

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET
FARMAKONOMFORENINGEN
DANSKE TANDPLEJERE

Overenskomst
for
ikke-ledende personale
på
Sundhedskartellets område

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

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

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

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	6
§ 3. ANSÆTTELSE	6
§ 4. LØNDANNELSE	7
§ 5. LØNSKALA	8
§ 6. CENTRALE TILLÆG	11
§ 7. LOKAL LØNDANNELSE	18
§ 8. ATYPISKE STILLINGER	18
§ 9. LØNUDBETALING	19
§ 10. PENSION	19
§ 11. ATP	23
§ 12. TJENESTEDRAGT	23
§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.	23
§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING	23
§ 15. TJENESTEREJSER	23
§ 16. SYGDOM	24
§ 17. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	24
§ 18. VÆRNEPLIGT	25
§ 19. EFTERLØN	25
§ 20. TJENESTEFRIHED	25
§ 21. OPSIGELSE	25
§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	27
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	27
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING	27
§ 24. LØN OG LØNBeregning	28
§ 25. LØNUDBETALING	28
§ 26. PENSION	28
§ 27. TJENESTEDRAGT	28
§ 28. OPSIGELSE OG SYGDOM	28
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE	29
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER	29
§ 30. ARBEJdstid M.V.	29
§ 31. LØNREGULERING	29
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	29
BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER	31
BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND	34
BILAG 3. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR SUNDHEDSPLEJERSKER MED OPGAVER VEDRØRENDE NYFØDTE BØRN MED LÆBE-/KÆBE- OG/ELLER GANESPALTE (LKG-SPALTE)	36
BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN	37

BILAG 5. ATYPISKE STILLINGER	39
BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	40
BILAG 7. UDKØRENDE FUNKTIONER	41
BILAG 8. INTRODUKTIONSFORLØB	42
PROTOKOLLAT OM KANDIDATER	43
BILAG A. TIL PROTOKOLLAT OM KANDIDATER. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	48
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	49

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, hvor en af nedennævnte uddannelser har været en forudsætning for ansættelsen.

Desuden omfatter overenskomsten enkelte stillingskategorier, som anført nedenfor, hvor der ikke stilles krav om en af de nævnte uddannelser.

Uddannelse som	Stillingskategori uden uddannelseskrav m.v.
Sygeplejerske	
Radiograf	
Bioanalytiker (tidl. hospitalslaborant)	Laborant, uden nærmere fastsat uddannelse
<u>Fodterapeut</u> med eksamen efter bekendtgørelse nr. 722 af 28. maj 2020 om uddannelse til fodterapeut og med autorisation efter § 70 i autorisationsloven.	
Psykomotoriske terapeut, jf. bekendtgørelse nr. 425 af 26. april 2010 om uddannelse til professionsbachelor i afspændingspædagogik og psykomotorik <u>samt</u> afspændingspædagog med seminarieuddannelse efter Undervisningsministeriets brev af den 22. september 1989 om rammebestemmelser om uddannelse af afspændingspædagoger og bekendtgørelse om uddannelsen til afspændingspædagog nr. 194 af den 2. april 2002	
Økonoma i henhold til cirkulære nr. 103 af 21. juni 1978	
Professionsbachelor i ernæring og sundhed efter Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 502 af 30 maj 2016 (dog undtaget kliniske diætister), eller tilsvarende tidligere godkendte uddannelser	
<u>Ernæringsassistent (tidl. køkkenassistent)</u> i henhold til bekendtgørelse nr. 150 af 4. marts 2008 samt ændringsbekendtgørelse nr. 434 af 30. maj 2008 eller EFG-køkkenassistentuddannelsen	<u>Ernæringsassistent</u> , som uden at have gennemgået en af de nævnte uddannelser på baggrund af anden relevant faglig uddannelse af ansættelsesmyndigheden anses som kvalificeret
<u>Ernæringshjælper</u> i henhold til bekendtgørelse nr. 329 af 28/04/2009 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang mad til mennesker. Uddannelsen svarer til 1. trin i uddannelsen til ernæringsassistent.	
Klinisk diætist og diætistassistent	

Uddannelse som	Stillingskategori uden uddannelseskrav m.v.
Ernæringsteknolog i henhold til bekendtgørelse nr. 915 af 25. september 2009 erhvervsakademiuddannelse inden for ernærings-, fødevare-, mejeri- og procesteknologi	
Farmakonom (tidl. apoteksassistent) Defektrice	
Tandplejer fra skolerne for klinikassistenter og tandplejere	

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter personer med overbygningsuddannelse¹ på kandidatniveau, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de i stk. 1 nævnte professionsbacheloruddannelser, og hvor det er faget, der har betydning for vedkommendes beskæftigelse. Der henvises til protokollatet om kandidater.

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.

BEMÆRKNINGER:

Hvis kun dele af en selvejende institutions opgaver er omfattet af driftsaftalen med en region, afgrænses overenskomstens dækningsområde til disse opgaver.

Det forudsættes, at regionerne oplyser Sundhedskartellet om, med hvilke institutioner der indgås driftsaftale omfattet af ovenstående, og over for hvilke institutioner driftsaftalen opsiges.

Stk. 5.

Med hensyn til særlige bestemmelser for enkelte personalegrupper henvises til bilag 1.

Stk. 6.

Overenskomstens vilkår gælder også for tjenestemænd, jf. bilag 2.

¹ Som eksempler på overbygningsuddannelser til professionsbacheloruddannelser på Sundhedskartellets område, kan nævnes (listen er ikke udtømmende):

Cand.cur.

Cand.scient.san.

Cand.scient.med.

Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi

Cand.scient. i klinisk ernæring

Stk. 7.

Overenskomsten omfatter ikke ledere.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 3. ANSÆTTELSE

Stk. 1.

Ansættelse som sygeplejerske og radiograf sker ved en institution med tjeneste på et eller flere områder.

Tjenesten og tjenestestedet skal fremgå af tjenestelisten. Det forudsættes, at der er tale om hele vagter.

En sygeplejerske kan, uanset bestemmelserne i arbejdstidsaftalen om tjenestens placering, i kortere perioder, herunder i ferier, pålægges at udføre andre sygeplejefaglige opgaver end de sædvanlige, når der pludselig opstår et særligt behov herfor, og det er fagligt forsvarligt.

Stk. 2.

Sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere kan ansættes med pligt til at arbejde på flere geografisk adskilte institutioner, der - tillige med oplysninger om staminstitution - skal fremgå af ansættelsesbrevet.

For allerede ansatte kan aftales ændrede vilkår med henblik på at arbejde på flere geografiske adskilte institutioner.

Forrettelse af tjeneste ved de enkelte institutioner sker i hele vagter.

Tjenesten på de enkelte institutioner skal fremgå af tjenestelisten.

Der ydes transportgodtgørelse efter de for det pågældende område gældende regler.

Det forudsættes, at medarbejderen giver møde på den enkelte institution ved tjenestens begyndelse og forlader den ved tjenestens afslutning.

Stk. 3.

Ansættelse af sygeplejersker i en regional vikarordning forestås af sygeplejersker, som tilknyttes ordningen. Sygeplejersken skal være ansvarlig for at anvise de ansatte

sygeplejersker arbejde ud fra den enkeltes kvalifikationer. Denne sygeplejerske skal om nødvendigt have Sundhedsstyrelsens godkendelse til at anvise sygeplejersker som arbejdskraft.

Ved arbejde på de enkelte områder refererer sygeplejersken til den for sygeplejen ansvarlige i området.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter for den enkelte sygeplejerske et stamsted. For transporten mellem stamsted og tjenestested ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for ansættelsesområdet.

Stamstedet kan være et sygehus eller pågældendes bopæl.

Den ansatte er ikke omfattet af bestemmelserne i arbejdstidsaftalen for sygeplejersker om tjenestens placering, bortset fra reglerne om fridøgnes placering.

Bestemmelserne i stk. 3 gælder tilsvarende for radiografer.

BEMÆRKNINGER:

Om ansættelsesbevis henvises til Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (Regionernes OK-samling [11.21.1](#))².

I ansættelsesbeviset skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af tre elementer:

1. Løntrin, jf. § 5
2. Centrale tillæg, jf. § 6
3. Lokal løndannelse, jf. § 7, herunder resultatløn

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 8.

Stk. 2.

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK [11.20.10](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.07](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om tillæg.

² Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholds­mæssig del af lønnen til fuld­
tidsbeskæftigede.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises i øvrigt til Arbejdstidsaftalens (OK [11.05.09.01](#)) § 29, som giver mulighed for at de lokale parter kan indgå aftaler om plustid. Lønnen forhøjes da forholds­mæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

§ 5. LØNSKALA

Stk. 1.

Følgende løntrin gælder for ansatte efter denne overenskomst:

Trin	Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
	Kroner årligt
1	260.553
2	265.876
3	275.941
4	283.955
5	297.676
6	330.676
7	343.806
8	356.343

**** NYT ** pr. 1 oktober 2025**

Stk. 2.

Til lønnen efter stk. 1 ydes områdetillæg (31. marts 2018 niveau), idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansattes (hoved)arbejdsplads er beliggende, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

	Område			
	1	2	3	4
Løntrin	Kroner årligt			
1	4.025	6.813	10.839	13.625
2	4.233	7.164	11.398	14.329
3	4.452	7.535	11.987	15.069
4	4.331	7.328	11.658	14.656
5	3.785	6.405	10.190	12.809
6	2.867	4.852	7.721	9.706
7	2.415	4.088	6.504	8.177
8	1.909	3.229	5.137	6.457

BEMÆRKNINGER:

Områdetillæggene er fuldt pensionsgivende.

Pr. 1. oktober 2025 reguleres områdetillæg med 50 pct. af den udløste reguleringsprocent og provenuet anvendes til forhøjelse af områdetillægget på det laveste områdetillæg, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)) § 6, stk. 3.

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

Stk. 3.

Ansatte indplaceres efter uddannelse og i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen i henhold til nedenstående:

Løntrin	Grupper Gældende til 31. marts 2025	Grupper Gældende fra 1. april 2025
97% af løntrin 1	Ernæringshjælpere (indtil 7 år)	Ernæringshjælpere (indtil 7 år)
1	Ernæringsassistenter (indtil 7 år)	Ernæringsassistenter (indtil 7 år)
1	Ernæringshjælpere (7 år eller mere)	Ernæringshjælpere (7 år eller mere)
2	Fodterapeuter og laboranter	Fodterapeuter og laboranter
3	Ernæringsassistenter (7 år eller mere) Fodterapeuter der er specialiserede i vejledning og behandling af patienter med fodsår Kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet (ernæringsassistent)	Ernæringsassistenter (7 år eller mere) Fodterapeuter der er specialiserede i vejledning og behandling af patienter med fodsår Kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet (ernæringsassistent)
4	Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger) (indtil 8 år). Tandplejere, farmakonomer, defektricer, ledende defektricer, sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere (indtil 8 år) Økonomaer og ernæringsteknologer Professionsbachelor i ernæring og sundhed	Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger) (indtil 6 år). Farmakonomer (indtil 6 år) Tandplejere, defektricer, ledende defektricer, sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere (indtil 8 år) Økonomaer og ernæringsteknologer Professionsbachelor i ernæring og sundhed (indtil 7 år)
5	Farmakonomer, defektricer, ledende defektricer, tandplejere og psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger) (8 år eller mere) Sygeplejersker med specialuddannelse: Se stk. 4 Professionsbachelor i ernæring og sundhed (7 år eller mere)	Defektricer og ledende defektricer (8 år eller mere) Tandplejere (fra 8 år indtil 10 år) Sygeplejersker med specialuddannelse: Se stk. 4 Professionsbachelor i ernæring og sundhed (7 år eller mere) Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger) (fra 6 år indtil 10 år). Farmakonomer (fra 6 år indtil 12 år)

Løn- trin	Grupper Gældende til 31. marts 2025	Grupper Gældende fra 1. april 2025
6	Kliniske diætister og diætistassistenter Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, (8 år eller mere)	Kliniske diætister og diætistassistenter Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere (8 år eller mere) Tandplejere og psykomotoriske terapeuter (10 år eller mere) Farmakonomer (12 år eller mere)
7	Bioanalytikerundervisere uden diplomkursus Sygeplejersker med specialuddannelse: Se stk. 4 Instruktionsøkonomaer	Bioanalytikerundervisere uden diplomkursus Sygeplejersker med specialuddannelse: Se stk. 4 Instruktionsøkonomaer
8	Bioanalytikerundervisere med diplomkursus	Bioanalytikerundervisere med diplomkursus

Stk. 4.

Løntrin	Grupper
5	Medarbejdere, omfattet af overenskomsten med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 8 år)
7	Medarbejdere, omfattet af overenskomsten med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (8 år eller mere)

Det er herved forudsat, at specialuddannelsen er relevant og finder anvendelse ved medarbejdernes beskæftigelse inden for de omhandlede fagområder/specialer.

Stk. 5.

Sundhedsplejersker indplaceres som sygeplejersker på løntrin 4 eller 6 i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Sundhedsplejersker med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen samt sundhedsplejersker med opgaver vedrørende nyfødte børn med læbe-/kæbe- og/eller ganespalte indplaceres i lønforløb trin 5 og 7, jf. stk. 4. Der henvises i øvrigt til bilag 3 vedr. sundhedsplejersker med opgaver vedrørende nyfødte børn med læbe-/kæbe- og/eller ganespalte.

Stk. 6.

Hvor en person med uddannelse efter § 1 inden for Kost og Ernæringsforbundets forhandlingsområde ansættes som eneste ernæringsassistent i et køkken på døgninstitutionsområdet, indplaceres pågældende på løntrin 3.

Det er en forudsætning for indplaceringen på løntrin 3, at pågældende har ansvar og opgaver i relation til planlægning, indkøb, produktion og økonomi, eksempelvis budget og regnskab.

Det er en betingelse, at stillingsindehaveren ikke refererer til andre med en kostfaglig uddannelse.

Stk. 7.

Hvis en person med uddannelse efter § 1 inden for Kost og Ernæringsforbundets forhandlingsområde ansættes i en stabsfunktion, tillægges et særligt ansvar eller er

selvtilrettelæggende, kan medarbejderen indplaceres på et højere løntrin end angivet i stk. 3, jf. overenskomstens § 7 og aftalen om lokal løndannelse § 2.

Stk. 8.

Ernæringshjælpere med indtil 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen aflønnes med 97 % af løntrin 1 i område 0.

Områdetillæg for det relevante område gives fuldt ud svarende til områdetillægget for løntrin 1, jf. overenskomstens § 5, stk. 2.

Efter 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen sker aflønning fuldt ud efter løntrin 1.

Aftales der lokalt højere løntrinindplacering end løntrin 1, gives områdetillæg svarende til områdetillægget på det pågældende løntrin i overenskomsten.

Løn- og ansættelsesvilkårene i øvrigt følger reglerne for, hvad der gælder for ernæringsassistenter i overenskomsten for ikke-ledende personale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og blandt andre Kost- og Ernæringsforbundet.

Stk. 9.

Under henvisning til bilag 19 til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)) er det aftalt, at lønændringerne i denne bestemmelses stk. 3 og 4, er pensionsgivende i tjenestemandslønssystemets forstand.

BEMÆRKNINGER:

Den økonomiske konsekvens af lønændringen udregnes for den enkelte tjenestemand. Beløbet omskrives til et årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) afrundet til nærmeste hele krone og indregnes ved pensionering i tjenestemandspensionen efter reglerne i bilag 19 til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne.

§ 6. CENTRALE TILLÆG

Stk. 1.

Til ansatte, der er pålagt funktionen som souschef/stedfortræder, aftales der tillæg herfor.

Bestemmelsen gælder ikke for sygeplejersker og radiografer.

Sygeplejersker

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

Stk. 2.

Til sygeplejersker med indtil 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der et pensionsgivende tillæg på 6.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau).

BEMÆRKNING:

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

Stk. 3.

Til sygeplejersker indplaceret i lønforløbet trin 4 – 6 med indtil 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 2.188 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 3 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

****NYT** gældende til 31. december 2024**

Stk. 4.

Til sygeplejersker med 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Tillægget gives til alle sygeplejersker med 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere. Uanset lønindplacering eller eventuel specialuddannelse.

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

Stk. 4.

Til sygeplejersker, som har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 18.297 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Med virkning fra 1. januar 2026: 21.101 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

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

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

Stk. 5.

Til sygeplejersker ansat på socialområdet, som har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Med virkning fra 1. april 2025: 9.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Tillægget gives til alle sygeplejersker ansat på socialområdet med 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere. Uanset lønindplacering eller eventuel specialuddannelse.

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

Stk. 6.

Til sygeplejersker, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 16.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 24.615 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Til sygeplejersker med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4, forhøjes tillægget til 23.183 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 31.298 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 7.

Til sygeplejersker, der er ansat på sengeafdelinger/sengeafsnit inden for følgende medicinske specialer: Blandet medicin og kirurgi, intern medicin, geriatri, hepatologi, hæmatologi, infektionsmedicin, kardiologi, medicinsk allergologi, medicinsk endokrinologi, medicinsk gastroenterologi, medicinske lungesygdomme, nefrologi, reumatologi, palliativ medicin og neurologi ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 8.280 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Tillægget ydes endvidere til sygeplejersker ansat ved fælles akut modtagelser/akutmodtagelser/akutafdelinger (tidligere skadestuer).

Stk. 8.

Til sygeplejersker, der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger på sygehuse, aftales der tillæg herfor.

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

Stk. 9.

Pr. 1. april 2025 kan der ud fra en konkret ledelsesmæssig vurdering ydes et funktionstillæg til erfarne kliniske sygeplejersker på 11.300 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING: Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd har udarbejdet vejledende kriterier for tildelingen af funktionstillægget.

Radiografer

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

Stk. 10.

Til radiografer indplaceret i lønforløbet trin 4 – 6 med indtil 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 2.188 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 8.188 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 10 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Stk. 11.

Til radiografer, som har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Tillægget gives til alle radiografer med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere. Uanset løntrinsindplacering eller eventuel specialuddannelse.

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

Stk. 12.

Til radiografer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 16.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 26.360 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Til radiografer med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4, forhøjes tillægget til 23.183 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 33.043 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 13.

Til radiografer, der har gennemført uddannelsen som beskrivende radiograf, og hvor uddannelsen anvendes, aftales der lokalt et tillæg herfor.

Bioanalytikere

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

Stk. 14.

Til bioanalytikere indplaceret i lønforløbet trin 4 – 6 med indtil 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der et pensionsgivende tillæg på 2.188 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 12.838 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 14 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

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

Stk. 15.

Til bioanalytikere, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 25.370 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Til bioanalytikere med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4, forhøjes tillægget til 22.533 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 28.403 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 16.

Til bioanalytikere ansat ved geografisk adskilte institutioner ydes et pensionsgivende tillæg på 7,5 pct. af den samlede faste løn.

Stk. 17.

Til bioanalytikere, der har bestået videreuddannelseskursus ved Bioanalytikerskolerne, ydes et tillæg på 8.516 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Stk. 18.

Til bioanalytikerundervisere uden diplomkursus og til bioanalytikerundervisere med diplomkursus ydes der et årligt pensionsgivende tillæg på 7.800 kr. (31. marts 2018 niveau).

Laboranter, laboratorieteknikere og industrilaboranter

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

Stk. 19.

Til laboranter, laboratorieteknikere og industrilaboranter, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse som laborant eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 25.370 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Kliniske diætister

Stk. 20.

Til kliniske diætister, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Til kliniske diætister med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4, forhøjes tillægget til 22.533 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Økonomaer, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, ernæringsteknologer og kostfaglige eneansvarlige

Stk. 21.

Til økonomaer, ernæringsteknologer og kostfaglige eneansvarlige, som har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 3.548 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

Stk. 22.

Til professionsbachelorer i ernæring og sundhed, der har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 19.500 (31. marts 2018 niveau).

Ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet

Stk. 23.

Til ernæringsassistenter, indplaceret i lønforløbet trin 1-3 med indtil 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 2.188 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

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

Stk. 24.

Til kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet, ernæringshjælpere og ernæringsassistenter ydes et tillæg på 2.000 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 9.300 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**

Farmakonomer

Stk. 25.

Til farmakonomer, der er pålagt funktioner, som omtales i § 7, stk. 2 i Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 643 af den 2. august 1993 om indretning og drift af medicindepoter, ydes et særligt tillæg på 7.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

**** NYT ** med virkning indtil 31. marts 2025**

Stk. 26.

Til farmakonomer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Med virkning fra 1. april 2025

Stk. 26.

Til farmakonomer, der er indplaceret i lønforløb trin 4-6, og som har opnået 10 og indtil 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Allerede ansatte farmakonomer, der pr. 31. marts 2025 er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 5 og har opnået 12 års anciennitet eller mere, bevarer tillægget på 19.500 kr. og ydes et tillæg på 13.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) som en personlig ordning.

Defektricer og ledende defektricer

Stk. 27.

Til defektricer, der er pålagt funktioner, som omtales i § 7, stk. 2 i Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 643 af den 2. august 1993 om indretning og drift af medicindepoter, ydes et særligt tillæg på 7.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Stk. 28.

Til defektricer samt ledende defektricer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 14.076 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Psykomotoriske terapeuter

**** NYT ** med virkning indtil 31. marts 2025**

Stk. 29a.

Til psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger), som har opnået 8 og indtil 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et pensionsgivende tillæg på 20.356 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

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

Stk. 29a.

Til psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger), som har opnået 6 år og indtil 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes et tillæg på 20.356 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

****NYT** med virkning indtil 31. marts 2025**

Stk. 29b.

Til psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger), som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 22.130 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

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

Stk. 29b.

Til psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger), som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et tillæg på 5.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Allerede ansatte psykomotoriske terapeuter, der pr. 31. marts 2025 er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 5 og har opnået 10 års anciennitet eller mere, bevarer tillægget på 22.130 kr. og ydes et tillæg på 10.870 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) som en personlig ordning.

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

Stk. 29c.

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

Tandplejere

Stk. 30a.

Til tandplejere, som har opnået 8 og indtil 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 14.076 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

****NYT** med virkning indtil 31. marts 2025**

Stk. 30b.

Til tandplejere, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 19.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Allerede ansatte tandplejere, der pr. 31. marts 2025 er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 5 og har opnået 10 års anciennitet eller mere, bevarer tillægget på 19.500 kr. og ydes et tillæg på 13.500 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) som en personlig ordning.

Fodterapeuter

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

Stk. 31.

Til fodterapeuter, som har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 5.072 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025: 12.948 kr. (31. marts 2018 niveau).**

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

Stk. 32.

Til fodterapeuter, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 7.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

****NYT****

Stk. 33.

Forbedringerne i § 6, stk. 4, stk. 5, stk. 6, stk. 12, stk. 15, stk. 19, stk. 24, stk. 29b, stk. 31 og stk. 32 sker med fuldt gennemslag.

§ 7. LOKAL LØNDANNELSE

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg, jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

§ 8. ATYPISKE STILLINGER

Stk. 1.

Hvis der lokalt er enighed om, at en stillings indhold afviger fra overenskomstens normale forudsætninger og dermed er atypisk, kan der i stedet for lønindplacering efter overenskomstens sædvanlige bestemmelser i §§ 5-7 lokalt aftales en samlet årlig pensionsgivende løn, hvis størrelse tager hensyn til disse særlige forhold.

Det kan endvidere aftales, at den atypiske stilling ikke er omfattet af arbejdstidsaftalens sædvanlige regler, men at ansættelse sker efter reglerne om ansættelse uden højeste tjenestetid.

BEMÆRKNINGER:

Den samlede årlige pensionsgivende løn kan fastsættes til et årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). Dette grundbeløb procentreguleres, hvor intet andet er aftalt, jf. § 9 og bilag 17 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

Der henvises nærmere til bilag 5 med hensyn til eksempler på, hvad en atypisk stilling kan være.

Netop fordi § 8 kun vedrører det atypiske, vil kun meget få stillinger falde ind under bestemmelsen.

Betegnelsen "atypisk stilling" er et dynamisk begreb, hvorfor stillinger, der på et givent sted eller tidspunkt har været enighed om lokalt at betegne som atypiske, ikke nødvendigvis vil blive betegnet som atypiske på et andet sted eller tidspunkt.

Det er muligt lokalt at aftale forhøjelser af den samlede pensionsgivende løn for atypiske stillinger efter samme principper som for lokal løndannelse.

Forhøjelser i form af tillæg vil ikke kunne ske, da det strider mod ideen om en samlet pensionsgivende løn.

Det er muligt at aftale resultatløns for atypiske stillinger.

Stk. 2.

En stilling kan kun betragtes som atypisk i overenskomstmæssig forstand, hvis de lokale parter er enige herom.

Ved uenighed sker aflønning efter de sædvanlige regler i §§ 5-7.

Stk. 3.

En eventuel uenighed om, hvorvidt en stilling er atypisk og/eller den samlede pensionsgivende løns størrelse kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller videreførelse i fasesystemet, ligesom stillingerne ikke kan blokeres.

§ 9. LØNUDBETALING

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

§ 10. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til følgende pensionskasser:

Personalekategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker og radiografer	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Bioanalytikere	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fodterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger)	PFA-Pension
Økonomaer/ernæringsassistenter/ernæringshjælpere/kliniske diætister/professionsbachelor i ernæring og sundhed	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Farmakonomer/defektricer	Pensionskassen for Farmakonomer
Tandplejere	PFA-Pension

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med organisationerne skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) 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. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør nedenstående procenter af de pensionsgivende lønde-
dele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal in-
deholde oplysninger herom.

	Gældende indtil 31. marts 2025	Gældende fra 1. april 2025
Gruppe	Pensionsprocent	Pensionsprocent
Sygeplejersker	13,55	14,00
Radiografer	13,94	14,00
Bioanalytikere	13,66	13,66
Bioanalytikerundervisere	13,66	13,66
Laboranter	13,66	13,66
Fodterapeuter	16,76	16,76

Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger)	16,76	16,76
Ernæringsassistenter	13,57	13,57
Ernæringshjælpere	13,57	13,57
Ernæringsteknologer	13,57	13,57
Kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet	13,57	13,57
Økonomaer	13,57	13,57
Instruktionsøkonomaer	13,57	13,57
Kliniske diætister og diætistassistenter	13,57	13,57
Smørrebrødsjomfruer	13,57	13,57
Farmakonomer	16,65	16,65
Defektricer	13,30	13,30
Ledende defektricer	13,30	13,30
Tandplejere	14,20	14,45

Stk. 3.

Løntrinlønner og tillæg efter §§ 6 og 7 er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis der lokalt er aftalt indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

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

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i 2008-arbejstidsaftalen (OK 11.05.09.01).

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede 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 indbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag på en pensionsordning, medmindre den ansatte ønsker bidraget udbetalt som løn eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om udbetaling som løn eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

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 til og med 30. september 2024**

Stk. 8.

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

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

Stk. 9.

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.

§ 11. ATP

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

§ 12. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 3.427 kr. (31. marts 2018 niveau) eller, hvis der ydes fri vask, 1.626 kr. (31. marts 2018 niveau). For ansatte ved regionale sundhedsplejerskeinstitutioner ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 5.645 kr. (31. marts 2018 niveau).

§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.

Reglerne om tjeneste- og lejeboliger samt kost og ophold for sygeplejersker ansat ved plejehjem m.v. gælder (OK [21.11.3](#)).

§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING

Ansatte, der varetager timelønnet undervisning af sygeplejersker og radiografer ved professionshøjskoler/University Colleges og skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, uden at være ansat ved disse, honoreres efter finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

§ 15. TJENESTEREJSER

Stk. 1.

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder (OK [21.14.1](#)).

Stk. 2.

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

Stk. 3.

For bioanalytikere gælder, at vikarer i forbindelse med vikariater, der på forhånd er bestemt til at vare 3 måneder og derunder, ydes rejsegodtgørelse for såvel hen- som hjemrejse. Såfremt sådanne vikariater forlænges ud over 3 måneder, ydes der dog ikke rejsegodtgørelse for hjemrejsen.

§ 16. SYGDOM

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Sygdomsforfald skal anmeldes til tjenestestedet uden ugrundet ophold. Det påhviler herefter den ansatte at sørge for, at tjenestestedet inden arbejdstidens begyndelse på den første sygedag eller snarest muligt derefter modtager meddelelse om sygdomsforfaldet.

Dokumentation vil i lighed med de ordninger, der er aftalt for tjenestemænd og for personale ansat inden for det private arbejdsmarked, som hovedregel bestå i en af den ansatte underskrevet erklæring indeholdende oplysninger om, at pågældende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og om sygdommen forventes at blive af kortere eller længere varighed.

Opmærksomheden henledes på, at der ved dokumentation af sygdom og sygelistens førelse ikke kan kræves oplysning om sygdommens art.

Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, som skal afgives på en blanket godkendt af chefen for Socialstyrelsen, betales af tjenestestedet.

§ 17. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år, og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 18. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven.

§ 19. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til funktionærloven.

§ 20. TJENESTEFRIHED

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

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

§ 21. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel 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.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digi-
talt, 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 even-
tuelle 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 per-
sonlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres or-
ganisationen 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.

Dansk Sygeplejeråd, CVR-nummer: 54928815

Danske Bioanalytikere, CVR-nummer: 70759411

Kost og Ernæringsforbundet, CVR-nummer 23972913

Farmakonomforeningen, CVR-nummer: 42906611

Danske Tandplejere, CVR-nummer: 82778810

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for 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 organisationen, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, 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, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af 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.

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

**** NYT ****

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
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 [11.25.2](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.3](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.2](#))
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.2](#))
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
28. Trivsel og Sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
31. Retstviftaften (OK [21.04.2](#))
- 32. Opsparing af frihed (OK [11.37.1](#))**
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 23. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNING

Højest en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

§ 24. LØN OG LØNBeregning

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 25. 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.

§ 26. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i den relevante pensionskasse, jf. § 10, stk. 1.

Stk. 2.

Pensionsprocenten fremgår af § 10, stk. 2.

Stk. 3.

§ 10, stk. 6, finder tilsvarende anvendelse.

§ 27. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på 1,79 kr. (31. marts 2018 niveau).

Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehellidage og for overarbejdstimer.

§ 28. OPSIGELSE OG SYGDOM

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

De ansatte er omfattede af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 4, stk. 2 Lokal løndannelse, udmøntningsgaranti, gennemsnitsløngaranti
§ 22 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, punkt 2, 4, 6, 13, 15, 16, 20,
 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 36

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 30. ARBEJDSSTID M.V.

Aftale om arbejdstid mellem overenskomstens parter gælder (OK [11.05.09.01](#)).

§ 31. LØNREGULERING

Lønregulering sker på baggrund af den gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

§ 32. 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 ny overenskomst, reguleres lønnen efter den Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 16. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Dorthe Boe Danbjørg
/ Lars Pram

For DANSKE BIOANALYTIKERE
Martina Jürs

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry
/ Niels Kjeldsen

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Ann-Mari Grønbæk
/ Mette Guldborg

For DANSKE TANDPLEJERE:
Elisabeth Gregersen
/ Ane B. Christensen

BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER

Bioanalytikere
Efter aftale med Danske Bioanalytikere skal man henstille, at institutionerne drager omsorg for, at det i givet fald af stillingsopslagene fremgår, at man ønsker bioanalytikeres medvirken ved dyreforsøg. De ved mikrobiologiske laboratorier ansatte laboranter, som har modtaget fyldestgørende uddannelse i det arbejde, som udføres på sådanne institutioner, aflønnes efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ved sådant arbejde med lønnen for bioanalytikere. Såfremt overenskomstparterne i det enkelte tilfælde er enige derom, vil uddannelse og beskæftigelse på mikrobiologiske laboratorier uden for overenskomstområdet, herunder beskæftigelse af mindre end 3 års varighed, kunne medregnes. Efter aftale med Danske Bioanalytikere skal man henstille, at institutionerne ved besættelse af <u>ledige stillinger</u> som bioanalytikere foretrækker uddannede bioanalytikere eller laboranter med mindst 3 års tilknytning til sygehusvæsenet. Ved ansættelse af personer med anden uddannelse end bioanalytiker (eksempelvis sosu-assistenten) i stillinger som laborant, skal der ved lønindplaceringen tages hensyn til vedkommendes kompetencer og hidtidige lønindplacering.
Fodterapeuter
Fodterapeuter der er specialiserede i vejledning og behandling af patienter med fodsår indplaceres på løntrin 3. Følgende skal være opfyldt for at fodterapeuten kan anses som specialiseret i vejledning og behandling af patienter med fodsår: Fodterapeuten beskæftiger sig overvejende med: • Beskæring i og omkring et fodsår • Vejledning om det bedst egnede fodtøj i forhold til patientens fodstatus, herunder med henblik på aflastning af eksisterende og truende fodsår • Fremstilling af såraflastende samt forebyggende fodindlæg og special-aflastninger • Vejledning og undervisning i forebyggende behandling af fodsår.
Økonomaer og ernæringsassistenter
Den uddannede ernæringsassistent skal selvstændigt kunne udføre de praktiske funktioner, der er forbundet med tilberedning og anretning af varme og kolde retter til børn, voksne og ældre. Desuden skal den uddannede kunne udføre tilhørende afrydning, opvask og rengøring. Arbejdet skal kunne udføres i alle typer af institutionskøkkener, herunder køkkener tilknyttet kantiner, børneinstitutioner, skoler og lignende. Det bemærkes, at stillingsbetegnelserne ernæringsassistent og køkkenleder relaterer sig til stillingens indhold og ikke til, om stillingsindehaveren har gennemgået enten køkkenlederuddannelsen eller uddannelsen som ernæringsassistent.

Opmærksomheden henledes på, at personer med køkkenlederuddannelsen kan ansættes i såvel en kostfaglig lederstilling som i ernæringsassistentstillinger, ligesom personer med ernæringsassistentuddannelsen kan ansættes i køkkenlederstillinger.

Farmakonomer/defektricer

Ved ledende defektricer forstås, at vedkommende tilrettelægger og fordeler arbejdet for de andre farmakonomer/defektricer i området, og der i området inklusive den ledende defektrice er ansat et antal farmakonomer/defektricer der tilsammen har et timetal, der mindst svarer til 4 heltidsbeskæftigede.

Farmakonomielever

Mellem Farmakonomforeningen og RLTN er der enighed om, at RLTN tilslutter sig overenskomsten mellem Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen for så vidt angår bestemmelserne om farmakonomielevers lønninger samt barsel, ferie og sygdom.

Overenskomsten mellem RLTN og Sundhedskartellet vedrørende løn- og arbejdsforhold for farmakonomer og defektricer følges for så vidt angår arbejdstidsregler, når farmakonomielever er i praktik på et sygehusapotek.

Nedenfor bringes uddrag og kommentarer fra overenskomsten mellem Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen vedrørende bestemmelserne om løn, ferie, barsel og sygdom for farmakonomielever.

Der henvises desuden til bestemmelserne i elevkontrakten indgået mellem farmakonomieleven og sygehusapoteket.

For farmakonomielever gælder bestemmelserne i den til enhver tid gældende elevkontrakt mellem Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen, idet lønnen dog meddeles af RLTN i løninformationer.

Ferie

Farmakonomielever har ret til at tilrettelægge hovedferien således, at der umiddelbart forud for eksamenstidspunktet kan lægges mindst 2 ugers sammenhængende ferie som læseferie. Farmakonomielever har ret til at placere ferie op til eksamenstidspunkterne.

Til farmakonomielever, der holder ferie med løn, ydes der en særlig feriegodtgørelse på 1,5%, der træder i stedet for det i ferielovens § 16, stk. 1, omhandlede ferietillæg på 1%. Inklusive den aftalte forhøjelse på 0,45% i ferieaftalen udgør den samlede forhøjede særlige feriegodtgørelse 1,95%. Den forhøjede særlige feriegodtgørelse udbetales første gang med virkning fra udbetalingen i 2010 og sker på baggrund af optjeningsåret 2009.

BEMÆRKNINGER:

Farmakonomielever har ret til læseferie i mindst 2 ugers hovedferie inden eksamenstidspunkterne (i det 2. og 3. elevår).

Farmakonomelever på 3. år har herudover ret til 1 uges læseferie med løn i nær tilknytning til eksamen.

BEMÆRKNINGER:

Denne uges læseferie svarer til 37 arbejdstimer.

Barsel

En farmakonomelev har ret til barselsorlov med sædvanlig løn fra 6 uger før forventet fødsel og i indtil 24 uger efter fødslen. Farmakonomeleven har desuden ret til frihed med løn til graviditetsundersøgelser, såfremt disse ikke kan finde sted uden for arbejdstiden.

BEMÆRKNINGER:

Barselsorloven kan betyde, at elevtiden skal forlænges med 1 år. Efter Normalkontrakten, hvortil der henvises, skal elevtiden forlænges med 1 år, såfremt en elev i løbet af elevtiden har forsømt i alt mere end 6 måneder på grund af sygdom, graviditet eller af anden årsag.

BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND

Overgang til den nye lønskala

Tjenestemænd, der ved lokal aftale er indplaceret på et højere løntrin, end det fremgår af 2002-overenskomsten, indplaceres i det nye lønsystem (2006-overenskomsten) efter bestemmelserne i § 5 i denne overenskomst. Det vil sige, at tjenstemandsansatte indplaceres på et løntrin i den nye lønskala i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen samt ydes et tillæg ("indplaceringstillæg"), der udgør forskellen mellem hidtidige løn inklusive lokalt aftalte tillæg/trin og den overenskomstfastsatte løn. Tilsvarende gælder ansatte, som i medfør af overgangsordninger mv. er indplaceret på højere løntrin. Der kan evt. være adgang til modregning i de lokalt aftalte trin/tillæg.

Heraf følger, at løn givet som trin omregnes til tillæg. Ved pensionering bevarer tjenstemandsansatte dog retten til pension efter det hidtidige løntrin efter tjenstemandslønsystemet. For at undgå dobbelt pensionseffekt er det kun den del af "indplaceringstillægget", der overstiger den hidtidige løntrineløn, som bliver pensionsgivende, mens resten af "indplaceringstillægget" bliver ikke-pensionsgivende.

Eksempel:

En sygeplejerske, som i henhold til overenskomsten er indplaceret på løntrin 31 (over 12 års anciennitet), er i medfør af lokal aftale indplaceret på løntrin 35. Hun indplaceres pr. den 1. juni 2006 på løntrin 6 i den nye lønskala. Hvis den ansatte var overenskomstansat, skulle der endvidere ydes et pensionsgivende tillæg, beregnet som forskellen mellem løntrin 35 og løntrin 31, inklusive områdetillæg, pr. den 31. december 2005. Hvis den ansatte er tjenstemandsansat, er den del af tillægget, der udgør forskellen mellem løntrin 35 og nyt løntrin 6, ikke pensionsgivende, mens resten af tillægget er pensionsgivende.

Pensionering af tjenestemænd

Tjenestemænd omfattet af Sundhedskartellets organisationers forhandlings- og aftaleområde følger i pensionsmæssig henseende samme løntrinsskala, som gælder for tjenestemænd på det øvrige regionale område. Der henvises til bilag 19 herom i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1).

En tjenstemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenstemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Dvs. den lønramme, der gjaldt pr. den 31. marts 1998. Hvis tjenstemanden på et tidspunkt i perioden 1. april 1998 til 1. januar 2006 er blevet indplaceret på et højere løntrin end sluttrin i den hidtidige lønramme, beregnes pensionen dog som minimum efter dette løntrin på pensioneringstidspunktet.

Genbesættelse af stillinger besat på tjenstemandsvilkår

Ved eventuel genbesættelse af de stillinger, som er besat på tjenstemandsvilkår, sker genbesættelse på overenskomstvilkår. Dog kan ansatte, der allerede er tjenestemænd i et amt, opretholde denne status ved stillingsskift inden for regionerne.

Pension af tillæg til tjenestemænd

Tillæg aftales lokalt og ydes som pensionsgivende tillæg.

Lokalt aftalte tillæg gøres pensionsgivende efter én af følgende 2 muligheder:

- Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandens pension således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin (1-55) på løntrinsskalaen inklusive tillæg, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK21.03.1) , eller
- der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 5.086 kr. (31. marts 2018 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 5.086 kr. (31. marts 2018 niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Bestemmelsen om, at tillæg altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som er aftalt fra den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg er aftalt den 1. juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst fra den 1. april 2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 10, stk. 2.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene for sygeplejersker til Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer eller PKA + Pension.

For kost- og ernæringspersonale indbetales pensionsbidragene til Pensionskassen for Sundhedsfaglige eller PKA + Pension.

Øvrige vilkår

For ansatte, som efter hidtidig gældende bestemmelser har opnået tjenstemandsstatus, finder reglerne i de kommunale/regionale tjenstemandsregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse m.v. fortsat finder anvendelse med de af tjenstemandsansættelsen følgende begrænsninger.

**BILAG 3. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR SUNDHEDSPLEJERSKER MED
OPGAVER VEDRØRENDE NYFØDTE BØRN MED LÆBE-/KÆBE- OG/ELLER
GANESPALTE (LKG-SPALTE)**

Sundhedsplejersker med opgaver vedrørende nyfødte børn med læbe-/kæbe- og/eller ganespalte (LKG-spalte) er omfattet af overenskomsten mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Endvidere gælder følgende:

Tillæg

På baggrund af sundhedsplejerskernes særlige arbejdsmæssige situation, herunder forpligtelsen til at aflægge besøg hurtigst muligt efter fødslen i tilfælde af konstateret LKG-spalte, ydes et pensionsgivende årligt tillæg på 8.871 kr. (31. marts 2018 niveau).

På baggrund af den særlige specialfunktion vedrørende arbejde med LKG-spalte ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 37.732 kr. (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse beregnes i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Arbejdstid og kørselsgodtgørelse

I forbindelse med planlagte hjemmebesøg, institutionsbesøg m.v. beregnes arbejdstiden fra/til sundhedsplejerskens bopæl.

Ved ydelse af godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel beregnes kørselsgodtgørelsen fra/til sundhedsplejerskens bopæl.

BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN

A. § 6 i 2006-overenskomsten

Stk. 1. De ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i § 4.

Sygeplejersker og radiografer overgik til den nye lønskala den 1. januar 2006. Bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, afspændingspædagoger, økonomaer, ernæringsassistenter, kliniske diætister og diætistassistenter, farmakonomer, defektricer, tandplejere og jordemødre overgik den 1. april 2006.

Stk. 2. Alle centralt aftalte trin/tillæg, bortset fra centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin, bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Der foretages ikke modregning i de personlige udligningstillæg for jordemødre, afdelingsjordemødre uden ledelsesfunktion og instruktionsjordemødre, ydet i forbindelse med overgangen til Ny løn den 1. april 2003.

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala, jf. bilag 5. For tjenestemænd henvises der endvidere til bilag 2.

Stk. 3. Ansatte i advancementsstillinger på fysioterapeutområdet og ergoterapeutområdet med grundløn 34 og bioanalytikere, som før overgangstidspunktet er indplaceret på grundløn 34, indplaceres på løntrin 7 efter reglerne i stk. 2.

Stk. 4. Defektricer og ledende defektricer følger samme lønforløb som farmakonomer. Dog sker der modregning i såvel centralt som lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsstillæg ved indplaceringen i den nye lønskala, medmindre andet lokalt aftales.

Stk. 5. Ergoterapeuter og fysioterapeuter med 6 eller 7 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes et personligt midlertidigt tillæg svarende til forskellen mellem trin 4 på den nye lønskala og trin 25 efter tjenestemandslønssystemet (31. marts 2005 niveau). Det personlige midlertidige tillæg bortfalder ved oprykning til trin 6.

Bestemmelsen vedrører de ergo- og fysioterapeuter, som efter 2002-overenskomsten på overgangstidspunktet har opnået løntrin 25 efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Stk. 6. Eneterapeuter, ansat på overgangstidspunktet, indplaceres som en personlig ordning som ergo- og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde på trin 5 eller 6.

Opmærksomheden henledes på, at ergo- og fysioterapeuter, der er beskæftiget inden for et område, hvor de er eneansvarlige og ikke står under ledelse af en anden ergoterapeut/fysioterapeut, efter overgangen til den nye lønskala pr. 1. april 2006 ikke længere kan ansættes med udvidet arbejdsområde, jf. bilag 1.

Stk. 7. Jordemødre, som på overgangstidspunktet har 5 års anciennitet eller mere på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på trin 6.

Stk. 8. Afdelingsbioanalytikere, afdelingsfysioterapeuter og afdelingsergoterapeuter uden ledelsesfunktioner indplaceres på trin 6. Stillingskategorierne bortfalder ved førstkomende stillingsledighed.

Stk. 9. Afdelingsjordemødre uden ledelsesfunktioner indplaceres på trin 7. Stillingskategorien bortfalder ved førstkomende stillingsledighed.

Stk. 10. Der henvises til bilag 4 og bilag 5 i 2002-overenskomsten vedrørende overgangsbestemmelser og personlige løngarantier.

B. § 5, stk. 4, i 2006-overenskomsten

Der modregnes med et beløb svarende til forskellen mellem trin 4 og 5 ved indplacering på trin 5 og med et beløb svarende til forskellen mellem trin 6 og 7 ved indplacering på trin 7 i tillæg/løntrin givet for nævnte specialuddannelser efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2.

For medarbejdere, der efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2 oppebærer tillægget, men hvor uddannelsen ikke finder anvendelse, jf. 1. afsnit, ydes tillægget som en personlig ordning. Disse medarbejdere indplaceres i øvrigt på trin 4 henholdsvis trin 6 efter reglerne i stk. 3.

Der modregnes med et beløb svarende til forskellen mellem trin 4 og 5 ved indplacering på trin 5 og med et beløb svarende til forskellen mellem trin 6 og 7 ved indplacering på trin 7 i tillæg/løntrin givet for nævnte specialuddannelser efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2.

For medarbejdere, der efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2 oppebærer tillægget, men hvor uddannelsen ikke finder anvendelse, jf. 1. afsnit, ydes tillægget som en personlig ordning. Disse medarbejdere indplaceres i øvrigt på trin 4 henholdsvis trin 6 efter reglerne i stk. 3.

BILAG 5. ATYPISKE STILLINGER

For at en stilling kan betragtes som atypisk, skal den adskille sig meget væsentligt fra en almindelig basisstilling, herunder en sædvanlig specialiststilling eller lignende. Der vil således ikke være tale om stillinger, hvis hovedindhold er den typiske basisstillings indhold med et enkelt særligt ansvarsområde eller en enkelt særlig eller atypisk funktion.

Disse vil fortsat skulle indplaceres efter de sædvanlige regler i overenskomsten.

Atypiske stillinger vil som oftest referere til et af de højere ledelsesniveauer.

Stillinger, som har en helt særlig organisatorisk placering, f.eks. stillinger i en stabsfunktion, kan i nogle tilfælde være atypiske.

Nedenfor gives eksempler på stillinger, der kan være atypiske, men ikke nødvendigvis er det:

- konsulentstillinger
- uddannelses- og udviklingsstillinger
- kvalitetssikringsstillinger
- forskningsstillinger
- stillinger der dækker bredt i regionen
- stillinger med et særligt tværgående ansvarsområde
- stillinger, hvortil der efterspørges særlige kompetencer i form af formel videreuddannelse, forskningskvalifikationer, typisk ph.d., eller stillinger der kræver anden form for specialistkompetence.

Oplistningen kan ikke betragtes som udtømmende.

BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

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

****NYT****

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 1-8	Løntrin
§ 6, stk. 1	Souschef/Stedf.
§ 6, stk. 2	Tillæg indtil 4 år
§ 6, stk. 3	Tillæg indtil 8 år
§ 6, stk. 4	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 5	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 6	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 7	Med. seng/AKUT
§ 6, stk. 8	Lukkede sikr.afdel
§ 6, stk. 9	Erf. klinisk spl.
§ 6, stk. 10	Tillæg indtil 8 år
§ 6, stk. 11	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 12	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 13	Beskrivende radiograf
§ 6, stk. 14	Tillæg indtil 8 år
§ 6, stk. 15	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 16	Flere institutioner
§ 6, stk. 17	Videreuddannelse
§ 6, stk. 18	Bioanalytikerunderviser
§ 6, stk. 19	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 20	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 21	Tillæg fra 7 år
§ 6, stk. 22	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 23	Tillæg indtil 7 år
§ 6, stk. 24	Ernæring døgn
§ 6, stk. 25	Medicindepoter
§ 6, stk. 26	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 27	Medicindepoter
§ 6, stk. 28	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 29a	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 29b	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 29c	Lukkede sikr.afdel
§ 6, stk. 30a	Tillæg fra 8 til 10 år
§ 6, stk. 30b	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 31	Tillæg fra 4 år
§ 6, stk. 32	Erfaringstillæg
§ 8, stk. 1	Løn atypisk stilling

BILAG 7. UDKØRENDE FUNKTIONER

Ved etablering af udkørende funktioner vil det være hensigtsmæssigt at følgende er drøftet:

- Nødvendigt udstyr, herunder beklædning, transportmiddel m.v.
- Arbejdsopgaver.

Er der tale om væsentlige stillingsændringer, arbejdsomlægning og/eller nye funktioner i stillingen henvises til Aftale om lokal løndannelse.

Medarbejdere, der varetager udkørende funktioner, er omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring.

BILAG 8. INTRODUKTIONSFORLØB

Nyuddannede sygeplejersker gennemgår et introduktionsforløb ved ansættelse i regionen, med henblik på at sikre medarbejderen introduktion til ansættelse således, at det understøtter en bedst mulig start på arbejdslivet.

I introduktionsforløbet kan der udover fokus på opgaver og ansvar ved det konkrete ansættelsessted også indgå introduktion til patientbehandlingen på sygehuset i øvrigt.

Introduktionsforløbet skal også sikre fortsat udvikling af kliniske færdigheder og muligheden for at tilegne sig generelle sygeplejefaglige kompetencer. Udgangspunktet for introduktionsforløb er en 37 timers ansættelse.

PROTOKOLLAT OM KANDIDATER

§ 1. ANSATTE OMFATTET AF PROTOKOLLATET

Protokollatet omfatter personer med overbygningsuddannelse på kandidatniveau, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de i overenskomstens § 1, stk. 1 nævnte professionsbacheloruddannelser, og hvor det er faget, der har haft betydning for vedkommendes beskæftigelse.

Det er yderligere en betingelse for ansættelse efter protokollatet, at det sker i stillinger, der forudsætter akademisk uddannelse.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på overbygningsuddannelser til professionsbacheloruddannelser på Sundhedskartellets område kan nævnes (listen er ikke udtømmende):

Cand. cur.

Cand. scient. san.

Cand. scient. med.

Kandidatuddannelse klinisk videnskab og teknologi

Cand. scient. i klinisk ernæring

Kandidater ansættes på månedsløn.

§ 2. GRUNDLØN OG INDPLACERING

Stk. 1

Kandidater indplaceres i nedenstående lønforløb:

Grundløntrin	Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
Trin A4	316.113
Trin A5	336.676
Trin A6	353.687
Trin A8	387.346

Alle trin er 1 årige bortset fra trin A4, som er 2-årigt. Der er ikke knyttet områdetillæg til satsen. Satsen reguleres i henhold til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne.

BEMÆRKNINGER til § 2:

Kandidater kan på samme måde som øvrigt basispersonale ansættes i atypiske stillinger i henhold til overenskomstens § 8.

Stk. 2.

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået kandidateksamnen - i eller uden for regional tjeneste – har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Stk. 3.

Hvor forholdene taler for det, kan der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for organisationen træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

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

§ 3. CENTRALE TILLÆG

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

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

§ 4. PENSION

Pensionsprocenten for kandidater udgør 18,58% (med virkning fra 1. april 2025: 20,57%). Den adgangsgivende professionsbacheloruddannelse afgør til hvilken pensionskasse, der sker indbetaling til, jf. overenskomstens § 10.

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

§ 5. FRIT VALG

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis den ansatte vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 2,49% særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 6. ATP

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

§ 7. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

For administrative stillinger, forskerstillinger og andre som ikke indgår i egentlige vagtplaner gælder reglerne i stk. 2-5.

Stk. 2.

Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer om ugen.

Stk. 3.

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler, der gælder for regionens tjenestemænd.

Stk. 4.

De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag i aftalen mellem Sundhedskartellet og RL TN finder anvendelse (OK [21.18.1](#)).

Stk. 5.

Omfattes en medarbejder, efter ledelsens beslutning, af en rådighedsforpligtelse, aftales vilkårene herfor lokalt.

Stk. 6.

For stillinger, som ikke er omfattet af stk. 1-5 gælder arbejdstidsreglerne i arbejdstidsaftalen indgået mellem RL TN og Sundhedskartellets organisationer (OK [11.05.09.01](#)).

BEMÆRKNINGER:

Omfattet af stk. 6 er akademikere, som indgår i egentlige vagtplaner, hvor der kan forekomme vagter på alle årets dage og på alle tider af døgnet. F.eks. som det gælder for en del sygeplejersker

§ 8. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Kandidater efter dette protokollat omfattes desuden af følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 1, stk. 3 og 4	Overenskomstens gyldighedsområde
§ 7	Lokal løndannelse
§ 9	Lønudbetaling
§ 10 med undtagelse af stk. 2	Pension
§ 12	Tjenestedragt, hvor det kliniske arbejde kræver det
§ 14	Timelønnet undervisning
§ 15	Tjenesterejser
§ 16	Sygdom
§ 17	Barns første og anden sygedag
§ 18	Værnepligt
§ 19	Efterløn
§ 20	Tjenestefrihed
§ 21	Opsigelse
§ 22	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede
Protokollat	Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

§ 9. OVERGANGSBESTEMMELSE

Stk. 1.

Allerede ansatte, der ved protokollatets ikrafttræden, opfylder betingelserne i § 1, indplaceres i lønskalaen, jf. § 2.

Stk. 2.

Indplacering i skalaen sker på baggrund af opnået anciennitet efter § 2, stk. 2, medmindre der aftales anciennitet efter andre regler, jf. herom § 2, stk. 3.

Stk. 3.

Hvis pågældendes hidtidige løn (ekskl. pension) efter overenskomsten og indgåede lokale aftaler samlet set er højere end indplaceringen på skalaen, jf. § 2, stk. 1, gives et udligningstillæg. Udligningstillægget aftrappes ved kommende anciennitetsstigninger på skalaen, medmindre andet lokalt aftales.

Stk. 4.

Hvis pågældendes hidtidige løn (ekskl. pension) efter overenskomsten og indgåede lokale aftaler samlet set er lavere, sikres pågældende en lønfremgang ved indplacering på skalaen, jf. § 2, stk. 1. Der sker bortfald af hidtil aftalt lokalløn, medmindre andet lokalt aftales.

§ 10. IKRAFTTRÆDEN

Protokollatet har – hvor intet andet er anført – virkning fra den 1. april 2018.

København, den 16. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Dorthe Boe Danbjørg

/ Lars Pram

For DANSKE BIOANALYTIKERE
Martina Jürs

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Ann-Mari Grønbæk

/ Mette Guldberg

For DANSKE TANDPLEJERE:
Elisabeth Gregersen

/ Ane B. Christensen

****NYT****

**BILAG A. TIL PROTOKOLLAT OM KANDIDATER. BETEGNELSER PÅ
LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG**

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for centralt aftalt løn og centralt aftalte tillæg i henhold til dette protokollat.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 2, stk. 1-3	Løntrin
§ 6	Anvendt specialudd.

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 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 jf. 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 27-04-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Grete Christensen
/ Helle Varming

For DANSKE BIOANALYTIKERE:
Bert Asbild
/ Joy Strunck
/ Hanne Aasted

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Charlotte Knudsen

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Susanne Engstrøm
/ Line Posselt

For DANSK TANDPLEJERFORENING:
Lisbeth Kruse Hansen