

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. ARBEJDSTID.....	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. TIMELØNNENE	32
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING.....	32
§ 25. LØN OG LØNBeregning	32
§ 26. PENSION	33
§ 27. TJENESTEDRAGT.....	34
§ 28. OPSIGELSE	34
§ 29. SYGDOM.....	34
§ 30. BARNs 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. APRIL1998.....	45

BILAG 3. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU- ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER.....	46
BILAG 4. UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS BESTEMMELSER I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE.....	48
BILAG 5. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE)	50
BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFТАLTE TILLÆG	52
BILAG 7. FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FOA VED OPHØR AF ELEVAFТАLE	53
ARBEJDSTIDSAFТАLE	55

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 tildes 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
Plejhjemsassistenter	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. Rameaftale 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 vokselevløn.

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 ANSÆTTESVILKÅR

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 søgnehellig dage 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 ANSÆTTESVILKÅR

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 UDDANNELSESAFTALE 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 begrundes 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 tjenestemands pension 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 afkorting 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.

Overenskomst

Arbejdstidsaftale, DR

Arbejdsgivernummer: 11.05.11.1

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA

HK KOMMUNAL
DL – PATIENT | ADMINISTRATI-
ON | KOMMUNIKATION

ARBEJDSSTIDSAFTALE

2024

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

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

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

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	4
KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE	5
§ 1. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
KAPITEL 2. ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE.....	5
§ 2. GÆLDENDE REGLER	5
§ 3. TJENESTETYPER.....	6
KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSSTIDEN	6
§ 4. NORMPERIODE OG SØGNEHELLIGDAGE.....	6
§ 5. DAGLIG ARBEJDSSTID	8
§ 6. MØDEPLAN	8
§ 7. FRIDØGN.....	9
§ 8. PAUSER	9
§ 9. SÆRLIGE FRIDAGE	10
KAPITEL 4. VAGTTILLÆG	11
§ 10. VAGTTILLÆG.....	11
KAPITEL 5. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE.....	13
§ 11. BETALING ELLER AFSPADSERING	13
§ 12. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER	13
§ 13. OVERARBEJDE.....	15
§ 14. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE.....	15
§ 15. TILKALD	16
§ 16. INDDRAGELSE AF FRIDØGN.....	16
§ 17. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE.....	17

KAPITEL 6. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD (BORTSET FRA TELEFONISTER VED SYGEHUSE M.V.)	19
§ 18. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT	19
§ 19. RÅDIGHEDSVAGT.....	20
§ 20. TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT.....	21
§ 21. EKSTRA RÅDIGHEDSVAGT	21
KAPITEL 7. TIMELØNNEDE	21
§ 22. ARBEJDSSTID MV.....	21
§ 23. FRIDØGN OG SØGNEHELLIGDAGSHONORERING.....	22
§ 24. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE.....	22
KAPITEL 8. ØVRIGE BESTEMMELSER	23
§ 25. BEREGNING AF TIMELØNNEN	23
§ 26. PATIENTLEDSAGELSE, UDRYKNING M.V.	23
§ 27. FERIE- OG HØJSKOLEOPHOLD MV.....	23
§ 28. MANUEL VENTILATION	24
§ 29. PENSION	24
§ 30. PLUSTID FOR SUNDHEDSADMINISTRATIVE KOORDINATORER, LÆGESEKRETÆRER OG TELEFONISTER.....	25
§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	26
BILAG 1. GRUPPER OMFATTET AF AFTALEN	28
BILAG 2. MODELLER FOR HONORERING FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER.....	29
BILAG 3. MODELLER FOR HONORERING AF TILKALD UDEN FOR PLANLAGT TJENESTE	30
BILAG 4. LOKAL DIALOG OM ARBEJDSPLANLÆGNING	31

INDLEDNING

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har betydning i forhold til opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan der bl.a. indgå følgende elementer:

- arbejdstidsplanlægning
- planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)
- anvendelse af tjenestetyper
- anvendelse af afspadsering (herunder planlægning af afspadsering, pålægning af afspadsering og aflysning af afspadsering)
- anvendelse af tilkald
- afvikling af erstatning for søgnehelldage
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- anvendelse af deltidsbeskæftigede og vikarer
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer, der er part i denne aftale.

