

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og arbejdsforhold
for
husassistenter m.fl.

****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	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSE	5
§ 5. GRUNDLØN	7
§ 6. FUNKTIONSLØN	8
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	9
§ 7A. INDPLACERING PÅ § 7 PR. 1. APRIL 2009	11
§ 8. LØNUDBETALING	12
§ 9. PENSIONSORDNING	12
§ 10. ATP	15
§ 11. KOST OG OPHOLD, VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD	15
§ 12. ARBEJDSTØJ	15
§ 13. ARBEJDSTID	15
§ 13A PLUSTID	16
§ 14. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG FOR ANSATTE BESKÆFTIGET PÅ DAGOMRÅDET	17
§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST	18
§ 16. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	18
§ 17. TJENESTEFRIHED	19
§ 18. OPSIGELSE	19
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	20
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	22
§ 20. PERSONAFGRÆNSNING	22

§ 21. LØN OG LØNBeregning	23
§ 22. LØNUDBETALING.....	23
§ 23. PENSION	23
§ 24. ARBEJDSTØJ	24
§ 25. ARBEJDSTID.....	24
§ 26. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENS DAG, NYTÅRSAFTENS DAG OG GRUNDLOVSDAG	25
§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	25
§ 28. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	25
§ 29. OPSIGELSE	26
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	26
KAPITEL 4. UNGARBEJDERE	26
§ 31. PERSONAFGRÆNSNING.....	26
§ 32. LØN OG LØNBeregning	26
§ 33. LØNUDBETALING.....	27
§ 34. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	27
§ 35. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER	28
§ 36. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	28
BILAG 1. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER	29
BILAG 2 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	30
PROTOKOLLAT NR. 1. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	31
PROTOKOLLAT NR. 2. OVERGANG TIL REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN	32
PROTOKOLLAT NR. 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	33

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter ikke-faglærte medarbejdere, som er beskæftiget som husassistenter, herunder medhjælpere i køkkener.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter endvidere ikke-faglærte medarbejdere, som er beskæftiget som rengøringsassistenter, hospitalsmedhjælpere eller med arbejdsopgaver, der naturligt kan sidestilles med disse gruppers arbejdsopgaver, og som ansættes/er ansat ved institutioner under det tidligere Københavns amt (eksklusiv Amager Hospital) og hvor institutionen er beliggende i Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og det tidligere Københavns amt.

BEMÆRKNINGER:

De personalegrupper, overenskomsten omfatter, vil i det følgende i overenskomsten blive fællesbenævnt "husassistenter m.fl."

Det bemærkes, at overenskomsten finder anvendelse for både mandlige og kvindelige husassistenter m.fl.

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø (BFA), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm. Information og materiale kan findes på www.arbejdsmiljoweb.dk.

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, f.eks. ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.

Det følger bl.a. af Aftale om trivsel og sundhed, at der i regionens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal aftales retningslinjer vedr. sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne udfyldes af de lokale MED-udvalg. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 4.

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

Kapitlet omfatter husassistenter m.fl., som er ansat til mere end én måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere en 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. oktober 2024 til og med 1. november 2024 eller ansættelse fra 15. april 2025 til og med 15. maj 2025.

Ved fremtidig varig ansættelse af husassistenter m.fl. bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med så mange timer som muligt.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til husassistenternes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved at man, før man ansætter nye husassistenter m.fl., tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

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. LØNDANNELSE

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn jf. aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (Regionernes OK-samling [11.20.19](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 2.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK [11.20.19](#))
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 forhandlings-systemet, rets- og interesselvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

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

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholds-mæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

****NYT****

Stk. 4.

Lønnen til medarbejdere ansat ved undervisningsinstitutioner m.v. med ferielukning i mere end 5 uger om året (skolehusassistenter samt skolerengøringsassistenter i det tidligere Københavns Amt) beregnes således:

$$\frac{\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 10 \text{ søgnehelligdage}) \times 100}{1924}$$

= beskæftigelsesprocent.

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomst-mæssige fridage. Medarbejderne har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

BEMÆRKNINGER:

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 13, stk. 1.

Den 6. ferieuge, jf. § 19, nr. 20 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. Ferieaftalen.

St. bededag er også en almindelig arbejdsdag for husassistenter ved undervisningsinstitutioner m.v. Arbejdstiden, som frigives som følge af afskaffelsen af st. bededag som helligdag, placeres efter de rammer, der følger af overenskomsten. Den arbejdstid som frigives, svarer til 7,4 timer for en fuld-tidsansat som ganges med den til enhver tid gældende beskæftigelsesprocent i henhold til § 4, stk. 4.

§ 5. GRUNDLØN

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

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, som en husassistent m.fl. er i stand til at varetage, når pågældende er nyansat/uerfaren.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Indtil 31. marts 2025: Løntrin og grundlønstillæg i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau)	: Med virkning fra 1. april 2025: Løntrin og grundlønstillæg i årligt grundbeløb (31. marts 2018niveau)
Husassistent m.fl.	14 + 2.660 kr.	14 + 3.500 kr.
Tilsynsassistent i det tidligere Københavns amt (uden for sygehus- og plejehjemsområdet)	16 + 1.194 kr.	16 + 1.500 kr..

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

BEMÆRKNINGER:

Den særlige grundløn for tilsynsassistent i det tidligere Københavns amt omfatter medarbejdere, som af regionen er udpeget til at være tilsynsassistent ved rengøring uden for sygehus- og plejehjemsområdet.

Det er ikke parternes hensigt, at en ansat skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Obligatorisk funktionsløn.

- a) For husassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.
- b) Til støttearbejdere ved Døves Vaskeri, der er fast beskæftiget med sortering af snavsetøj, ydes (for fuldtidsbeskæftigede) et årligt tillæg på 14.382 kr. (31. marts 2018 niveau). For støttearbejdere, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 9 er tillægget pensionsgivende.

For støttearbejdere, der alene i en del af arbejdstiden er beskæftiget med sortering af snavsetøj, aftales en forholdsmæssig del af tillægget for en fuldtidsbeskæftiget ved snavsetøjssortering.

For husassistenter, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 9 er tillæggene pensionsgivende.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Funktionsløn ydes, medmindre 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 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.

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

- *Særligt smudsigt arbejde*
- *særligt genefyldt arbejde*
- *særlige vilkår for arbejdets udførelse*
- *oplæringsfunktion*

- *administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling*
- *specialistfunktion*
- *tilsynsopgaver/gruppelederfunktion*
- *særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver*
- *rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger ved sygehuse*
- *deltagelse i feriekoloni*
- *fast afløserkorps*
- *arbejde i delvis selvstyrende grupper*
- *hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere*
- *andre emner som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. § 19, nr. 18 Konvertering af ulempetillæg.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

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

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2.

Husassistenter m.fl. ydes efter 2 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med **4** trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 17 + 2.660 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: løntrin 18 + 3.550 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Husassistenter m.fl., ydes efter 5 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med **7** trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 20 + 3.211 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: Løntrin 21 + 3.300 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Stk. 3.

Tilsynsassisterter i det tidligere Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) ydes efter 2 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med **5** trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 20 + 1.745 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). **Med virkning fra d. 1. april 2025: Løntrin 21 + 1.500 kr. (31. marts 2018)**

Tilsynsassisterter i det tidligere Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) ydes efter 5 års ansættelse i regionen kvalifikationsløn med **8** trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 23 + 1.745 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). **Med virkning fra d. 1. april 2025: Løntrin 24 + 1.500 kr. (31. marts 2018)**

Stk. 4.

Dokumenterede ansættelsesperioder efter 1. april 2019 inden for rengørings- eller husassistentområder i regioner og kommuner medregnes ved opgørelsen af anciennitet i stk. 2

og 3. For så vidt angår stk. 3 er det dog en yderligere betingelse, at ansættelsen helt eller delvist relaterer sig til en funktion som tilsynsassistent.

BEMÆRKNINGER

Ved rengørings- og husassistentområder inden for regioner og kommuner menes ansættelse omfattet af overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1.) og overenskomst for husassistenter m. fl (34.01.1) inden for RLTN's forhandlingsområde og tilsvarende overenskomster inden for det kommunale område.

Medarbejderen skal dokumentere ansættelsesperioderne. Medarbejderne har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 6.

Kvalifikationsløn ydes, medmindre 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 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.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, 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 forhåndsaftalen.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges 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/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *specialviden*
- *fleksibilitet*
- *ansvarlighed*
- *selvstændighed*
- *samarbejdsevne- og vilje*
- *kreativitet*
- *andre emner som findes relevante.*

Stk. 7.

Allerede ansatte husassistenter m.fl. med mellem 0 og 2 års ansættelse ved regionen pr. 31. december 2011 ydes med virkning fra den 1. januar 2012 et midlertidigt årligt kvalifikationstillæg på 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau) frem til det tidspunkt, hvor den ansatte opnår 2 års ansættelse ved regionen. Herefter bortfalder tillægget.

Allerede ansatte oppebærer tillægget så længe de er i hidtidig stilling. Medarbejdere, der ansættes efter 1. januar 2012, oppebærer ikke tillægget.

§ 7A. INDPLACERING PÅ § 7 PR. 1. APRIL 2009

Stk. 1.

Nyansatte pr. 1. april 2009

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenter i det tidligere Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

BEMÆRKNING:

Ansættelse ved regionen medregnes i optjeningen til § 7 Kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Ansatte med 0-2 års ansættelse pr. 1. april 2009

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenter i det tidligere Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 2 års ansættelse ved regionen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 2 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

Stk. 3.

Ansatte med 2-5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenter i det tidligere Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) som pr. 1. april 2009 har 2 års ansættelse ved regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

Stk. 4.

Ansatte med mindst 5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Husassistenter m.fl. som pr. 1. april 2009 har 5 års ansættelse ved regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefinieres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

Stk. 5.

Lokalløn den 1. april 2009 og derefter

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de løndelev, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

Stk. 6.

Forhåndsftaler

Lokale ftaler/forhåndsftaler, ftalt på grundlag af garantilønsmodellen bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale ftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, medmindre andet ftales lokalt.

BEMÆRKNING:

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.

Stk. 7.

Overgangstrin, jf. bilag 2, kan ikke indgå i de løndelev, der omdefineres.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 9. PENSIONSORDNING

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PenSam. Gruppen for husassistenter m.fl., som er fyldt 21 år, og har mindst 5 måneders (**med virkning fra 1. april 2025: 3 måneders**) sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år.

BEMÆRKNING:

For perioden før 1. september 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af karens:

”Der indbetales pensionsbidrag til PenSam Gruppen for husassistenter m.fl., som:

1) er fyldt 21 år

2) har mindst 10 måneders sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

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

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperiode se § 19, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Karensperioden er bortfaldet for husassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.”

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

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperiode se § 19, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Karensperioden er bortfaldet for husassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,70 % (**med virkning fra d. 1. april 2025: 13,38 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

BEMÆRKNINGER:

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i arbejdstidsaftalen (OK. [11.05.11.1](#)).

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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. 7.

**** stk. 7 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 7. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 7, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.****

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

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

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

Stk. 7a. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af en overenskomst uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Stk. 8.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel 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.

§ 10. ATP

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

§ 11. KOST OG OPHOLD, VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONI-OPHOLD

Stk. 1.

Kost og ophold.

Fradrag for ophold med fuld forplejning beregnes efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler (cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser).

Når medarbejderen kun modtager kost i arbejdstiden, sker der fradrag for kosten og eventuel bolig efter de til enhver tid af finansministeriet fastsatte regler (cirkulæreskrivelse i tilslutning til det ovenfor omhandlede cirkulære).

På fridage, hvor medarbejderen ikke spiser på institutionen, udbetales kostgodtgørelse efter den for statens tjenestemænd til enhver tid gældende sats.

Under den af medarbejderen tillagte ferie, samt når medarbejderen er fraværende på rekreationsophold, udbetales kostpenge i overensstemmelse med skatterådets satser for kost og logi.

Stk. 2.

Vederlag for deltagelse i koloniophold.

Husassistenter m.fl. er, når de pågældende deltager i feriekoloniophold under tilsvarende vilkår, berettiget til betaling herfor efter bestemmelser for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem RLTN og Socialpædagogerne indgåede Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

§ 12. ARBEJDSTØJ

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

§ 13. ARBEJDSTID

Stk. 1.

For husassistenter m.fl. på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) gælder arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA , HK/Kommunal og DL-patient/Administration/Kommunikation (OK [11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. stk. 3.

På de ikke-døgndækkede områder gælder arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA (OK [11.05.07.01](#)).

Stk. 2.

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at de ansatte følger de regler hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige ansatte følger.

BEMÆRKNINGER:

F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (OK [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.

Endvidere gælder de i stk. 3-4 anførte bestemmelser.

Stk. 3.

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede medarbejdere har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

BEMÆRKNINGER:

Jf. § 4 i Aftalen nævnt i § 19, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstiden), skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

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

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end en ½ time den enkelte dag, ydes der medarbejderen et kompensationsbeløb på 27,18 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. gang.

Stk. 4.

Uden for sygehus- og plejehjemsområderne gælder bestemmelserne i arbejdstidsaftalens § 9 (Aften- og nattjeneste) kun, såfremt medarbejderen efter en forud lagt plan viderefører arbejdet efter en anden/andre medarbejder(e).

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at der ved "viderefører arbejdet" skal forstås den i Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, hold-drift og rådighedsvagt i hjemmet gældende praksis for hold, der afløser hinanden.

§ 13A PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER: Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten/organisationen 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 11.05.02 giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

§ 14. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG FOR ANSATTE BESKÆFTIGET PÅ DAGOMRÅDET

Stk. 1.

Husassistenter m.fl. har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges 1. maj og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Stk. 2.

Husassistenter m.fl., der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

Stk. 3.

Husassistenter m.fl. har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges, grundlovsdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Stk. 4.

Husassistenter m.fl. der må udføre effektiv tjeneste grundlovsdag efter kl. 12, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Der gives erstatningsfrihed i samme omfang, som der efter tjenestelisten er udført normal tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12. Såfremt nævnte frihed ikke kan gives, betales i hele og halve timer nettotimeløn (eksklusive særlige tillæg og pensionsbidrag) med tillæg på 50 %. Nettotimelønnen beregnes af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og eventuel overgangsløntrin), eksklusive pensionsbidrag.

Stk. 5.

For husassistenter m.fl. på det administrative område og undervisningsområdet og lignende, sidestilles juleaftensdag med en søgnehellidag.

§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Husassistenter m.fl. oppebærer fuld løn under sygdom og uarbejdsdygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. cirkulære [C.125](#) under afsnit (OK [11.03](#)).

§ 16. 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 forenelig 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 barns første og anden sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 17. TJENESTEFRIHED

Der kan gives husassistenter m.fl. adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for regionalt ansatte tjenestemænd gældende regler.

§ 18. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

BEMÆRKNING:

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 varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA 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 FOA 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.

BEMÆRKNING:

Underretning til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR-nummer: 46024516

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

Stk. 4.

FOA kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller

institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af FOA, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Det kan herved pålægges regionen, hvis den pågældende og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers 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.

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))

BEMÆRKNINGER:

Det kan i ansættelsesbreve for skolehusassistenter (samt for skolerengøringsassistenter i det tidligere Københavns Amt) anføres som et ansættelsesvilkår, at medarbejderens ferie afholdes - medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde - på dage, hvor skolen er lukket. Af medarbejderens ferie anses 4 uger for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien.

2. Lønninger (OK [21.03.1](#))

4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og 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 [11.12.1](#))

8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))

9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))

10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))

11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))

13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))

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](#))

20. Ferie (OK [11.04.1](#))

Den særlige feriegodtgørelse udgør 2,4 %

21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))

22. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (OK [11.30.1](#))

23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))

24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

BEMÆRKNINGER:

Anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

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

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

Husassistenter m.fl. er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#))

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

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 20. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter husassistenter m.fl., som er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

§ 21. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5-7A.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 22. LØNUdbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen til timelønnede finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Efter institutionens afgørelse kan der ydes a conto udbetaling af lønnen. Hvis der med den ansatte aftales a conto udbetaling skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

§ 23. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PenSam Gruppen for husassistenter m.fl., som

1. er fyldt 21 år og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se § 19, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Husassistenter m.fl., som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

Karensperioden er bortfaldet for ansatte, som forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det (amts)kommunale/regionale område.

Stk. 4.

§ 9, stk. 2 – 8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 24. ARBEJDSTØJ

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

§ 25. ARBEJDSTID

Stk. 1.

For husassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgn-dækkede område) gælder arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærforening/HK (OK [11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. § 13, stk. 3.

På de ikke-døgn-dækkede områder gælder arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA (OK [11.05.07.01](#)).

Stk. 2.

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at de ansatte følger de regler, som hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige ansatte følger.

BEMÆRKNINGER:

F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (OK [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.

Stk. 3.

Med hensyn til:

§ 13, stk. 3,

Pause

§ 13, stk. 4,

Normaltjeneste i aften- og natperioden uden for sygehus- og plejehjemsområderne samt

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

Stk. 4.

Når en afløser jf. § 20, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således

tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed.

Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen /arbejdets forventede varighed):	Arbejdets faktiske varighed:	Betaling for:
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c. 3 timer	2½ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. ingen	3 timer	4 timer
f. ingen	5 timer	5 timer

§ 26. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG

Bestemmelserne i § 14 om tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaf-
tensdag finder tilsvarende anvendelse for timelønnede, forudsat at den timelønnede umid-
delbart forud for de nævnte dage har været beskæftiget ved institutionen i mindst 6 på
hinanden følgende arbejdsdage. Tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12 giver dog ikke ret
til erstatningsfrihed.

§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med
hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved
barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager, jf. (OK [11.09.2](#)).

§ 28. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 16, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten
i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har ret til en indtægt under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 29. OPSIGELSE

Stk. 1.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel.

Stk. 2.

For husassistenter m.fl. ansat efter § 20, gælder endvidere:

§ 18, stk. 2-7 om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 4, stk.1 og 2	Løndannelse
§ 6	Funktionsløn
§ 7	Kvalifikationsløn
§ 10	ATP
§ 11	Kost og ophold. Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 17	Tjenestefrihed
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede: nr. 1, 2, 4, 9-10,12-13, 15, 18, 20, 25-30
§ 35	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger

KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

§ 31. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

§ 32. LØN OG LØNBeregning

Stk. 1.

Ungarbejdere aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. kapitel 2 og 3.

Stk. 2.

16-årige: 66,8% af løntrin 12, inkl. eventuelt områdetillæg

17-årige: 74,4% af løntrin 12, inkl. eventuelt områdetillæg.

BEMÆRKNINGER:

Der er ved fastsættelsen af procentsatsen for ungarbejderlønnen indregnet lønfradrag i henhold til § 6, stk. 1, i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

Stk. 3.

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen, jf. stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til stk. 2.

§ 33. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 34. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 3,	Funktionærlov
§ 10	ATP
§ 11	Kost og ophold. Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 12	Arbejdstøj
§ 13	Arbejdstid
§ 14	1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
§ 16	Barns første og anden sygedag
§ 17	Tjenestefrihed
§ 18	Opsigelse
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1-2, 7, 12-14, 16, 20-21, 25-36.
§ 35	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger

Timelønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 3:

§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 2,12,13 og 28-29
§ 24	Arbejdstøj
§ 25	Arbejdstid
§ 26	Tjeneste på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
§ 27	Fravær af familiemæssige årsager
§ 28	Barns første og anden sygedag
§ 29	Opsigelse
§ 30	Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 10, 11, 17.

KAPITEL 5. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 35. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet dets støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., optages der drøftelser mellem de berørte parter. Sådanne drøftelser finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for at der i det tidligere Københavns Amt indføres forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor regionen finder det ønskeligt.

§ 36. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2024**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2026**. Opsigelsen 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. marts 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA:
Pia Heidi Nielsen

/ Barbara Godthjælp Petersen

BILAG 1. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER

Stk. 1.

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenter, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg – bortset fra tillæg for hovedrengøring og rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger – men f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti). Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2.

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenter, som ved overgang til nyt lønsystem fik 1 overgangsløntrin, jf. 1999-overenskomsten, bevarer dette overgangstrin under ansættelse i regionen.

Stk. 3.

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i regionen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

BILAG 2 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelse
§ 5, stk. 1	Grundløn
§ 6, stk. 2	Stedfortrædertillæg
§ 6, stk. 2	Sortering snavsetøj
§ 7, stk. 2	Kval.løn 2 år/5 år
§ 7, stk. 3	Kval.løn 2 år/5 år
§ 7, stk. 6	0-2 år mt kval.till.
Bilag 1	Overgangstillæg

PROTOKOLLAT NR. 1. 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 af funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, 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.

PROTOKOLLAT NR. 2. OVERGANG TIL REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKST-
NÆVN

A. Hospitalsmedhjælpere i det hidtidige H:S bortset fra Rigshospitalet

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Regionernes Lønnings- og Takstnævns overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31. december 2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

B. Ansatte efter husassistentoverenskomsten i den hidtidige Bornholms Regionskommune

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Bornholms Regionskommune fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Regionernes Lønnings- og Takstnævns overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31. december 2006 og medarbejdere, der ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

PROTOKOLLAT NR. 3. 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.

Lønaflædede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbehandling, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

- c) *Befordring*
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/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. maj 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen