

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

DANSK SYGEPLEJERÅD

DANSKE BIOANALYTIKERE

KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET

FARMAKONOMFORENINGEN

DANSKE TANDPLEJERE

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2024
INDEN FOR
SUNDHEDSKARTELLET
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
2.1	Sygeplejersker	3
2.2	Bioanalytikere og bioanalytikerundervisere	5
2.3	Laboranter, laboratorieteknikere og industrilaboranter	6
2.4	Radiografer.....	6
2.5	Tandplejere	7
2.6	Farmakonomer.....	7
2.7	Psykomotoriske terapeuter	8
2.8	Fodterapeuter	9
2.9	Ernæringshjælpere, ernæringsassistenter og kostfaglige eneansvarlige	9
2.10	Kostfaglige elever	10
2.11	Akademikerne	10
3.	Pension	10
3.1	Sygeplejersker	10
3.2	Radiografer.....	10
3.3	Tandplejere	10
3.4	Kostfaglige elever	11
4.	Cheftale	11
5.	Omkledning	11
6.	Kompetencefond	11
7.	Anvendelse af bonusmidler i den fælles gruppelivsforsikring	12
8.	Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår	12
9.	Afslutning	13
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	15
	Bilag 2: Puljer mv.	16
	Bilag 3. Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår	18
	Bilag 3a. Løntillæg	18
	Bilag 3b. Pulje til utilsigtede konsekvenser	19
	Bilag 3c. Vagtarbejde	20
	Bilag 4. Cheftale	25

Dato: 26. februar 2024
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen og Danske Tandplejere

1. Indledning

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår for perioden fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026 til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2024.

2. Løn

2.1 Sygeplejersker

Nyt tillæg indtil 4 år

Med virkning fra 1. april 2025 indsættes i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6 et nyt stk. 2: ”Stk. 2. Til sygeplejersker med indtil 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der et pensionsgivende tillæg på 6.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).

BEMÆRKNING

Tillægget gives til alle sygeplejersker med indtil 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelse. Uanset lønindplacering eller eventuelt specialuddannelse. Tillægget i stk. 2 bortfalder, når der er opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.”

Merudgift: 68.762.501 kr.

Forhøjelse af tillæg efter 10 år:

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes de pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 4 fra 16.500 kr. til 24.615 kr. samt fra 23.183 kr. til 31.298 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 219.133.889 kr.

Nyt tillæg til erfarende klinisk sygeplejerske

Der er et voksende behov for sygeplejersker, der gennem erfaring i klinikken, har opnået solide og brede sygeplejefaglige kompetencer.

Disse sygeplejersker kan tage et klinisk lederskab og fungere som rollemodeller for andre medarbejdere.

Ud fra et ønske om at tydeliggøre og anerkende vigtigheden af denne sygeplejefaglige rolle, ønsker Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd i fællesskab at få afdækket, hvordan der kan opstilles vejledende kriterier, der kan sikre, at disse sygeplejersker, ud fra en konkret ledelsesmæssig vurdering, kan ydes et funktionstillæg.

Vejledende kriterier skal være udarbejdet senest den 1. oktober 2024. I forbindelse med udarbejdelse af vejledende kriterier udarbejdes der rammer for opfølgning og evaluering.

Pr. 1. april 2025 kan der ydes et funktionstillæg på 11.300 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).

Forbedringen gennemføres uden modregning.

Merudgift: 12.698.290 mio. kr.

Nyt tillæg til sygeplejersker med kandidatuddannelse for anvendt specialuddannelse

Med virkning fra 1. april 2025 indføres en ny § 3 i basisoverenskomstens protokollat om kandidater:

”§ 3. Centrale tillæg

Til sygeplejersker, der anvender deres specialuddannelse, ydes der et årligt pensionsgivende tillæg på 12.000 kr. (31. marts 2018 niveau). Ved anvendelse forstås, at specialuddannelsen er relevant og finder anvendelse ved medarbejdernes beskæftigelse inden for de omhandlede fagområder/specialer.”

Merudgift: 2.084.012 kr.

Tillæg til regionale ledere

Parterne er enige om, at midlerne fra trepartsaftalen af december 2023 vedr. utilsigtede konsekvenser i regionerne udmøntes fra d. 1. april 2024 i overensstemmelse med bilag 3.

Forbedringen gives uden modregning.

Tillæg til ledere af ledere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 1 i Aftale for chefer på Sundhedskartellets område, jf. bilag 4: ”Til chefer, ydes et tillæg på 14.000 kr. (31. marts 2018 niveau).”

Forbedringen gives uden modregning.

Tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2024 indføres § 4, stk.4 i Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område: "Til sygeplejefaglige ledere, ydes et tillæg på 9.276 kr. (31. marts 2018 niveau). Med virkning fra 1. april 2025 udgør tillægget 14.000 kr. (31. marts 2018 niveau)".

Forbedringen gives uden modregning.

Samlet merudgift ledere: 12.561.814 kr. Den øvrige merudgift finansieres af midler fra trepartsaftale af december 2023 om løn og arbejdsvilkår.

Engangstillæg til regionale ledere

Til sygeplejefaglige ledere, som er ansat pr. 31. maj 2024, ydes et pensionsgivende engangsvederlag. Engangsvederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.

Engangsbeløbet udgør 2.319 kr.

Forlænget opsigelsesvarsel

Forlænget opsigelsesvarsel jf. bilag 4 Aftale for chefer.

Merudgift: 200.252 kr.

2.2 Bioanalytikere og bioanalytikerundervisere

Forhøjelse af tillæg indtil 8 år

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes det pensionsgivende centrale tillæg i basisoverenskomstens § 6, stk. 11 fra 2.188 kr. til 12.838 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 22.993.264 kr.

Forhøjelse af tillæg efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes de pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 12 fra 19.500 kr. til 25.370 kr. samt fra 22.533 kr. til 28.403 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 22.553.146 kr.

Tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 5 i Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område: "Til bioanalytikerledere ydes et tillæg på 19.500 kr. i grundbeløb (31. marts 2018-niveau)."

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift 5.578.928 kr.

Tillæg til ledere af ledere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 1 i Aftale for chefer på Sundhedskartelletts område, jf. bilag 4: "Til chefer, ydes et tillæg på 14.000 kr. (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift: 1.619.342 kr.

2.3 Laboranter, laboratorieteknikere og industrilaboranter

Forhøjelse af tillæg efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes det pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 16 fra 19.500 kr. til 25.370 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: indregnet i 2.2.

2.4 Radiografer

Forhøjelse af tillæg indtil 8 år

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes det pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 7 fra 2.188 kr. til 8.188 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 7.589.560 kr.

Forhøjelse af tillæg efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes de pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 9 fra 16.500 kr. til 26.360 kr. samt fra 23.183 kr. til 33.043 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 13.461.526 kr.

Tillæg til ledere af ledere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 1 i Aftale for chefer på Sundhedskartelletts område, jf. bilag 5: "Til chefer, ydes et tillæg på 14.000 kr. (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift: 291.345 kr.

2.5 Tandplejere

Indplacering på løntrin 6 efter 10 års ansættelse

Med virkning fra 1. april 2025 vil tandplejere, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, blive indplaceret på løntrin 6 iht. overenskomsten for ikke-ledende personale § 5, stk. 3. Samtidig udgår § 6, stk. 28c i overenskomsten for ikke-ledende personale.

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Allerede ansatte tandplejere, der 1. april 2025 er indplaceret på et højere trin end løntrin 6, bevarer tillægget på 19.500 kr. efter § 6, stk. 28c i overenskomst for ikke-ledende personale fra 2021, som en personlig ordning.

Merudgift: 150.571 kr.

2.6 Farmakonomer

Indplacering på løntrin 5 efter 6 års ansættelse og på løntrin 6 efter 12 år

Med virkning fra 1. april 2025 vil farmakonomer som har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen blive indplaceret på løntrin 5, iht. overenskomsten for ikke-ledende personale § 5, stk. 3. Efter 12 år vil farmakonomer på samme vis blive indplaceret på løntrin 6. Forbedringen efter 6 år gennemføres uden gennemslag. Forbedringen efter 12 år gennemføres med fuldt gennemslag. Samtidig udgår § 6, stk. 24 i overenskomsten for ikke-ledende personale.

Allerede ansatte farmakonomer, der 1. april 2025 er indplaceret på et højere trin end løntrin 6, bevarer tillægget på 19.500 kr. efter § 6, stk. 24 i overenskomst for ikke-ledende personale fra 2021, som en personlig ordning.

Merudgift: 8.150.697 kr.

Tillæg til ledere af ledere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 1 i Aftale for chefer på Sundhedskartelletts område, jf. bilag 5: "Til chefer, ydes et tillæg på 14.000 kr. (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift: 41.736 kr.

Tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 6 i Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område: *"Til farmakonom ledere, ydes et tillæg på 4.650 kr. (31. marts 2018 niveau)."*

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift: 232.688 kr.

2.7 Psykomotoriske terapeuter

Indplacering på løntrin 5 efter 6 års ansættelse og på løntrin 6 efter 10 år samt konsekvens rettelse af tillæg

Med virkning fra 1. april 2025 vil psykomotoriske terapeuter som har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen blive indplaceret på løntrin 5, iht. overenskomsten for ikke-ledende personale § 5, stk. 3. Efter 10 år vil psykomotoriske terapeuter på samme vis blive indplaceret på løntrin 6. Forbedringen efter 6 år gennemføres uden gennemslag. Forbedringen efter 10 år gennemføres med fuldt gennemslag.

Derudover ændres overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 27b fra "8 år" til "6 år".

Med virkning fra 1. april 2025 sænkes det pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 27c fra 22.130 kr. til 5.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

Allerede ansatte psykomotoriske terapeuter, der pr. 1. april 2025 er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 6, bevarer tillægget på 22.130 kr. efter § 6, stk. 27c i overenskomsten for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område fra 2021 som en personlig ordning samt tillægget på 5.000 kr. jf. nyt § 6, stk. 27c.

Merudgift: 380.966 kr.

Nyt tillæg for ansættelse på lukkede sikrede afdelinger på sygehuse

Med virkning fra 1. april 2025 indføres i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6 et nyt stk. 27d:

"Stk. 27d. Til psykomotoriske terapeuter, der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger på sygehuse, aftales der tillæg herfor."

Forbedringen gennemføres med fuld modregning i tillæg med samme begrundelse.

Merudgift: 15.972 kr.

Tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 7 i Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område:
"Til psykomotoriske ledere, ydes et tillæg på 8.500 kr. (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift: 31.690 kr.

2.8 Fodterapeuter

Forhøjelse af tillæg efter 4 år

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes det pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 29 fra 5.072 kr. til 12.948 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 158.509 kr.

Nyt tillæg efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2025 indsættes i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6 et nyt stk. 30:
"Stk. 30. Til fodterapeuter, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 7.000 kr. (31. marts 2018 niveau)".

Forbedringerne gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 78.646 kr.

Tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2025 indføres § 4, stk. 8 i Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område:
"Til fodterapeut ledere, ydes et tillæg på kr. 8.343 (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift 10.949 kr.

2.9 Ernæringshjælpere, ernæringsassistenter og kostfaglige eneansvarlige

Forhøjelse af tillæg

Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes det pensionsgivende centrale tillæg i overenskomsten for ikke-ledende personale § 6, stk. 22 fra 2.000 kr. til 9.300 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag. Forbedringen gives uden modregning.

Merudgift: 8.561.762 kr.

2.10 Kostfaglige elever

Mulighed for voksenelevløøn uden 1 års relevant beskæftigelse

Med virkning fra d. 1. april 2024 tilføjes i § 2 et nyt stk. 4 i Overenskomst for ernæringsassistentelever og ernæringshjælperelever:

”Stk. 4. Regionen 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 voksenelevløøn.

Bemærkning: Stk. 4 kan blandt andet anvendes i tilfælde, hvor eleven på anden vis har tilegnet sig relevant erfaring, der kan sidestilles med arbejdsområder, der er beskrevet under §2, stk. 3.”

2.11 Akademikerne

Parterne er enige om, at der reserveres midler til harmonisering af vilkår for akademikere.

Merudgift 10,27 mio. kr.

3. Pension

3.1 Sygeplejersker

I § 10, stk. 2 i overenskomsten for ikke-ledende personale for sygeplejersker ændres pensionsprocenten fra 13,55 pct til 14,00 pct. med virkning fra 1. april 2025.

Merudgift: 63.341.150 mio. kr.

3.2 Radiografer

I § 10, stk. 2 i overenskomsten for ikke-ledende personale for radiografer ændres pensionsprocenten fra 13,94 pct til 14,00 pct. med virkning fra 1. april 2025.

Merudgift: 513.698 kr.

3.3 Tandplejere

I § 10, stk. 2 i overenskomsten for ikke-ledende personale for tandplejere ændres pensionsprocenten fra 14,20 pct til 14,45 pct med virkning fra 1. april 2025.

Merudgift: 17.952 kr.

3.4 Kostfaglige elever

Med virkning fra 1. april 2025 indsættes en ny § 4 i Overenskomst for ernæringsassistentelever og ernæringshjælpelever (32.50.1):

”§ 4. Pension

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 10 pct. af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.”

Merudgift: 3.473.723 kr.

3.5 Pension til chefer

I Aftale for chefer udgør pensionsprocenten 22 pct. med virkning fra 1. april 2025:

- Sygeplejersker merudgift: 16.510.208 kr.
- Bioanalytikere merudgift: 3.187.850 kr.
- Farmakonomer merudgift: 50.285 kr.
- Radiografer merudgift: 615.947 kr.

4. Chefaftale

RLTN og Dansk Sygeplejeråd for sygeplejersker og radiografer, Danske Bioanalytikere og Farmakonomforeningen har indgået en aftale for chefer, der træder i kraft den 1. april 2025 jf. bilag 4.

Pensionsprocenten er 22 pct.

5. Omklædning

Parterne er enige om, at rammerne for udlevering af tjenestedragter og omklædning skal tilrettelægges hensigtsmæssigt.

Derfor peger parterne på, at der lokalt i det relevante MED-udvalg drøftes rammer for udlevering af tjenestedragter og omklædning.

Det er de centrale parterens ønske, at den praktiske tilrettelæggelse sker på en måde, så medarbejderne oplever en effektiv udlevering af tjenestedragter og mulighed for omklædning, der understøtter en smidig arbejdsproces.

6. Kompetencefond

Parterne er enige om, at Kost- og Ernæringsforbundet samt Danske Psykomotoriske Terapeuter under Sundhedskartellet indtræder i Aftale om Kompetencefond d. 1. april 2025.

Kost- og Ernæringsforbundet og Danske Psykomotoriske Terapeuter indskrives under fondsområde 2 i Den Regionale Kompetencefond. Der kan ansøges om midler til kompetenceudvikling fra d. 1. april 2025.

Aftalen omfatter alle ansatte tilhørende Kost- og Ernæringsforbundet og Danske Psykomotoriske Terapeuter.

Parterne har aftalt, at der kan søges op til 30.000 kr. pr. ansat pr. år fra fonden.

Følgende midler afsættes til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2025:

Kost- og Ernæringsforbundet	800.000 kr.
Danske Psykomotoriske Terapeuter	100.000 kr.

Aftale om Kompetencefond redigeres i overensstemmelse hermed. Der kan tilføjes yderligere midler hertil.

7. Anvendelse af bonusmidler i den fælles gruppelivsforsikring

Som led i forliget ml. RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024 er det aftalt, at parterne i Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte trækker bonusmidler ud af den fælles gruppelivsforsikring. Der anvendes til sygeplejersker 11,105 mio. kr. Midlerne er engangsmidler og udmøntes tidligst pr. 1. april 2025.

RLTN og Sundhedskartellet er enige om, at midlerne skal anvendes på kompetenceudviklingsformål i en partskonstruktion, og at der tidligt i perioden aftales rammer for, hvordan midlerne udmøntes.

Midlerne belaster ikke den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet. Udlodning af midlerne er betinget af, at parterne har opnået klarhed over de juridiske og skattemæssige rammer for udlodning af bonusmidlerne efter ovenstående. Denne klarhed søges etableret snarest muligt efter indgåelse af denne aftale. Omkostninger hertil afholdes af parterne i fællesskab.

8. Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Anciennitetstillæg

Parterne er enige om, at midlerne fra trepartsaftalen af december 2023 vedr. anciennitetstillæg udmøntes fra hhv. d. 1. januar 2025 og 1. januar 2026 i overensstemmelse med bilag 3.

Med virkning fra den 1. januar 2025 indføres et nyt § 6, stk. 3 og § 6 stk. 4 i overenskomsten for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område. Tillægget udmøntes uden modregning.

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

§6 Stk. 3.

Til sygeplejersker med 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 18.297 kr. (31. marts 2018 niveau). Med virkning fra 1. januar 2026: 21.101 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Tillægget omfatter ikke sygeplejersker ansat på socialområdet. Tillæg gives til alle sygeplejersker med mindst 4 års sammenlagt – eller mere – beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Uanset lønindplacering eller eventuelt specialuddannelse.

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

§6 Stk. 4.

Til sygeplejersker ansat på socialområdet med 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Tillæg gives til alle sygeplejersker med mindst 4 års sammenlagt – eller mere – beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Uanset lønindplacering eller eventuelt specialuddannelse.

Alle tillæg gives uden modregning.

Tillæg til regionale ledere

Parterne er enige om, at midlerne fra trepartsaftalen af december 2023 vedr. utilsigtede konsekvenser i regionerne udmøntes fra d. 1. april 2024 i overensstemmelse med bilag 3.

Derudover har parterne aftalt løntillæg for øvrige sygeplejefaglige ledere.

Vagtarbejde

Parterne er med aftalen enige om en model for implementering af tiltagene fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår vedr. bedre fordeling af vagtarbejdet, honorering af vagtarbejde og FEA samt flere på fuld tid i velfærden og overarbejde, jf. bilag 3.

9. Afslutning

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2024, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 26. februar 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For SUNDHEDSKARTELLET:

DANSK SYGEPLEJERÅD:

DANSKE BIOANALYTIKERE:

KOST- OG ERNÆRINGSFORBUNDET:

FARMAKONOMFORENINGEN:

DANSKE TANDPLEJERE:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område af den 7. februar 2022
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område af den 7. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for ernæringsassistentelever og ernæringshjælperelever af den 10. februar 2022
- Arbejdstidsaftale af den 19. august 2022

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Ernæringsassistentelever	179,00	36,21	2,00	0,72
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	44.678,00	23.460,43	2,00	469,21
Ledere på sundhedskartellets område	2.598,00	1.815,44	2,00	36,31
Total	47.455,00	25.312,07		506,24

Udgifter	Puljeforbrug		
	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Tandplejere rykkes til trin 6+0 efter 10 år	0,15	0,03	0,00
Tandplejere ikke ledende, pension +0,25%	0,02	0,00	0,00
Farmakonomer forhøjelse til trin 6 +0 efter 12 år og fremrykke trin 5 til 6 års anciennitet	8,15	1,61	0,03
Farmakonomer, ledere af medarbejdere grundlønstillæg med fuldt gennemslag 4.650	0,23	0,05	0,00
Fodterapeuter ikke ledende tillæg +7.876 kr 4 år, +7.000 kr 10 år	0,24	0,05	0,00
Fodterapeuter ledende tillæg +8.343 kr.	0,01	0,00	0,00
Kostfaglige eneansvarlige, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere tillæg +7.300 kr	8,56	1,69	0,03
Kost og ernæring kompetencefond	0,80	0,16	0,00
Kostfaglige elever, pension +10%-point	3,47	0,69	0,01
Radiografer tillæg indtil 8 år +6.000 kr	7,59	1,50	0,03
Radiografer tillæg +9.860 kr 10 år	13,46	2,66	0,05
Radiografer ikke ledende og atypiske, pension +0,06%	0,51	0,10	0,00
Bioanalytikere tillæg indtil 8 år +10.650 kr	22,99	4,54	0,09
Bioanalytikere, laboranter, bioanalytikerundervisere tillæg +5.870 kr 10 år	22,55	4,46	0,09
Afdelingsbioanalytikere tillæg 19.500	5,58	1,10	0,02
Psykomotoriske terapeuters nuværende kvalifikationstillæg efter 8 år fremrykkes til efter 6, forhøjelse til trin 6 efter 10 år, tillæg efter 10 år ændres til +5.000 kr	0,38	0,08	0,00
Psykomotoriske terapeuter tillæg til medarbejdere på lukkede sikrede afdelinger 6.100	0,02	0,00	0,00
Psykomotoriske terapeuter ledende tillæg +8.500 kr.	0,03	0,01	0,00
Psykomotoriske terapeuter kompetencefond	0,10	0,02	0,00
Sygeplejersker funktionstillæg til erfaren klinisksygeplejerske +11.300 kr	12,70	2,51	0,05

Sygeplejersker kandidater anvendt specialuddannelse tillæg +12.000 kr	2,08	0,41	0,01
Sygeplejersker tillæg indtil 4 år +6.000 kr	68,76	13,58	0,27
Sygeplejersker tillæg +8.115 kr 10 år	219,13	43,29	0,87
Sygeplejersker ikke ledende og atypiske, pension +0,45%	63,34	12,51	0,25
Ledere af ledere tillæg 14.000	14,51	2,87	0,06
Forhøjelse af pensionsprocent for ledere af ledere til 22 pct.	20,36	4,02	0,08
Afskedigelsesgodtgørelse chefer	0,20	0,04	0,00
Kandidatbuffer	10	2,03	0,04
Udgifter i alt	0,00	0,00	0,000
Overskud/underskud	506,24140	100,00	2,00

Bilag 3. Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår

Bilag 3a. Løntillæg

Anciennitetstillæg til sygeplejersker

I trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår indgået i december 2023, blev det aftalt at afsætte 0,71 mia. kr. fra 2026 og frem for at gøre det mere attraktivt at være ansat på de regionale hospitaler. Midlerne anvendes til oprettelse af et anciennitetstillæg til sygeplejersker og jordemødre efter fire års beskæftigelse.

Midlerne er fordelt, så der fra 2025 udmøntes 600 mio. kr. og fra 2026 udmøntes yderligere 110 mio. kr.

Parterne har aftalt følgende:

- Tillægget ydes til sygeplejersker med 4 års anciennitet
- Anciennitet beregnes som hidtil i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.
- Udmøntningstidspunktet er hhv. fra 1. januar 2025 og fra 1. januar 2026.
- Ansatte på socialområdet, ansatte i atypiske stillinger og ansatte efter protokollat om kandidater er ikke omfattet af tillægget.