Det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemer mv.

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2.

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol eller er uden højeste tjenestetid omfattes ikke af bestemmelserne i §§ 3 - 8, §§ 10-13 og §§ 17-21 samt § 30.

Sundhedsadministrative ledere er omfattet af reglerne om overarbejde, jf. § 13.

BEMÆRKNINGER:

Sundhedsadministrative ledere, der pr. 1. april 2006 eller senere indplaces på grundlønstrin 43 + 6.936 kr. (med virkning fra 1. april 2025: løntrin 44 + 6.936 kr.(2018) (31. marts 2018 niveau) ansættes uden højeste tjenestetid og er derfor omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. overenskomstens § 19, pkt. 17.

Sundhedsadministrative ledere ansat før den 1. april 2006 på grundlønstrin 43 + 6.936 kr. (31. marts 2018 niveau) (med virkning fra 1. april 2025: løntrin 44 + 6.936 kr. (31. marts 2018 niveau), bevarer ansættelse med højeste tjenestetid som personlig ordning, medmindre der for den enkelte lokalt aftales kompensation, for at pågældende er ansat uden højeste tjenestetid.

De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse for ansatte uden højeste tjenestetid.

Stk. 3.

Ansatte uden højeste tjenestetid kan deltage i rådighedsvagt (jf. kapitel 6) i begrænset omfang. I sådanne situationer er disse dog omfattet af samme bestemmelser, som gælder for ansatte med højeste tjenestetid.

KAPITEL 2. ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

§ 2. GÆLDENDE REGLER

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 (Regionernes OK-samling [11.10.01](#)).¹
2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 om hvileperioder og fridøgn mv. (OK [11.10.02](#)).

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

3. Aftale om hviletid og fridøgn (OK [11.10.10](#)).
4. Aftale af den 15. juni 1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK [11.05.0](#)).
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
6. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

§ 3. TJENESTETYPER

Tjenester kan tilrettelægges som:

- Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet, og kan tilkaldes til effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.
- Rådighedsvagt i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

BEMÆRKNINGER:

Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 19.

KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSTIDEN

§ 4. NORMPERIODE OG SØGNEHELLIGDAGE

Stk. 1.

Normperiodens længde aftales lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger.

Stk. 2.

Kan der ikke opnås enighed om normperiodens længde, er længden 14 uger.

Stk. 3.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Normtimetallet ændres ikke under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. sønehelligdag (en helligdag, der ikke falder på en søndag).

BEMÆRKNINGER:

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4.

Juleaftensdag ligestilles med en sønehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aften- eller nat tjeneste eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nat tjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- For ansatte, der er ansat til fast nat tjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

BEMÆRKNINGER:

"Ansæt til fast nat tjeneste" betyder ansatte:

der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nat tjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nat tjeneste.

For telefonister ved sygehuse m.v. gælder særlige regler, jf. stk. 5.

Stk. 5.

For telefonister ved sygehuse m.v. er juleaftensdag en fridag.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt telefonister ved sygehuse m.v. skal arbejde på juleaftensdag, betales timeløn med tillæg på 100 %.

Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 12, stk. 3.

Stk. 6.

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

Stk. 7.

Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. DAGLIG ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. dog stk. 2.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med 30 timer eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

Stk. 2.

Normaltjenesten kan udgøre mindre end 5 timer i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsering.

Stk. 3.

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lignende, betales der for delt tjeneste 43,23 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. dag.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen finder kun anvendelse for SOSU-personale, der ikke er ansat ved sygehuse samt husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område).

§ 6. MØDEPLAN

Stk. 1.

Den ansatte skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

BEMÆRKNINGER:

Det skal fremgå af tjenesteplanen, om der er sket nedskrivning og afvikling af SH – frihed i den bekendtgjorte tjenesteplan, eller om det sker i følgende tjenesteplan inden for normperioden under forudsætning af, at dette er teknisk muligt.

Opmærksomheden henledes på Aftale om Trivsel og Sundhed, § 4, stk. 2, hvoraf det fremgår, at "med henblik på at styrke grundlaget for balance mellem arbejdsliv og familieliv, bør ledelsen så vidt muligt tilgodese medarbejderens individuelle forhold og ønsker ved planlægningen af arbejdstid.

Stk. 2.

Bestemmelser om varsling af ændringer i den planlagte tjenestes placering aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed gælder bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 3.

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen og kun i ganske særlige tilfælde. Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden med et varsel på mindst 1 døgn.

Hvis 1-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på 39,46 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau). Ved omlagt rådighedstjeneste udgør tillægget 19,73 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. omlagt rådighedstime.

BEMÆRKNINGER:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste eller rådighedsvagt. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

En tjeneste kan omlægges inden for en 24-timers periode forud for den oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

§ 7. FRIDØGN

Stk. 1.

Den ansatte skal kende fridøgnetes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for aflønningspersonale.

Stk. 2.

Der gives en ugentlig *lang fridøgnperiode* af 55 til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 *korte fridøgnperioder* på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

§ 8. PAUSER

Stk. 1.

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 2.

For sundhedsadministrative koordinatore, lægesekretærer og telefonister inkluderer arbejdstiden en 1/2 times daglig spisepause under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. SÆRLIGE FRIDAGE

Stk. 1.

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

1. maj fra dagtjenestens begyndelse til kl. 24.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Normaltjeneste, udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellidage.

Stk. 2.

For telefonister ved sygehuse mv. er nytårsaftensdag, påskelørdag og 1. maj fridage.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt telefonister ved sygehuse m.v. skal arbejde på en af de i stk. 2 nævnte fridage, betales timeløn med tillæg på 100 %.

Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 12, stk. 3.

Stk. 3.

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på særlige fridage, 1. maj og nytårsaftensdag, skal udformes.

Det kan lokalt for en region også aftales, at grundlovsdag er fridag i stedet for 1. maj.

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

KAPITEL 4. VAGTTILLÆG

§ 10. VAGTTILLÆG

Stk. 1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et pensionsgivende tillæg på

- kr. 6.077 kroner i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og
- kr. 11.167 kroner fra 1.1.2026

opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde uden for dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

BEMÆRKNING:

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder for allerede ansatte, at der udbetales vagttillæg første gang for maj 2024 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2023 jf. stk. 2. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønstret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- a. *I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttet det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
- b. *En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.*
- c. *En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.*
- d. *Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
- e. *På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
- f. *Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
- g. *En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*

Tillægget betegnes "vagttillæg" på lønsedlen.

KAPITEL 5. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE

§ 11. BETALING ELLER AFSPADSERING

Stk. 1.

Honorering gives som betaling eller afspadsering.

Stk. 2.

Afspadsering ud over det der fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor medarbejderen med et varsel på mindst 4 døgn. Varslet skal gives i arbejdstiden.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne kræver ingen varslings.

Stk. 3.

Aflyses afspadsering, jf. stk. 2 med mindre end 4 døgn, honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

Stk. 4.

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, sker der betaling ved næste lønudbetaling.

§ 12. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Stk. 1.

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen
- afspadseres eller
- indregnes i beskæftigelsesgraden

Stk. 2.

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

BEMÆRKNINGER:

Denne aftales bilag 2 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter.

Honoreringen kan fastsættes pr. vagt/tjeneste eller som et særligt årligt tillæg pr. ansat, afspadsering eller en kombination heraf. Ud over tidspunktet for arbejdet kan der ved fastsættelse af honoreringen tages hensyn til, hvor belastet vagten er.

****NYT****

Stk. 3.

Kan der ikke opnås enighed om honorering for arbejde på særlige tidspunkter, gælder følgende honoreringer:

For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 23.00 ydes et tillæg, der udgør **34 %** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste i tidsrummet mellem kl. 23.00 - 06.00 ydes et tillæg, der udgør **37,5 %** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering. For sundhedsadministrative koordinatører, lægesekretærer og telefonister dog **39,5 %** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg, der udgør **47 %** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste på søgnehellidage ydes et tillæg der udgør **50 %** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Medmindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nattjeneste kl. 17.00 – 06.00.

Tillæggene gives pr. time og beregnes pr. påbegyndt halve time.

BEMÆRKNINGER:

Der er 3 muligheder i forhold til, hvordan de arbejdstidsbestemte tillæg tilgår medarbejdere:

- Betaling
- Afspadsering
- Indregning i beskæftigelsesgrad

Hvilke af ovennævnte honoreringsmuligheder der vælges, bør drøftes og skal efter anmodning drøftes på arbejdspladsen, jf. de indledende bemærkninger til arbejdstidsaftalen. Det er herved forudsat, at den lokale ledelse orienterer om påtænkte skift i honoreringsform. Særligt for så vidt angår tillæg for aften- og nattearbejde er udgangspunktet betaling, men anden honoreringsform end betaling kan anvendes, hvilket dog her forudsætter en lokal aftale herom.

BEMÆRKNING:

Medmindre andet aftales, er det efter de almindelige regler arbejdsgiver, der vælger, om honorering skal ske i form af udbetaling eller afspadsering. I arbejdsgivers vurdering indgår, om der er arbejdskraftsmangel indenfor området

§ 13. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

Stk. 2.

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

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadsres med tillæg af 50 % (1:1,5).

BEMÆRKNINGER:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres effektiv tjeneste (overarbejde eller tilkald uden for planlagt tjeneste), og der ikke kan opnås den planlagte hviletid på 11 (8) timer, gives medarbejderen tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted.

§ 14. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE

Stk. 1.

Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde,

- som ligger ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, og
- som ligger inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, og
- som i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter § 13 stk. 1 eller som tilkald uden for planlagt tjeneste efter § 15.

Stk. 2.

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 35,70 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadsres 1:1.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Stk. 4.

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

§ 15. TILKALD

Stk. 1.

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over tilkald på fridøgn, søgnehelligdage, tilkald mellem 2 døgn's tjenester, andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage) og hele afspadseringsdage (under 4 dages varsel, jf. § 11, stk. 3).

Bestemmelsen om tilkald udenfor planlagt tjeneste gælder således ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådigheds-tjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgn'speriodes minimums-længde overholdes.

Stk. 2.

Det aftales lokalt, hvordan tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres.

BEMÆRKNINGER:

Denne aftales bilag 3 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med tilkald udenfor planlagt tjeneste.

Stk. 3.

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

Tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndt hal-ve time.

For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehelligdage eller fridage af mindst 24 timers varighed altid for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

For deltidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn og søgnehelligdage for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

§ 16. INDDRAGELSE AF FRIDØGN

Stk. 1.

Sker der inddragelse af en fridøgn'speriode, erstattes det mistede fridøgn af en anden fri-hedsperiode.

BEMÆRKNINGER:

En tjeneste, der medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (eventuelt 32 timer efter lokal aftale), skal ikke honoreres med betaling, men afspadseres, idet afspadseringstimerne skal anvendes til at give den ansatte en kort kompenserende fridøgnperiode på mindst 35 (32) timer.

Stk. 2.

Der henvises til § 15, herunder betalingsreglen i stk. 3 vedrørende planlagte fridøgn.

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 576,73 kr. (31. marts 2018 niveau). For sundhedsadministrative koordinatore, lægesekretærer og telefonister er satsen dog 505,14 kr. (31. marts 2018 niveau).

Bestemmelsen gælder ikke for afløsningspersonale.

Med virkning til 31. marts 2025:**§ 17. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE****Stk. 1.**

Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt.

Stk. 2.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer:

Timeløn	Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau)
Hverdage, dag	221,21 kr.
Hverdage, aften, nat	287,06 kr.
Weekend, dag	309,44 kr.
Weekend aften, nat	375,30 kr.
Søgnhelligdage	441,79 kr.

For sundhedsadministrative koordinatore og lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn	Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau)
Hverdage, dag	249,34 kr.
Hverdage, aften, nat	324,14 kr.
Weekend, dag	349,08 kr.
Weekend aften, nat	423,89 kr.
Søgnhelligdage	498,69 kr.

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 12.

BEMÆRKNINGER:

Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personale-ressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.

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

§ 17. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Stk. 1.

Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Stk. 2.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Timeløn:

Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 221,21 kr.

Hverdage, aften, nat 287,06 kr.

Weekend, dag 309,44 kr.

Weekend aften, nat 375,30 kr.

Sønehelligdage 441,79 kr.

For sundhedsadministrative koordinatore og lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn:

Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 249,34 kr.

Hverdage, aften, nat 324,14 kr.

Weekend, dag 349,08 kr.

Weekend aften, nat 423,89 kr.

Søgneshelligdage 498,69 kr.

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 12.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med indgåelse af lokale aftaler, jf. stk. 1, samt ved anvendelse af ovenstående satser, jf. stk. 2, henledes opmærksomheden på forudsætningerne i § 4 i Rammeaftale om deltidsarbejde.

Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.

KAPITEL 6. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD (BORTSET FRA TELEFONISTER VED SYGEHUSE M.V.)

§ 18. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

§ 19. RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1.

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.
- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 2.

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekend/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 12 nævnte honorering for arbejde på søn- og søgnehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3.

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

BEMÆRKNINGER:

Det kan lokalt aftales, at værdien af en rådighedsvagt er mindre end 7,4 time, jf. § 18.

Stk. 4.

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

§ 20. TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1.

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

Stk. 2

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med *i alt* 1,5 times løn/afspadsering pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, modregnes der i honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Stk. 3.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 4.

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i § 21, stk. 1.

Stk. 5.

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

BEMÆRKNINGER:

For vagtlag af mindst 16 timers varighed, hvor den lokale repræsentant for organisationerne angiver, at vagtbelastningen i tidsrummet kl. 20.00-08.00 udgør et arbejdsmæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling med henblik på initiativer til afdækning, forebyggelse og/eller afhjælpning af problemet. Overenskomstens parter kan inddrages i de lokale forhandlinger.

§ 21. EKSTRA RÅDIGHEDSVAGT

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt, der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

BEMÆRKNINGER:

Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne i § 7 om ugentlig frihed.

KAPITEL 7. TIMELØNNEDE

§ 22. ARBEJDSTID MV.

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

Kapitel 1 og 2

§ 4, stk. 3	Ugentlig arbejdstid
§ 5	Daglig arbejdstid
§ 8	Pauser
§ 9	Særlige fridage
§ 12	Honorering
§ 13	Overarbejde
§ 17	Frivilligt ekstra arbejde
Kapitel 6	Rådighedsvagt og tilkald
§ 25, stk. 1	Beregning af timelønnen

For timelønnede finder honorering sted i form af betaling for arbejde på særlige tidspunkter (§ 12), overarbejde (§ 13) samt for rådighedsvagter.

Særligt om pension af visse særydelser henvises til § 29.

§ 23. FRIDØGN OG SØGNEHELLIGDAGSHONORERING

Stk. 1.

Timelønnet personale har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

Stk. 2.

- A) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.
- B) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 1), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50 %) efter § 12, stk. 3.

§ 24. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen 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.

KAPITEL 8. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 25. BEREGNING AF TIMELØNNEN

Beregning af timelønnen tager udgangspunkt i den samlede faste årsløn herunder (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, garantiløn og resultatløn) eksklusiv pensionsbidrag. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen, for en fuldtidsansat.

BEMÆRKNINGER:

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl. er grundløn erstattet af anciennitetsbestemte løntrin.

§ 26. PATIENTLEDSAGELSE, UDRYKNING M.V.

Stk. 1.

Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Stk. 2.

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen). I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i regionen gældende regler.

Stk. 3.

For ikke tjenestemandsansat personale er det endvidere aftalt, at i de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 1 mio. kr. ved død eller ulykke, dog 5 mio. kr. for ansatte på FOA-området omfattet af nærværende arbejdstidsaftale).

