

O V E R E N S K O M S T
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår for
neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever

****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**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	4
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	4
§ 4. LØN	5
§ 5. GRUNDLØN	5
§ 6. FUNKTIONSLØN	6
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	7
§ 8. LØNUDBETALING	8
§ 9. PENSION	8
§ 10. ATP	10
§ 11. ARBEJDSSTID	10
§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	10
§ 13. TJENESTEFRIHED	10
§ 14. TJENESTEDRAGT	11
§ 15. OPSIGELSE	11
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	12
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	14
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	14
§ 18. LØN OG LØNBeregning	14
§ 19. LØNUDBETALING	14
§ 20. PENSION	14
§ 21. OPSIGELSE	15

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE.....	15
KAPITEL 4. ELEVER	16
§ 23. LØN	16
§ 24. ARBEJDSSTID.....	17
§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	19
§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	19
PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	20
BILAG 1 – UDDANNELSER	21
BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER	22
BILAG 3 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	23
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	24

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som neurofysiologiassistenter eller neurofysiologiassistentelever. Neurofysiologiassistenter forudsættes at have en af de i bilag 1 nævnte uddannelser.

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.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2021 til og med den 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med den 15. maj 2022.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 15 og 16.

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.

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (Regionernes OK-samling [11.20.14](#))¹

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på de ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 3.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1) Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (OK [11.20.14](#)).
- 2) Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
- 3) Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselovstifter, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Den hidtidige aftale om resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet.

Stk. 2.

Grundlønnen er løntrin Løntrin 24 + 2.675 kr. **(31. marts 2018 niveau).**

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

§ 6. 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.

Der er centralt aftalt følgende:

På afdelinger, hvor neurofysiologiassistenter udøver undervisning-/vejledningsfunktioner for elever/studerende, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

Til neurofysiologiassistenter, der varetager ledelsesfunktioner, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere arbejde, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempe-tillæg (OK [11.17.1](#)).

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn, peger overenskomstens parter på:

- *Eneansvarlig i jobfunktion*
- *Specialistfunktion*
- *Uddannelsesansvarlig på skolen*
- *Ledelsesfunktioner.*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsftalen.

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

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.

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

Stk. 4.

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.

**** NYT** med virkning fra 1. april 2022**

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Efter 5 års ansættelse som neurofysiologiassistent sker indplacering på kvalifikationsløntrin 26 + 2.675 kr. (31. marts 2018 niveau) og efter 10 års ansættelse som neurofysiologiassistent på kvalifikationsløntrin Løntrin 28 + 2.675 kr. (31. marts 2018 niveau) **(med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 29 + 1.380 kr. (31. marts 2018-niveau))**.

Indplaceringen sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peger overenskomstens parter på:

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*
- *Efteruddannelse af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Specialviden*
- *Deltagelse i omstillingsprocesser/nye undersøgelser indført på afdelingen.*
- *Gennemført specialuddannelse samt andre relevante kurser og uddannelsesaktiviteter af betydning for arbejdet.*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Stk. 4.

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.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,1 % af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne i de tilfælde, hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

Stk. 5.

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. 6.

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.

Stk. 7.

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-4, gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, kommuner, de tidligere amter og statsfinansierede eller

koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

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

§ 10. ATP

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

§ 11. ARBEJ DSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde (OK [11.05.11.1](#)) gælder.

§ 12. BARNS 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 første og anden sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 13. TJENESTEFRIHED

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

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

§ 14. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel 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-Fag og Arbejde, 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 forbundet 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 RLTN og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af 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 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 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.

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 en 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.

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet ([OK 11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).

7. Lønberegning/lønfradrag (OK [21.12.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
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 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 mv. (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 – Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

Neurofysiologiassistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollatet til overenskomsten.

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](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.16.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.16.2](#)).

36. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 18. LØN OG LØNBREGNING

Stk. 1.

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5-7.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelse, indgår ikke i beregningen.

§ 19. LØNUDBETALING

Timelønnede har – hvor ingen anden afregningsform er fastsat – 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.

§ 20. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale for ansatte, som har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt. Når pensionsretten er opnået indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i regioner, de tidligere amter og kommuner påhviler den ansatte.

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 9, stk. 2-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. OPSIGELSE

Stk. 1.

For ansatte, der er funktionærer i henhold til funktionærlovens § 1, gælder funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

For ansatte, der ikke er omfattet af funktionærlovens § 1, kan tjenesteforholdet opsiges fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

Stk. 1.

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 4. Løn

§ 11. Arbejdstid

§ 14. Tjenestedragt

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkterne 1, 6-9, 21-23.

Stk. 2.

Ansatte, som er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under sygdom.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører ansatte, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge.

Stk. 3.

Timelønnede har adgang til fravær på barns første og anden sygedag efter reglerne i § 12, stk. 1 og stk. 3.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns første og anden sygedag efter reglerne i § 12, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom, udbetaler arbejdsgiverne et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

KAPITEL 4. ELEVER

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

§ 23. LØN

Stk. 1.

Lønnen udgør pr. måned fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau)

1)	Under 18 år	1.-6. måneder	7.-18 måneder	19. og flg. måneder
	Gruppe 0	6.446,38 kr.	7.428,77 kr.	8.902,29 kr.
	Gruppe 1	6.533,88 kr.	7.541,17 kr.	9.052,22 kr.
	Gruppe 2	6.594,39 kr.	7.618,75 kr.	9.155,98 kr.
	Gruppe 3	6.681,88 kr.	7.731,51 kr.	9.305,94 kr.
	Gruppe 4	6.742,42 kr.	7.809,33 kr.	9.409,69 kr.
2)	Over 18 år			
	Gruppe 0	8.977,22 kr.	9.959,60 kr.	11.433,12 kr.
	Gruppe 1	9.064,71 kr.	10.072,00 kr.	11.583,07 kr.
	Gruppe 2	9.125,24 kr.	10.149,82 kr.	11.686,82 kr.
	Gruppe 3	9.212,60 kr.	10.262,34 kr.	11.836,77 kr.
	Gruppe 4	9.273,14 kr.	10.340,16 kr.	11.940,52 kr.

