REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA

OVERENSKOMST

vedrørende løn- og arbejdsforhold

for ambulanceuddannet personale

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**
****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 5

§ 1. OMRÅDE 5

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE 6

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING 6

§ 3. FUNKTIONÆRLOV 6

§ 4. LØNDANNELSE 6

§ 5. GRUNDLØN 7

§ 6. FUNKTIONSLØN 7

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN 8

§ 8. LØNUDBETALING 8

§ 9. PENSION 9

§ 10. ATP 10

§ 11. ARBEJDSTID 10

§ 11A. PLUSTID 11

§ 12. OMRÅDEREDDER 12

§ 13. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG 13

§ 14. TJENESTEFRIHED 13

§ 15. OPSIGELSE 13

§ 16. UNDERVISNING 15

§ 17. UNIFORM 15

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 15

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE 16

§ 19. PERSONAFGRÆNSNING 16

§ 20. LØN OG LØNBEREGNING 16

§ 21. LØNUDBETALING 17

§ 22. PENSION 17

§ 23. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG 17

§ 24. OPSIGELSE 18

§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 18

KAPITEL 4. ELEVER 18

§ 26. PERSONAFGRÆNSNING....18

§ 27. LØN OG LØNBEREGNING 18

§ 28. AFLØNNING I SKOLEPERIODER 19

§ 29. PRØVETID OG OPHÆVELSE AF UDDANNELSESAFTALE....19

§ 30. OVERARBEJDE....19

§ 31. PENSION 20

§ 32. SYGDOM....20

§ 33. ATP 20

§ 34. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 20

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER 20

§ 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE 20

BILAG 1. ARBEJDSTIDSREGLER 22

A. ARBEJDSTID....22

B. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET....24

C. TILLÆG TIL DØGNVAGTER 24

D. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE....24

E. SÆRLIGT OM SØGNEHELLIGDAGSBETALING FOR TIMELØNNEDE 26

F. HVILETIDSAFTALE....26

BILAG 1. ARBEJDSTIDSAFTALE FOR AMBULANCEUDDANNET PERSONALE....26

BILAG 3. FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FOA VED OPHØR AF ELEVAFTALE....38

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN....39

PROTOKOLLAT 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER 41

PROTOKOLLAT 3. FRAVIGELSE AF REGEL OM MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSTID.....43

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.
Overenskomsten omfatter personer, som beskæftiges med liggende sygetransport eller dertilhørende funktioner eller personer, der har en uddannelse som ambulanceassistent eller ambulancebehandler og eventuelt med overbygningsuddannelserne ambulancebehandler (for ambulanceassistenter) og paramediciner og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de nævnte uddannelser.

> *BEMÆRKNINGER:*
> Arbejdsopgaverne kan være brede og omfatte mange andre opgaver end kørsel og assistance i ambulancer og akutbiler, f.eks. ved de præhospitale og akutte områder og ved modtagelsen af patienter. Det er heller ikke en forudsætning, at der indgår kørsel og assistance i ambulancer og akutbiler i opgavevaretagelsen. Det afgørende er, at regionen ønsker den nævnte uddannelsesbaggrund til stillingen. Medarbejdere som beskæftiges med liggende sygetransport benævnes ST-reddere. ST-reddere kan dog også beskæftiges med andre opgaver i tilknytning til den liggende sygetransport.

Overenskomsten omfatter ligeledes områdeledere med uddannelsesmæssig baggrund jf. ovenfor.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Områdelederen er ansvarlig for den daglige drift af ambulancetjenesten, herunder materiel, personale og stationer.*

Stk. 2.
Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.
Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 4.
Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. og tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge.

BEMÆRKNINGER:
Dog kan der ske ansættelse på tjenestemandsvilkår i de tilfælde, hvor en stilling ønskes besat med en person, som tidligere har været ansat på tjenestemandsvilkår. Det beror i de tilfælde på den enkelte regions afgørelse, om ansættelse skal ske på overenskomstvilkår eller på tjenestemandsvilkår.