Stk. 4.

Ved deltagelse i udrykning (med ambulance eller helikopter) ydes en godtgørelse på 196,09 kr. årligt (31. marts. 2018 niveau).

Bestemmelsen gælder kun for personale omfattet af overenskomsten for social- og sundhedspersonale (OK [32.03.1](#)).

§ 27. FERIE- OG HØJSKOLEOPHOLD MV.

I tilfælde hvor ansatte frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold mv. aftales honorering lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen afvikles forholdene – herunder ydelse af vederlag – efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

§ 28. MANUEL VENTILATION

Stk. 1.

Der aftales lokalt, hvordan der honoreres i forbindelse med manuel ventilation af åndedræts hæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet.

Stk. 2.

Kan der ikke opnås enighed efter stk. 1 gælder følgende:

Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedræts hæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet, honoreres hver times tjeneste som 1 1/4 time. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen gælder kun for social- og sundhedspersonale.

Ved vurderingen af om arbejdet har medført ulemper for personalet kræves det, at personalet har opholdt sig i rummet mindst 1 time.

Såfremt det ikke er muligt at kompensere for arbejdet ved at forkorte arbejdstiden den pågældende dag, gives compensation i form af afspadsering eller betaling, jf. § 11.

§ 29. PENSION

****NYT****

Stk. 1.

Følgende lønafhængige særydelser er pensionsgivende:

- Aftentillægget på 34 % af timelønnen, jf. § 12, stk. 3.
- Nattillægget på 37,5 % af timelønnen, dog 39,5 % for sundhedsadministrative koordinatorer, lægesekretærer og telefonister, jf. § 12, stk. 3.

Stk. 2.

Det samlede bidrag, hvoraf egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag, udgør 12,6 % af de pensionsgivende løndelev i stk. 1. For sundhedsadministrative koordinatorer, lægesekretærer og telefonister udgør bidraget 13,46 %.

Stk. 3.

Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, som der i forvejen indbetales pensionsbidrag til.

Hvis den ansatte ikke opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter overenskomsten, indbetales der heller ikke pensionsbidrag efter stk. 1 og 2.

BEMÆRKNINGER:

Der indbetales således ikke pensionsbidrag efter nærværende bestemmelse for timelønnede, der ikke i øvrigt opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning.

§ 30. PLUSTID FOR SUNDHEDSADMINISTRATIVE KOORDINATORER, LÆGESEKRETÆRER OG TELEFONISTER

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.

For overenskomstansatte indbetales der 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. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. For tjenestemænd kan aftalen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. 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 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.

Plustid anvendes indenfor rammerne af de gældende arbejdstids- og hviletidsbestemmelser.

§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen træder, hvor intet andet er nævnt, i kraft **den 1. april 2024.**

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2026.** Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger mv.

20. FEB. 2025

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA:



For HK KOMMUNAL:



For DL – PATIENT | ADMINISTRATION | KOMMUNIKATION:

Two handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is more compact and stylized, while the second signature on the right is more elongated and flowing.

BILAG 1. GRUPPER OMFATTET AF AFTALEN

- Social- og sundhedspersonale
- Neurofysiologiassistenter
- Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem
- Portører
- Ledende servicepersonale
- Servicemedarbejder/-assistenter ved sygehuse
- Serviceassistenter som har gennemgået erhvervsuddannelsen.
- Sundhedsadministrative koordinators, lægesekretærer og telefonister på sygehuse mv.
- Oldfrueassistenter, dog bortset fra kapitel 6 om rådighedsvagt og tilkald
- Husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgn dækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om betalt spisepause (§ 8)
- Audiologiassistenter m.fl. følger de regler, som gælder for sundhedsadministrative koordinators og lægesekretærer, dog bortset fra bestemmelsen om betalt spisepause i § 8, stk. 2. Her følges i stedet § 8, stk. 1. Og bortset fra bestemmelsen om pension af særydelser jf. arbejdstidsaftalens § 29, stk. 2. For audiologiassistenter m.fl. udgør det samlede pensionsbidrag 12,6 % af de pensionsgivende lønde i § 29, stk. 1.
- Ambulanceuddannet personale, hvis regionen ved ansættelsen har truffet beslutning herom

BILAG 2. MODELLER FOR HONORERING FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter (aften/nat/weekend)

En norm for antal vagter i f.eks. natperioden over et kvartal, fastsættes til x vagter. Disse udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale).

For ansatte, der melder sig til at påtage sig vagter i natperioden herudover:

- a) forhøjes honoreringen til y % efter x vagter
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy vagter i natperioden til sædvanlig takst

Tilsvarende model kan anvendes for så vidt angår arbejde i aftenperioden og i weekender.

BILAG 3. MODELLER FOR HONORERING AF TILKALD UDEN FOR PLANLAGT TJENESTE

Tilkald uden for planlagte fridage

En norm for antal (x) tilkald/vagter på planlagte fridage den ansatte skal "tåle" over et kvartal fastsættes lokalt, og udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale). For ansatte, der melder sig som interesserede i herudover at påtage sig ekstra tilkald på planlagte fridage (inddragne fridøgn mv.):

- a) forhøjes honoreringen pr. vagt til y % efter x tilkald
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy ekstravagter i kvartalet til sædvanlig takst

En aftale kunne ligeledes dække tilkald udenfor planlagt tjeneste til andre end den ansattes egen afdeling med mulighed for særlig honorering herfor.

BILAG 4. LOKAL DIALOG OM ARBEJDSPLANLÆGNING

Arbejdstidsreglerne regulerer, hvordan arbejdstiden planlægges på de regionale arbejdspladser. De centrale parter har i arbejdstidsreglerne aftalt rammer og betingelser for bl.a. arbejdstidens placering, vagtlængde og typer af vagter. Der er også regler for hviletid, fridøgn og for, hvornår medarbejderne skal kende deres tjenesteplan samt for de situationer, hvor der er behov for at ændre det planlagte.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Det gælder både i forhold til planlagte forløb, men også i situationer, hvor der er behov for at foretage ændringer med kort varsel. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv

Derfor er planlægning og ændringer i forhold til det planlagte en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Parterne er enige om, at det er vigtigt for trivslen, at medarbejderne har indflydelse på egen arbejdstid. Dette opnås bedst gennem en konstruktiv, åben og resultatorienteret dialog om arbejdsplanlægning på arbejdspladserne. Det bliver herigennem også muligt at tage hensyn til den enkelte medarbejders tilkendegivelser og på den måde sikre størst muligt præg af frivillighed ved ændringer.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i sundhedsvæsenet hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patientsammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid.

Inspiration til den gode dialog om arbejdsplanlægning på arbejdspladsen

Formålet med dialogen er at afdække de behov, der er på arbejdspladsen i forhold til at kunne balancere de beskrevne hensyn.

Parterne bag arbejdstidsaftalen vil gerne støtte op om det væsentlige i dialog om arbejdstid. Parterne har derfor udarbejdet en række emner/ spørgsmål, der kan indgå i den lokale dialog. Hensigten er, at dette kan inspirere i forhold til, hvordan man på den enkelte arbejdsplads får en god arbejdsplanlægning – ikke mindst i de situationer, hvor der er behov for at ændre det planlagte.

Fordi arbejdspladserne er forskellige, er det en god ide, at der på arbejdspladsen drøftes de særlige forhold, der gør sig gældende og som også vil have betydning for arbejdsplanlægningen:

- Er der tale om et ambulatorium, et sengeafsnit, serviceområdet eller en social institution? Hvor stort et område er der tale om?
- Patienternes behov i forhold til kompetencer og tilstedeværelse?
- Plejetyngden/opgavekompleksiteten?
- Er der sæsonudsving i forhold til opgaverne?

Personalesammensætningen på den enkelte arbejdsplads, kan også have betydning for arbejdsplanlægningen, derfor kan det også være relevant at tale om:

- Hvordan er personalesammensætningen er?
- Hvilke kompetencer der er på arbejdspladsen?
- Hvilken betydning det har i forhold til arbejdsplanlægningen?
- Hvilke andre faggrupper er der på afdelingen og hvilken betydning det kan have i forhold til arbejdsplanlægningen?

Hyppigheden af vagter og vagttyper, kan også have betydning for arbejdsplanlægningen:

- Hvordan er vagtbelastningen?
- Er vagtbelastningen altid den samme, eller er der perioder, hvor den er en anden?
- Hvilken betydning har vagtbelastningen i forhold til arbejdsplanlægningen?
- Kan det have betydning i forhold til, hvor mange vagter man har i træk? Og hvad kan lade sig gøre i forhold til patienternes behov?
- Er der mulighed for, at vagterne fordeles på en anden måde?
- Hvilken vagtfordeling er nødvendig og hvilken vagtfordeling ønsker medarbejderne?
- I hvilke situationer er der behov for at foretage ændringer i det planlagte? Hvordan løser man bedst de situationer?

Man bør i den løbende dialog også være opmærksom på:

- Er der sket ændringer (organisatorisk, opgavemæssigt, personalemæssigt m.v.), som skal indgå i dialogen?
- Er der behov for en dialog om, hvordan og hvornår medarbejderne evt. kan bytte vagter?
- Er der behov for en dialog om, i hvor høj grad, der skal tages individuelle hensyn? Og hvor ofte skal de hensyn ajourføres? Skal der tages hensyn til medarbejdernes aktuelle livssituation?

Vagterne skal også dækkes i ferier, på helligdage og særlige fridage m.v.:

- Hvilket behov for tilstedeværelse er der i afdelingen i forbindelse med ferie?
- Og hvordan kan medarbejdernes ønsker om ferie bedst tilgodeses?
- Hvad gør man i de situationer, hvor mange medarbejdere ønsker ferie på samme tidspunkt?
- Hvordan er behovet for bemanning på særlige fridage og helligdage?
- Er der behov for særlig opmærksomhed omkring planlægning af helligdage?

Det er vigtigt for trivslen, at medarbejderne får indflydelse på egen arbejdstid. Spørgsmålene kan hjælpe med at indkredse de situationer, hvor medarbejderne på den enkelte arbejdsplads kan få mulighed for indflydelse:

- Er der behov/mulighed for, at medarbejderne kan tilkendegive, at der er nogle dage/tidspunkter, hvor man helst ikke vil planlægges til, mens man på andre tidspunkter kan være mere fleksibel, hvis der skal ændres i tjenesteplanen?
- Kan det håndteres på en måde, så man fortsat har den rette tilstedeværelse og kompetencer på afdelingen?

- Er der mulighed for, at der i arbejdsplanlægningen løbende tage hensyn til medarbejdernes individuelle livssituation?
- Er det muligt at tage højde for, at man som medarbejder i nogle perioder er mere fleksibel end i andre?
- Hvordan er det mest hensigtsmæssigt at kontakte medarbejderen, når der opstår situationer, hvor der med kort varsel er behov for at ændre i tjenesteplanen?
- Medarbejderne kan i nogle perioder være meget/mindre fleksible. Giver planlægningen mulighed for at medarbejdere i perioder kan tilkendegive, hvis de har mulighed for mindre eller mere fleksibilitet?
- Placering af og ændringer i fastlagte fridøgn, har stor betydning for den enkelte medarbejder, hvorfor dette emne kræver en ekstra opmærksomhed. Hvordan håndteres planlægning af og ændringer i fridøgn?

I forhold til særydelser kan arbejdsgiveren vælge, om honorering skal ske som afspadsering eller udbetaling:

- Giver de lokale forhold mulighed for, at medarbejderen kan få indflydelse på, om honoreringen skal ske på den ene eller anden måde?
- Hvordan kan arbejdspladsen sikre en god dialog vedrørende behovet for tilstedeværelse og et eventuelt ønske hos medarbejderne om afspadsering?

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.