Lønnen udgør pr. måned fra 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)

1)	Under 18 år	1.-6. måneder	7.-18 måneder	19. og flg. måneder
	Gruppe 0	6.515,46 kr.	7.497,85 kr.	8.971,37 kr.
	Gruppe 1	6.602,96 kr.	7.610,25 kr.	9.121,30 kr.
	Gruppe 2	6.663,47 kr.	7.687,83 kr.	9.225,06 kr.
	Gruppe 3	6.750,96 kr.	7.800,59 kr.	9.375,02 kr.
	Gruppe 4	6.811,50 kr.	7.878,41 kr.	9.478,77 kr.
2)	Over 18 år			
	Gruppe 0	9.046,30 kr.	10.028,68 kr.	11.502,20 kr.
	Gruppe 1	9.133,79 kr.	10.141,08 kr.	11.652,15 kr.
	Gruppe 2	9.194,32 kr.	10.218,90 kr.	11.755,90 kr.
	Gruppe 3	9.281,68 kr.	10.331,42 kr.	11.905,85 kr.
	Gruppe 4	9.342,22 kr.	10.409,24 kr.	12.009,60 kr.

- 3) Elever, der har gennemført 2. skoleperiode, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, før praktikuddannelsen indledes, henføres til trin 7.-18. måned. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse elever til trin 19. og flg. måneder.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med elevers flytning mellem institutionerne følger gruppetil-lægget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.

Stk. 2.

Elever aflønnes som vokselev efter løntrin 12 løntrin 12 + 2.151 kr. (31. marts 2018 niveau) (**Med virkning fra 1. april 2022: Løntrin 12 + 2.980 kr. (31. marts 2018-niveau)**), hvis eleven ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år.

Stk. 3.

Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder for neurofysiologiassistentelever, jf. (OK [11.23.2](#)).

Stk. 4.

Aftale om decentral løn gælder (OK [11.18.1](#)).

Stk. 5.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 2, stk. 2 i Bekendtgørelse om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling nr. 533 af den 17-06-1996, refunderer regionen elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholds-mæssige betaling for opholdet.

§ 24. ARBEJDS-TID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem FOA – Fag og Arbejde og Regionernes Lønnings- og Takst-nævn gælder (OK [11.05.11.1](#)), jf. dog nedenfor.

Stk. 2.

Elever er ikke omfattet af bestemmelsen om deltidsansattes merarbejde og bestemmel-serne for timelønnede.

Stk. 3.

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadsres i en efterfølgende periode

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Med mindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nattjeneste kl. 17.00-06.00.

Stk. 4.

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

Med mindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

Stk. 5.

Neurofysiologiassistentelever over 18 år honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

- For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 ydes et tillæg der udgør 50 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.
- For effektiv tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 50 % af timelønnen.
- For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.
- For effektiv tjeneste på søgnehelligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen beregnet efter § 22, stk. 1.

Stk. 6.

Voksenelever honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

- For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og 23.00 ydes et tillæg der udgør 28 % af timelønnen.
- For effektiv tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 31,5 % af timelønnen.
- For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40 % af timelønnen.
- For effektiv tjeneste på søgnehelligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 50 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 22, stk. 3.

§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For elever gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 8. Lønudbetaling
- § 12. Barns første og anden sygedag
- § 13. Tjenestefrihed
- § 14. Tjenestedragt
- § 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkterne 4-6, 9, 14-16, 24, 26, 27 og 36.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført – virkning fra den **1. april 2021**.

*****NYT*****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2024**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Torben Klitmøller Hollmann

/ Barbara Godthjælp Petersen

PROTOKOLLAT - 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 forholdet 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.

BILAG 1 – UDDANNELSER

Neurofysiologiassistenter forudsættes enten

- 1) at have fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til den af Sundhedsstyrelsen etablerede uddannelse til neurofysiologiassistent eller
- 2) at have fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bekendtgørelse om uddannelse til hospitalsteknisk assistent med speciale i neurofysiologi.

Neurofysiologiassistenter, der ikke har gennemgået den i 1. afsnit nævnte uddannelse, omfattes ikke af nærværende overenskomst.

BILAG 2 - OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

De pr. den 31-03-1998 ansatte, der overgik til nye lønformer pr. den 01-04-1998, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn.

Den del af lønnen som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

De neurofysiologiassistenter, der med virkning fra den 01-04-1998 fik et personligt overgangstillæg på et løntrin fortsætter med denne personlige indplacering under ansættelse i amtet.

Stk. 3.

Allerede ansatte i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning deres hidtidige lønforløb, indtil der indgås aftale efter bestemmelsen.

BILAG 3 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL 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	Betegnelse
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 5, stk. 2	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2	Undervisng./vejledng
§ 6, stk. 2	Ledelsesfunktion
§ 7, stk. 2	Kval.løn 5 år/10 år
§ 22, stk. 2	Elevløn
§ 22, stk. 23	Voksenelevløn

PROTOKOLLAT OM 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 skattebegünstigede 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, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, 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 medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

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 12-05-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen