

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA

Fagligt Fælles Forbund – 3F

**FORHANDLINGSPROTOKOL  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER  
PR. 1. APRIL 2024  
INDEN FOR  
HUS/REN/SERVICEOMRÅDET**

---

INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1.</b>	<b>Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Løn.....</b>	<b>3</b>
2.1	Grundlønsforhøjelser .....	3
2.2	Kvalifikationsløn .....	4
2.4	Elever .....	6
<b>3.</b>	<b>Pension .....</b>	<b>6</b>
3.1	Pension.....	6
3.2.	Karensbestemmelser .....	7
<b>4.</b>	<b>Tjenestedragt.....</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Forhandlingsorganisering og udvikling af fremtidens serviceområde .....</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde .....</b>	<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>Plustid.....</b>	<b>9</b>
<b>8.</b>	<b>Afslutning .....</b>	<b>10</b>
	<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler .....</b>	<b>12</b>
	<b>Bilag 2: Puljer mv. ....</b>	<b>13</b>
	<b>Bilag 3: Forhandlingsorganisering og udviklingen af fremtidens serviceområde .....</b>	<b>14</b>
	<b>Bilag 4: Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - vagtarbejde .....</b>	<b>16</b>
	<b>Bilag 5: Plustidsaftale .....</b>	<b>21</b>

---

**Dato:** 5. marts 2024  
**Sted:** Danske Regioner  
**Deltagere:** Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA og Fagligt Fælles Forbund – 3F

## 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 mæglingsforslag. 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 Grundlønshøjelser

§ 5 i overenskomst for husassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn for husassistenter hæves fra løntrin 14 + 2.660 kr. (31. marts 2018) til løntrin 14 + 3.500 kr. (31. marts 2018).

Grundløn for tilsynsassistenter hæves fra løntrin 16 + 1.194 kr. (31. marts 2018) til løntrin 16 + 1.500 kr. (31. marts 2018).

§ 5 i overenskomst for rengøringsassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn for rengøringsassistenter hæves fra løntrin 14 + 2.660 kr. (31. marts 2018) til løntrin 14 + 3.500 kr. (31. marts 2018).

§ 6 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever ændres med virkning fra 01.04.2025:

Grundløn for erhvervsuddannede serviceassistenter hæves fra løntrin 18 + 3.792 kr. (31. marts 2018) til løntrin 20.

Grundløn for ufaglærte serviceassistenter hæves fra løntrin 14 + 2.660 kr. (31. marts 2018) til løntrin 14 + 3.500 kr. (31. marts 2018).

§ 6 i overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse ændres med virkning fra 01.04.2025

Grundløn for serviceassistenter hæves fra løntrin 14 + 4.111 kr. (31. marts 2018) til løntrin 14 + 4.200 kr. (31. marts 2018).

Grundløn for servicemedarbejdere hæves fra løntrin 13 + 4.111 kr. (31. marts 2018) til løntrin 14 + 3.500 kr. (31. marts 2018).

Grundløn for serviceassistenter knyttede til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen operations- eller dialyseafdelinger hæves fra løntrin 15 + 2.316 kr. (31. marts 2018) til løntrin 15 + 6.000 kr. (31. marts 2018).

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 5,28 mio. kr.

## 2.2 Kvalifikationsløn

*Overenskomst for husassistenter:*

§ 7 i overenskomst for husassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Husassistenter med 2 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 17 + 2.660 kr. (31. marts 2018) til løntrin 18 + 3.550 kr. (31. marts 2018).

Husassistenter med 5 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 20 + 3.211 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + 3.300 kr. (31. marts 2018).

Tilsynsassistenter med 2 års ansættelse i regionen hæves fra grundløn 20 + 1.745 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + 1.500 kr. (31. marts 2018).

---

Tilsynsassisterter med 5 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 23 + 1.745 kr. (31. marts 2018) til løntrin 24 + 1.500 kr. (31. marts 2018).

*Overenskomst for rengøringsassistenter:*

§ 7 i overenskomst for rengøringsassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Rengøringsassistenter med 2 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 17 + 2.660 kr. (31. marts 2018) til løntrin 18 + 3.550 kr. (31. marts 2018).

Rengøringsassistenter med 5 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 20 + 3.211 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + 3.300 kr. (31. marts 2018).

*Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever:*

§ 8 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever ændres med virkning fra 01.04.2025:

Kvalifikationsløn for erhvervsuddannede serviceassistenter med 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, på løntrin 23 + 6.366 kr. (31. marts 2018) erstattes af nedenstående lønforløb:

Erhvervsuddannede serviceassistenter med 5 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 23 + 6.366 kr. (31. marts 2018).

Erhvervsuddannede serviceassistenter med 8 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, indplaceres på løntrin 25 + 4.700 kr. (31. marts 2018).

*Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter:*

§ 8 i overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse ændres med virkning fra 01.04.2025

Serviceassistenter med 3 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 17 + 4.111 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 18 + 4.200 kr. (31. marts 2018-niveau).

Serviceassistenter med 10 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 24 + 4.662 kr. (31. marts 2018-niveau) til løntrin 25 + 4.700 kr. (31. marts 2018-niveau).

Serviceassistenter knyttede til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen- operations- eller dialyseafdelinger med 3 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 18 + 2.316 kr. (31. marts 2018) til løntrin 19 + 2.316 kr. (31. marts 2018).

Serviceassistenter knyttede til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen operations- eller dialyseafdelinger med 10 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 25 + 2.867 kr. (31. marts 2018) til løntrin 26 + 2.867 kr. (31. marts 2018).

Merudgift: 34,15 mio. kr.

## 2.4 Elever

§ 32, stk. 1 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever, ændres med virkning fra 01.04.2025:

**Alle elevlønningerne hæves med 223 kr. (31. marts 2018) pr. måned.**

§ 32, stk. 2 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever, ændres med virkning fra 01.04.2025:

Elever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år, hæves fra løntrin 14 til løntrin 14 + 3.500 kr. (31. marts 2018).

§ 32, stk. 3 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever, ændres med virkning fra 01.04.2025:

Elever, som er omfattet af uddannelsesbekendtgørelsens regler om merit (merituddannelsen) hæves fra løntrin 14 til løntrin 14 + 3.500 kr. (31. marts 2018).

Merudgift: 0,67 mio. kr.

## 3. Pension

### 3.1 Pension

I § 9, stk. 3 i overenskomst for husassistenter ændres pensionsprocenten fra 12,7 procent til 13,38 procent med virkning fra 01.04.2025.

I § 9, stk. 3 i overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. ændres pensionsprocenten fra 12,7 procent til 13,38 procent med virkning fra 01.04.2025.

---

I § 11, stk. 3 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever ændres med virkning fra 01.04.2025:

Pensionsprocenten for erhvervsuddannede serviceassistenter ændres fra 12,85 procent til **13,6 procent**.

Pensionsprocenten for ufaglærte serviceassistenter, elever, som ved uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år og serviceassistentelever ved merituddannelsen ændres fra 12,85 procent til **13,52 procent**.

I §§ 10 og 11 i overenskomst for servicemedarbejdere/- assistenter ændres pensionsprocenten fra 12,85 procent til **13,53 procent** med virkning fra 01.04.2025.

Merudgift: 15,79 mio. kr.

### 3.2. Karensbestemmelser

I § 9, stk. 1 i overenskomst for husassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Krav om alder på 21 år og mindst 5 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år, ændres til alder på 21 år og **mindst 3 måneders sammenlagt beskæftigelse** i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år før der opnås ret til pensionsindbetaling.

I § 9, stk. 1 i overenskomst for rengøringsassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Krav om alder på 21 år og mindst 5 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år, ændres til alder på 21 år og **mindst 3 måneders sammenlagt beskæftigelse** i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år før der opnås ret til pensionsindbetaling.

I § 10, stk. 1 i overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Krav om alder på 21 år og mindst 5 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år, ændres til alder på 21 år og **mindst 3 måneders sammenlagt beskæftigelse** i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år før der opnås ret til pensionsindbetaling.

Merudgift: 2,91 mio. kr.

### 4. Tjenestedragt

I § 12, stk. 2 i overenskomst for rengøringsassistenter ændres med virkning fra 01.04.2025:

Hvor det ikke er muligt at yde fri tjenestedragt til rengøringsassistenter m.fl., ændres den ikke-pensionsgivende kontante erstatning på 1.920/904 kr. årligt til 2.460/1.176 kr. årligt.

Merudgift: 0,04 mio. kr.

##### 5. Forhandlingsorganisering og udvikling af fremtidens serviceområde

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2024 på det regionale hus/ren/service område har parterne drøftet, hvordan uoverensstemmelser om rette forhandlingsorganisation kan finde en varig og holdbar løsning.

Formålet er, at organisationerne fremadrettet minimerer og helst helt undgår konflikter, der bundes i grænserne mellem organisationernes dækningsområder – det være sig geografisk eller opgavemæssigt. Parterne er enige om at søge løsninger på konkrete uoverensstemmelser undervejs, indtil en varig løsning måtte være fundet.

Skulle der mod forventning opstå lokale diskussioner om forhandlingsforholdene som ikke kan løses lokalt, vil 3F og FOA (forbundene) løse sagen centralt.

Samtidigt forpligter parterne sig til at bilægge evt. konkrete uoverensstemmelser, der måtte blive forelagt RLTN eller forbundene i løbet af perioden.

Sager der allerede er rejst overfor RLTN i henhold til ovenstående bilægges mellem parterne jf. ovenstående.

Parterne lægger vægt på at fastholde og udbygge brede og sammenhængende arbejdsområder for medarbejderne. På den baggrund forpligter overenskomstopparterne sig i overenskomstperioden 2024-26 til,

- at arbejde hen mod overenskomster, der ikke giver anledning til grænseproblemer, eksempelvis at arbejde hen mod overenskomster, der ikke er "dele/fælles" aftaler mellem FOA og 3F eller overenskomster der samler områder,
- at definere skarpe grænser i dækningsområderne i overenskomsterne,
- at drøfte og evt. aftale overgangsregler for allerede ansatte,



For at understøtte dette arbejde er der enighed om, at bilag 1 i overenskomsten for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1) bortfalder i perioden 2024 – 2026. Overenskomstens § 1, stk. 1 ændres som følge heraf til: "Overenskomsten omfatter servicemedarbejdere/-assistenter i regional tjeneste ved sygehuse".

Parterne er endvidere enige om i perioden at sætte fokus på udvikling af serviceområdets samlede opgavevaretagelse, udviklingen af medarbejdernes kompetencer og uddannelsesperspektiver - med afsæt i eksisterende overenskomsters bestemmelser - således, at opgaveløsningen på serviceområdet bidrager til at sikre kontinuitet og sammenhæng i arbejdet omkring patienterne i sammenspil med hospitalets øvrige faggrupper, jf. bilag 3.

#### **6. Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde**

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA, HK/Kommunal og DL-patient/Administration/Kommunikation (OK 11.05.11.1), gælder mellem parterne.

Opmærksomheden henledes på aftale mellem RLTN og FOA, HK/Kommunal og DL-patient/Administration/Kommunikation om implementering af trepartsaftale af 4. december 2023 om løn og arbejdsvilkår – vagtarbejde, jf. bilag 4.

#### **7. Plustid**

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i regionerne. Parterne samarbejder i den fælles indsats "Sammen om fuldtid i regionerne" på at gøre det både attraktivt for medarbejderne og muligt ift. driften, at flere kommer på fuldtid. At udvikle en udpræget fuldtidskultur på det regionale arbejdsmarked er en stor ændring, der kræver vedholdenhed og tager tid. Derfor har parterne også valgt at videreføre og videreudvikle den fælles indsats, jf. forlig mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024. Ligeledes er der i trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 skrevet, at Danske Regioners bestyrelse tidligere har besluttet, at alle regionale stillinger opslås på fuldtid, samt at alle ansatte har ret til at blive ansat på fuldtid.

Et vigtigt element i arbejdet med at få flere op i tid eller på fuldtid er arbejdet med arbejdstilrettelæggelse i regionen og på den enkelte arbejdsplads. Det kræver fleksibilitet fra både arbejdsgiver og arbejdstager at ændre den praksis og adfærd, som gør sig gældende, og som fastholder en relativt høj grad af deltid som det normale. Det kræver dialog mellem lederen, medarbejderne og tillidsrepræsentanten i forhold til at sikre den gode arbejdstilrettelæggelse.

På den baggrund ser parterne frem til udmøntningen af kommissoriet for det fælles projekt "Sammen om fuldtid i regionerne".

Der aftales som forsøgsordning mulighed for, at der kan indgås frivillig, individuel aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver om arbejdstid højere end fuldtid, dog maksimalt 42 timer, jf. bilag 5.

Aftalen bortfalder ved udgangen af marts 2026 medmindre parterne aftaler andet. Aftaler indgået i perioden fortsættes indtil de opsiges efter reglerne i aftalen.

## 8. Afslutning

1. 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.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsplaner i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
3. 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.
4. 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.