Der kan således ikke nyoprettes stillinger som tjenestemand.

Hvis der sker ansættelse på tjenestemandsvilkår, finder overenskomsten anvendelse i relevant omfang med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14, opsigelse og § 17, øvrige ansættelsesvilkår.

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

Stk. 1.
Lønnen består af fire elementer:

Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (OK 11.20.14).

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

Stk. 2.
Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

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

Stk. 3.
Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.
Grundlønnen gives for de funktioner, en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

Stk. 2.
Grundlønnen udgør følgende:

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

Stillingsbetegnelse	Grundløn (Løntrin og grundlønstillæg)	Grundløn (Løntrin og grundlønstillæg)
	Løntrin indtil 31. marts 2025 (31. marts 2018 niveau)	**Fra 1. april 2025 (31. marts 2018-niveau)**
ST-reddere	Løntrin 18 + 6.261 kr.	**Løntrin 20**
Ambulanceassistenter	Løntrin 22 + 7.591 kr.	Løntrin 22 + 7.591 kr.
Ambulancebehandlere	Løntrin 22 + 14.715 kr.	**Løntrin 24 + 7.250 kr.**
Paramedicinere	Løntrin 22 + 29.385 kr.	**Løntrin 24 + 22.000 kr.**
Områdeleder	Løntrin 32 + 2.016 kr.	Løntrin 32 + 2.016 kr.

Stk. 3.
Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt ændringer som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 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. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, som forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.
Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

> *BEMÆRKNINGER*:
> *Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1).*

Stk. 3.
Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.
Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.
Ansatte, undtaget ST-reddere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.

Ansatte, undtaget ST-reddere, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes 8 løntrin oven i grundlønnen.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Den enkelte region har mulighed for ud fra en konkret vurdering at medregne beskæftigelse ud over det i stk. 2 nævnte, hvis regionen skønner, at beskæftigelsen er relevant.*

ST-reddere med 6 års sammenlagt beskæftigelse som ST-reddere inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.

ST-reddere, som har sammenlagt 12 års beskæftigelse som ST-redder inden for overenskomstens område, ydes 6 trin oven i grundlønnen.

Stk. 3.
Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 4.
Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

1)
Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam-Liv.

2)
Det samlede pensionsbidrag udgør 14,0 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2.
Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning på 15,79 % opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

Stk. 3.
For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 4.
Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.
For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK 11.17.1).

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**
Stk. 6.
Stk. 6 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 6. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 6, 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 egen pension fra en pensionsordning, det offentlige har bidraget 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. 6a. (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 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. 7.
Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 10. ATP

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

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

§ 11. ARBEJDSTID

Regionen skal ved ansættelsen træffe beslutning om at anvende et af følgende regelsæt:

Arbejdstidsreglerne i bilag 1 **(arbejdstidsaftale for ambulanceuddannet personale)**

eller

Arbejdstidsaftale for bl.a. social- og sundhedsassistenter indgået mellem RLTN og bl.a. FOA (OK 11.05.11.1)

BEMÆRKNINGER:
Det behøver ikke at være det samme arbejdstidsregelsæt, der anvendes på alle arbejdspladser i regionen. Man kan således godt anvende det ene regelsæt på en arbejdsplads og det andet regelsæt på en anden arbejdsplads i samme region.

Anvendes arbejdstidsaftale for bl.a. social- og sundhedsassistenter, udgør procentsatserne i stk. 3 følgende:

- **For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 23.00 ydes et tillæg, der udgør 29 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering**
- **For effektiv tjeneste i tidsrummet mellem kl. 23.00 – 06.00 ydes et tillæg, der udgør 32,5% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.**
- **For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg, der udgør 42 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.**
- **For effektiv tjeneste på søgnehelligdage ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.**

****NYT****

§ 11A. 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 orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.
Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.
Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.
Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.
Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6.
En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.
En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER:
Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11.05.2] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

§ 12. OMRÅDEREDDER

Stk. 1.
Stillinger som områdereddere besættes efter ansøgning. Der kan lokalt aftales andre vilkår end nedenstående.