Bilag 3b. Pulje til utilsigtede konsekvenser

I trepartsaftalen om løn og rekruttering indgået i december 2023, blev det aftalt at afsætte 0,03 mia. kr. fra 2024 og frem for at håndtere eventuelle utilsigtede konsekvenser forårsaget af aftalen.

Parterne har aftalt at midler til sygeplejefaglige ledere udmøntes til ledende sygeplejersker på trin 7-10 samt ledende sygeplejersker, der er indplaceret over trin 10, men har en samlet løn svarende til dem, der er indplaceret på trin 7-10.

Bilag 3c. Vagtarbejde

Mellem RLTN

Og

DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET
DANSKE TANDPLEJERE
FARMAKONOMFORENINGEN

Parterne er enige om, at dette dokument er en del af OK-24 forliget for de respektive organisationer og derfor indarbejdes i de enkelte forlig i forbindelse med organisationsforhandlingerne.

1. Om vagtarbejde:

Ny tekst indsættes i arbejdstidsaftalen som § 10 i et nyt kapitel 4 med titlen "Vagttillæg":

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

§ 10

Stk. 1

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

- kr. 6077 kr. i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og
- kr. 11.167 kr. 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 udenfor 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 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 udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor 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 var 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 vagtmønsteret, 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 besluttes 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".

Til bilag med betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg eller i forlængelse af bestemmelsen, skal det fremgå, at betegnelsen "vagtillæg" skal anvendes."

Eksempelvis skal det i Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område fremgå af bilag 6.

Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalerne:

Ændringerne træder i kraft per 1.4.2024.

Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste om natten hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste i weekenden hæves med 5 procentpoint.

Ny bemærkning til arbejdstidsaftalerne:

Ændringen træder i kraft per 1.4.2024.

Følgende bemærkning tilføjes arbejdstidsaftalen § 12 i slutningen:

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

2. Om FEA:

Bestemmelserne om FEA i arbejdstidsaftalen erstattes med virkning fra 1.4.2025 af nedenstående bestemmelse:

”§ 16. 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 (31. marts 2018 niveau)

Hverdage, dag 249,34

Hverdage, aften, nat 324,14

Weekend, dag 349,08

Weekend aften, nat 423,89

Søgnehelligdage 498,69

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.

3. Om overarbejde:

Parterne gennemfører følgende periodeprojekt:

Flere På fuldtid i velfærden - overarbejde

Parterne har drøftet arbejdstidsreglerne i forhold til overarbejde inden for normperioder. Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne skal medvirke til at tilskynde til fuldtidsansættelse. Og der er enighed om, at reglerne ikke skal svække arbejdsgivernes incitament til fuldtidsansættelser.

Parterne er enige om at igangsætte en analyse til at belyse problemstillingen, jf. nedenfor. På baggrund af analysen forpligter parterne, for så vidt angår sygeplejersker, jordemødre, social- og sundhedsassistenter og hjælper og socialpædagoger sig til frem mod OK26 at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden, uden at arbejdsgiverne tilskyndes til at ønske deltidsansættelser.

Parterne konstaterer, at Danske Regioner har besluttet, at medarbejdere har ret til at gå på fuldtid. For at understøtte arbejdet mod en fuldtidskultur har parterne aftalt at videreføre og styrke det fælles arbejde med fuld tid i regionerne.

Der er enighed om at gennemføre en analyse af de gældende arbejdstidsregler, der kan belyse:

1. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte resulterer i forsøksbehandling af de ansatte til ugunst for fuldtidsansatte.
2. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte gør det gunstigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Analysen skal endvidere indeholde en afdækning af, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem den faktiske arbejdsplanlægning og andelen af fuldtids- og deltidsansatte.

Bilag 4. Cheftale

REGIONERNES
TAKSTNÆVN

LØNNINGS-

OG DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
FARMAKONOMFORENINGEN

Aftale for chefer
på
Sundhedskartellet's
område

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst m.v.**

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

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. Aftalens område og ansættelsesformer	27
§ 2. LØNDANNELSE	27
§ 3. GRUNDLØN	28
§ 4. Centrale tillæg	30
§ 5. Lokal løndannelse.....	30
§ 6. LØNUDBETALING.....	31
§ 7. PENSION	31
§ 8 Frit valg.....	33
§ 9. ATP	33
§ 10. SYGDOM.....	33
§ 11. BARNES FØRSTE og ANDEN SYGEDAG	33
§ 12. VÆRNEPLIGT	34
§ 13. EFTERLØN.....	34
§ 14. TJENESTEFRIHED	34
§ 15. ARBEJDSTID M.V.	34
§ 16. Lønregulering	34
§ 17. OPSIGELSE	34
§ 18. øvrige ansættelsesvilkår.....	37
§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	37
Bilag 1. Mindste grundlønsindplacering for chefer	39
Bilag 2. Pensionsgivende lønskala for ledende personale (ikke tjenestemænd).....	40

§ 1. Aftalens område og ansættelsesformer

Stk. 1.

Aftalen omfatter chefer, der ansættes som leder for ledere på de underskrivende organisationers forhandlingsområde, og som ansættes af en region i stillinger, hvor deres uddannelse er en forudsætning for bestridelse af stillingen.

Bemærkning: I forhold til DSR's forhandlingsområde gælder aftalen alene sygeplejersker og radiografer

Det er en forudsætning for ansættelse efter denne aftale, at den ansatte tillige har én af de i Overenskomst for Ikke-ledende personale på Sundhedskartelletts område § 1, stk. 1 nævnte uddannelser.

Stk. 2.

Ansættelse efter denne aftale sker på overenskomstvilkår.

Sygeplejefaglige direktører og vicedirektører på niveau med lægefaglige direktører og vicedirektører kan dog også ansættes på kontraktvilkår, som svarer til de til enhver tid gældende vilkår i Rammeaftale om kontraktansættelse for chefer (OK 22.02.3.).

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 3 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3.
2. Centrale tillæg, jf. § 4.
3. Lokal løndannelse, jf. § 5, herunder resultatløn.

Stk. 2.

Chefer er omfattet af:

Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK [11.20.10](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Lokallønsaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om lokale løntrin og tillæg.

Aftalen om resultatløns er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

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

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

For chefer aftales grundlønnen lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre L16, jf. stk. 2.

BEMÆRKNINGER:

Ved besættelse af chefstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesselister i aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.

Stk. 2.

Følgende løntrin gælder for chefer ansat efter denne overenskomst:

		Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
		Kroner årligt
L1		353.034 kr.
L2		357.598 kr.
L3		370.233 kr.
L4		376.937 kr.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

		Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
		Kroner årligt
L5		383.670 kr.
L6		390.552 kr.
L7		396.959 kr.
L8		402.584 kr.
L9		410.757 kr.
L10		419.141 kr.
L11		426.888 kr.
L12		446.501 kr.
L13		476.454 kr.
L14		509.700 kr.
L15		562.980 kr.
L16		640.573 kr.

Stk. 3.

Til løntrinene L1-L6 ydes nedenstående årlige områdetillæg (31. marts. 2018 niveau), idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansattes (hoved)arbejdsplads er beliggende, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne. (OK [21.03.3](#)).

	Gruppe			
Trin	1	2	3	4
L1	1.909 kr.	3.229 kr.	5.137 kr.	6.457 kr.
L2	1.909 kr.	3.229 kr.	5.137 kr.	6.457 kr.
L3	1.631 kr.	2.762 kr.	4.392 kr.	5.521 kr.
L4	1.365 kr.	2.311 kr.	3.676 kr.	4.624 kr.
L5	1.052 kr.	1.779 kr.	2.830 kr.	3.559 kr.
L6	719 kr.	1.218 kr.	1.937 kr.	2.435 kr.

BEMÆRKNINGER:

Områdetillæggene er fuldt pensionsgivende.

Stk. 4.

For såvel besatte stillinger som ved genbesættelse af stillinger er hidtil gældende grundlønsindplacering fortsat gældende medmindre andet lokalt aftales, jf. stk. 2 og 3.

BEMÆRKNINGER:

Ved genbesættelse af en chefstilling er det den gældende grundløn, der fortsætter, med mindre forhold i stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet lokalt aftales.

Stk. 5.

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn efter retningslinjerne i stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

For nye chefstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige chefstillinger i regionen og på grundlag heraf aftale en grundlønsindplacering og et eventuelt forud fastsat tillæg/trin ud over grundlønnen. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende tillæg/trin ud over grundlønnen ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 5.

§ 4. Centrale tillæg**Stk. 1**

Til chefer, ydes et tillæg på 14.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 2

For chefer, som indgår i afdelingsledelse, ydes et tillæg for funktionen på mindst 34.538 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Til chefbioanalytikere, der har bestået videreuddannelseskursus ved Bioanalytikerkolerne, skal der lokalt aftales tillæg herfor.

§ 5. Lokal løndannelse**Stk. 1.**

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg til de i § 3 beskrevne grundlønninger.

BEMÆRKNINGER:

Eksempel:

En chef på grundløn L7 opnår ved lokal aftale 3 ekstra løntrin i tillæg og har dermed en samlet indplacering på L10.

Stk. 2.

Der henvises til Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område (OK [11.20.10](#)).

§ 6. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 7. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til følgende pensionskasser:

Personalkategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker/radiografer	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Bioanalytikere	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Farmakonomer	Pensionskassen for Farmakonomer

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør nedennævnte procenter af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Forhandlingsområde	Pensionsprocent
Dansk Sygeplejeråd	Sygeplejersker 22% Radiografer 22%
Danske Bioanalytikere	22%
Farmakonomforeningen	22%

Stk. 3.

Grundløn og tillæg efter §§ 3-5 er pensionsgivende. For så vidt angår pension af lønskalaen, jf. § 3, stk. 2, henvises til bilag 2 og bemærkningerne om de ansatte på L14-L16.

Hvis tillæg ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin. Hvis tillæg ydes i form af kronebeløb beregnes pensionsbidraget af dette beløb.

BEMÆRKNINGER:

Tillæg aftalt indtil den 31. maj 2002 kan være aftalt som ikke-pensionsgivende.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For ansatte, der er fyldt 70 år, indbetales pensionsbidraget på en pensionsordning, medmindre den ansatte ønsker bidraget udbetalt som løn eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om udbetaling som løn 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. 7.

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.

§ 8. Frit valg

Stk. 1

Den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15%, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

§ 9. ATP

Stk. 1

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

§ 10. SYGDOM

Stk. 1.

Chefer oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)

Stk. 2.

Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dagesreglen) finder ikke anvendelse.

§ 11. 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.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

BEMÆRKNINGER:

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

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.

§ 12. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven.

§ 13. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til funktionærloven.

§ 14. TJENESTEFRIHED

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

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 15. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Chefer er ansat uden højeste tjenestetid. De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse (OK [21.18.1](#)).

§ 16. Lønregulering

Hvor ikke andet fremgår af aftalen sker lønregulering på baggrund af den til enhver tid gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

§ 17. OPSIGELSE

Stk. 1

- a. Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en chef opsiges. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.
- b. *For Sygeplejefaglige direktører og vicedirektører på niveau med lægefaglige direktører og vicedirektører gælder følgende:*
Ansættelsesforholdet kan kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Hvis medarbejderne var ansat i regionen inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.

12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

BEMÆRKNINGER:

Beregningen baseres på månedslønnen inkl. pension.

Stk. 2.

Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af funktionærlovens § 2, stk. 6.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Sygeplejeråd, CVR-nummer:54928815

Danske Bioanalytikere, CVR-nummer:70759411

Farmakonomforeningen, CVR-nummer:42906611

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis chefen har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 af organisationen, 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, kapitel 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 chefens eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen 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 til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i

forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

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.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummeringen henviser til protokollatets numre og til Regionernes OK-samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#))
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 [11.22.2](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#))
32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1. Aftalen har – hvor intet er anført – virkning fra den 1. april 2025.

Stk. 2. Allerede ansatte ledere af ledere, der er omfattet af overenskomsten for ledere på Sundhedskartellets område, overflyttes pr. 1. april 2025 til nærværende aftale.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte modtager en ny ansættelseskontrakt/et tillæg til ansættelseskontrakten, jf. § 4, stk. 2 i aftalen om ansættelsesbeviser.

Stk. 3.

Aftalen 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 aftale reguleres lønnen efter den aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

/

For DANSK SYGEPLEJERÅD:

/

For DANSKE BIOANALYTIKERE

/

For FARMAKONOMFORENINGEN:

/

Bilag 1. Mindste grundlønsindplacering for chefer

Mindstegrundlønnen udgør følgende inden for de forskellige forhandlingsområder:

Forhandlingsområde	Mindste grundløn
Dansk Sygeplejeråd	L7
Danske Bioanalytikere	L5
Farmakonomforeningen	L1

Bilag 2. Pensionsgivende lønskala for ledende personale (ikke tjenestemænd)

		Grundbeløb (31-03-2018-niveau)
Trin årligt		Trin årligt
L1		353.034 kr.
L2		357.598 kr.
L3		370.233 kr.
L4		376.937 kr.
L5		383.670 kr.
L6		390.552 kr.
L7		396.959 kr.
L8		402.584 kr.
L9		410.757 kr.
L10		419.141 kr.
L11		426.888 kr.
L12		446.501 kr.
L13		476.454 kr.
L14		521.718 kr.
L15		578.130kr.
L16		658.402 kr.

BEMÆRKNINGER

På L14-L16 er de pensionsgivende lønninger højere end nettolønningerne, jf. overenskomstens § 3, stk. 2.