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

København, den 5. marts 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA: Pim Nielsen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:



**Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter af den 4. februar 2022
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, uaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever af den 4. februar 2022
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse af den 7. februar 2022
- Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. af den 7. februar 2022
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl. og fotografer af den 5. april 2019
- Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA, HK/KOMMUNAL og DL-Patient/Administration/Kommunikation af den 19. november 2021

## Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Husassistenter	2.082,15	788,02	2,00	15,76
Rengøringsassistenter	1.779,17	665,01	2,00	13,30
Erhvervsuddannede serviceassistenter, m.fl.	3.276,58	1.287,69	2,00	25,75
Servicemedarbejdere/-assistenter	480,93	199,92	2,00	4,00
<b>Total</b>	<b>7.618,82</b>	<b>2.940,63</b>		<b>58,81</b>

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmønt- nings-tids- punkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af løn- sum
Grundlønsforhøjelser	01.04.2025	5,28	8,97	0,18
Kvalifikationsforhøjelser	01.04.2025	34,15	58,06	1,16
Lønforbedringer til elever	01.04.2025	0,67	1,13	0,02
Pensionsforbedringer	01.04.2025	15,79	26,84	0,54
Afkøb af karens	01.04.2025	2,91	4,95	0,10
Beklædningsgodtgørelse	01.04.2025	0,04	0,07	0,00
<b>Udgifter i alt</b>		<b>58,83</b>	<b>100,02</b>	<b>2,00</b>
<b>Overskud/underskud</b>		<b>-0,01</b>	<b>-0,02</b>	<b>0,00</b>

---

### **Bilag 3: Forhandlingsorganisering og udviklingen af fremtidens serviceområde**

Serviceområdet er en vigtig integreret del af den samlede opgavevaretagelse på hospitalerne. For at sikre en optimal hospitalsdrift, løses og tilrettelægges serviceområdets opgaver i samspil med hospitalets øvrige faggrupper. Servicemedarbejderne skal medvirke til at sikre kontinuitet og sammenhæng i arbejdet omkring patienterne, hvorfor medarbejderne på serviceområdet både kan varetage opgaver i et samarbejde med andre faggrupper fx i kliniske teams og/eller varetage uafhængige opgaver på tværs af hospitalets afdelinger.

Den teknologiske udvikling har også betydning for måden at løse opgaverne på, ligesom patienterne, patientbehandlingen og deraf organiseringen af opgaverne har udviklet sig. Denne udvikling har også betydning for serviceområdet, hvor kravene til servicepersonalets specifikke kompetencer skærpes og bruges på en anderledes måde, således at de også i højere grad inddrages i løsningen af opgaverne omkring patienten. Dette fordrer dygtige og engagerede medarbejdere, der kan indgå i større sammenhænge og løse opgaverne i tæt samarbejde med de øvrige faggrupper.

Serviceområdet er kendetegnet ved, at der plads til faglig mangfoldighed. Opgaverne, der varetages på det samlede serviceområde, kan varetages af medarbejdere med forskellige faglige og erhvervs-mæssige baggrunde, hvor kompetencer udvikles og anvendes på den rette måde til gavn for patienterne.

For at sikre udvikling og bedst mulig anvendelse af den enkeltes kompetencer understøttes opgavevaretagelse af oplæring og uddannelse, der styrker medarbejderens kompetencer til at løse opgaver i bredden og med høj faglig kvalitet.

På den baggrund er parterne enige om i perioden at sætte fokus på udvikling af serviceområdets samlede opgavevaretagelse og udviklingen af medarbejdernes kompetencer således, at opgaveløsningen på serviceområdet bidrager til at sikre kontinuitet og sammenhæng i arbejdet omkring patienterne i sammenspil med hospitalets øvrige faggrupper.

I den sammenhæng henvises der også til den mellem RLTN og de faglige organisationer indgåede aftale om en samlet indsats "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" bestående af en række indsatsområder, herunder et indsatsområde om "Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer".

Parterne er endvidere enige om at drøfte, hvordan udviklingen af opgavevaretagelse og kompetencer spiller sammen med den underliggende overenskomststruktur.

**Bilag 4: Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - vagtarbejde**

Mellem RLTN

Og

FOA  
HK KOMMUNAL  
DL – PATIENT | ADMINISTRATION | KOMMUNIKATION

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.

**Om vagtarbejde:**

Ny tekst indsættes i arbejdstidsaftalen som ny § 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 månedligt 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 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 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 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 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 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 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".*

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

**Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalen:**

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 arbejdstidsaftalen:**

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 afspadsering. I arbejdsgivers vurdering indgår, om der er arbejdskraftsmangel indenfor området".

**Om FEA:**

Bestemmelsen 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:

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.

Søgnehelligdage 441,79 kr.

For 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.

Søgnehelligdage 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 vakanser, 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.*

#### **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 forskelsbehandling 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 5: Plustidsaftale**

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.

