremt Danske Regioner ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Der henvises om arbejdstid i øvrigt til § 19.

§ 14. OVERARBEJDE

Med hensyn til § 6, stk. 1 og 4 finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

§ 15. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Stk. 3.

Tjenestefrihed til pasning af sygt mindreårigt hjemmeværende barn, jf. § 7, gælder også for timelønnede omfattet af § 11, stk. 1. Danske Regioner betaler under tjenestefriheden et beløb svarende til dagpengebeløbet, jf. stk. 2.

§ 16. BARSEL MV.

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder, jf. § 10, punkt 21.

§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 10, punkt 1-3, 5, 7, 10, 12-13, 15, 16, 18, 20, 25-35.

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 18. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 19. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af Danske Regioner efter behov og efter drøftelse med personalets repræsentanter under hensyntagen til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade Danske Regioner, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 2.

For arbejde på søndage og søgnehelligdage betales der et tillæg på ½ times løn, svarende til 1/3848 af den for fuldtidsansatte fastsatte årsløn pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3.

For arbejde på lørdage i tidsrummet fra kl. 11 til kl. 24 og på mandage fra kl. 0 til kl. 4 betales et tillæg pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Tillægget udgør 30 kr. i grundbeløb (niveau 31-03-2018).

Tillægget reguleres i henhold til aftale pr. den 1. april 2018 om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 4 og 6 betales tillægget, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 0 eller tidligere.

Tillægget kan ikke ydes samtidig med søgnehelligdagsgodtgørelse.

Stk. 4.

For arbejde mellem kl. 17 og 6 betales der et tillæg på 25 kr. pr. time i grundbeløb (niveau 31-03-2018), beregnet pr. påbegyndt halve time.

Tillægget reguleres i henhold til aftale pr. den 1. april 2018 om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

Stk. 5.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er hele fridage

Stk. 6.

Der gives tjenestefrihed med løn 1. maj samt mellem jul og nytår.

§ 20. TILLÆGSBETALINGER

Der kan betales den ansatte et dispositionstillæg på 15.188 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2018) incl. pension. Tillægget reguleres i overensstemmelse med Aftale pr. den 1. april 2018 om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

Tillægget betales som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden. Ved længe-revarende arbejde ud over ½ time, der udføres i tilslutning til den fastsatte arbejdstid for en fuldtidsansat, betales takstmæssig overarbejdsbetaling.

Tillægget betales også for under særlige omstændigheder at blive pålagt en ændring af arbejdstidens placering. Orientering herom skal ske i arbejdstiden senest dagen forud. Hvis varslet ikke overholdes, betales der et tillæg på 37 kr. i grundbeløb (niveau 31-03-2018) pr. dag.

Tillægget reguleres i henhold til den til enhver tid gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

§ 21. TJENESTEDRAGT

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

§ 22. KURSER

Serviceassistenter er forpligtet til at deltage i efteruddannelseskurser, hvis Danske Region vurderer, at der er behov herfor.

§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Stk. 1.

Overenskomsten træder - hvor intet andet er anført - **i kraft den 1. april 2024.**

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den til enhver tid gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

København, den

For DANSKE REGIONER:

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Pia Heidi Nielsen

Pia Heidi Nielsen, sektorformand, FOA

C. Bennetzen

Christian Bennetzen, advokat, FOA

Bilag 1. Eksempler på arbejdsopgaver for serviceassistenter

1. Opsætning af møde og konferencefaciliteter, herunder opstilling af borde og stole
2. Medhjælp i køkken, opvask og kantine
3. Opdækning og afrydning af mødelokaler og kantine
4. Forefaldende madproduktion
5. Opvask
6. Rengøring, herunder hovedrengøring
7. Udendørs renholdelse og vedligeholdelse
8. Intern flytning
9. Pakning, modtagelse og omdeling af post
10. Telefonpasning uden for normal arbejdstid
11. Fotokopiering og efterbehandling
- 12 . Standard reproopgaver
13. Bistand i forbindelse med samling og pakning af Regionernes OK-samling
14. Mindre reparationsopgaver
15. Vedligeholdelse af maskiner og standard AV- udstyr (fotokopi, printere, telefon m.v.)
16. Budopgaver
17. Åbning og lukning af hus

JUNI 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_50.86.1_Overenskomst for serviceassistenter hos Danske Regioner_19062025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Kost- og Servicesektoren

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 køkken- og rengøringsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.