Stk. 2.
Områdereddere er tilknyttet en hovedarbejdsplads (fremmødestation) og dækker her ud over maksimalt 3 andre ambulancestationer inden for en radius af 60 km fra fremmødestationen.

Ved ændring af fremmødestationen skal varsel gives senest kl. 19.00 dagen før vagt. Ved kortere varsel gives et tillæg på 203 kr. pr gang (31. marts 2018 niveau).
Ved ændret fremmødestation efter kl. 19.00, ydes kørselsgodtgørelse efter statens takster for km fra fast ansættelsesstation til fremmødestation.

Stk. 3.
Antallet af områdereddere må ikke overstige 15 procent af de med ambulancekørsel beskæftigede indenfor et givent geografisk område.

Stk. 4.
Områdereddere følger et aftalt døgnvagtrul og kan indgå i såvel døgn- som effektive vagter. Afløser man på effektive vagter, møder man på vagtens mødetidspunkt og honoreres fortsat efter Bilag 1, stk. 4.

Stk. 5.
Ved besættelse af faste pladser/vagter kan påses, om områdereddere har ønske om at komme i betragtning hertil.

Stk. 6.
Der gives områdereddere et pensionsgivende funktionslønstillæg på 2.536 kr. pr. måned (31. marts 2018 niveau).

§ 13. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.
Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

> *BEMÆRKNINGER:*
> *I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.*
>
> *Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.*

Stk. 2.
Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.
Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 14. TJENESTEFRIHED

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

§ 15. 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.

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.

BEMÆRKNINGER:
Underretningen til FOA sker digitalt.

FOA, CVR-nummer: 46024516

Underretningen til FOA 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. FOA 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 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 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.

BEMÆRKNINGER:
Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7.
Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen 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.

§ 16. UNDERVISNING

Stk. 1.
Der gives ikke særskilt betaling for undervisning indenfor den normale daglige arbejdstid.

Stk. 2.
Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, betales et ikke-pensionsgivende honorar på 366,44 kr. pr. undervisningsdag (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.
For undervisning og instruktion, der foregår uden for den effektive periode i forbindelse med en døgnvagt, betales en timeløn for undervisning inkl. forberedelse efter stk. 5 med modregning af den pågældendes normale timeløn.

Stk. 4.
For undervisning og instruktion uden forbindelse med en døgn- eller dagvagt, betales timeløn efter stk. 5 uden modregning.

Stk. 5.
For teoretisk og praktisk undervisning samt instruktion betales et ikke-pensionsgivende honorar på 366,44 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:
Der kan ikke herudover gives almindelig løn eller overarbejdsbetaling.

§ 17. UNIFORM

Der ydes fri uniform efter de for den enkelte region gældende regler.

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

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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 11.13.1)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK 21.07.1)
7. Lønberegning/lønfradrag (OK 11.12.1)

8. Åremålsansættelse (OK 21.15.1)
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)
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1)
20. Ferie (OK 11.04.1)
21. Barsel mv. (OK 11.09.2)
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1)
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1)
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK 11.34.1)
25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1)
26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2)

BEMÆRKNINGER:
Der henvises også til supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK 11.16.6).

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. Retstvistaftalen (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. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04)

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 19. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNINGER:
*Højst en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra **1. november 2024** til og med **30. november 2024** eller ansættelse fra **16. januar 2025** til og med **15. februar 2025**.*

§ 20. LØN OG LØNBEREGNING

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

§ 21. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 22. PENSION

Stk. 1.
Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv, for:

1. ansatte, som
   a) er fyldt 21 år, og
   b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. april 2002.

   Det samlede pensionsbidrag udgør 14,0 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

   Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

   Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, omfattes straks af pensionsordningen.

   BEMÆRKNINGER:
   For optjening af karensperiode, § 22, pkt. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag) (OK 11.15.1).

Stk. 2.
Pensionsbidraget indbetales til pensionsselskabet samtidig med lønudbetalingen.

§ 23. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.
Timelønnede er omfattet af reglerne i § 12, stk. 1 og 3.

Stk. 2.
Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderne ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.
Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 24. OPSIGELSE

Medarbejderne kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

§ 25. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.
Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

1. § 4. Løndannelse
2. § 10. ATP
3. § 11. Arbejdstid
4. § 16. Undervisning.
5. § 18. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 2, 7, 12, 13, 18, 19, 20 og 25.

Stk. 2.
Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK 11.09.2).

KAPITEL 4. ELEVER

§ 26. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter elever, som er ansat og uddannes på praktikpladser med henblik på en uddannelse som redder (ambulancebehandler).

Praktikforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 27. LØN OG LØNBEREGNING

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**
Stk. 1.
Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, aflønnes i hele uddannelsesperioden efter løntrin 18 + 4.824 kr. (31. marts 2018 niveau). (**Med virkning fra 1. april 2025: løntrin 20).**

Stk. 2.
Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år, aflønnes efter løntrin 6. Efter gennemførelse af 2 års uddannelsesforløb aflønnes elever efter trin 8. Elever ansat efter denne bestemmelse aflønnes efter trin 12 på tidspunktet, hvor eleven fylder 25 år.

Stk. 3.
Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4:

Sidste uddannelsesår 86 %
Næstsidste uddannelsesår 75 %
Øvrig uddannelsestid 64 %

§ 28. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.
De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Arbejdsgivernes elevrefusion, jf. lov om AER § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2.
For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 1115 af 12. december 2003, refunderes elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 29. PRØVETID OG OPHÆVELSE AF UDDANNELSESAFTALE

Stk. 1.
Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden.

Stk. 2.
Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes FOA skriftligt herom.

BEMÆRKNINGER:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR-nummer: 46024516

Underretningen til FOA indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere eleven.

Parterne har udarbejdet det fortolkningsbidrag, som fremgår af bilag 3 til nærværende overenskomst.

§ 30. OVERARBEJDE

For overarbejde – som ikke afspadseres – ydes overarbejdsbetaling, som beregnes i forhold til grundlønnen for ambulanceassistenter med tillæg af 50 %.

Overarbejde ydes pr. påbegyndt ½ time.

§ 31. PENSION

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

§ 32. SYGDOM

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 33. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 10 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn af regionen.

§ 34. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.
Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 11, arbejdstid
§ 12, barns første og anden sygedag
§ 16, uniform
§ 17, øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 1, 2, 7, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 33 og 34.

Der kan aftales decentralløn efter reglerne herom (OK 11.18.1).

Stk. 2.
Aftale om befordringsgodtgørelse til elever gælder (OK 11.23.3)

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER

§ 35. 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** Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.
Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 24. februar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis
/ Ole Lund Jensen

For FOA:
Thomas Brücker
/ Lis Svanberg

BILAG 1. ARBEJDSTIDSREGLER

Med virkning til 31. marts 2025:

Dette bilag gælder, hvis der er truffet beslutning herom efter § 11 i overenskomsten.

A. ARBEJDSTID

Stk. 1.
Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftigede udgør 1924 timer svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2.
Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet. Hvor der ikke er en lokal afdeling, sker drøftelsen med forbundet.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, bør der gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan arbejde på deltid.*
>
> *Endvidere bør der, efter anmodning fra den ansatte, gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis der er mulighed herfor.*

Stk. 3.
Den normale ugentlige arbejdstid for personale, der hovedsageligt varetager døgntjeneste, udgør gennemsnitlig 48 timer svarende til 2 døgnvagter pr. uge.

Stk. 4.
Arbejdstiden for døgnvagtgørende personale afvikles som netto 87 døgnvagter om året.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Den årlige arbejdstid opgøres således: 87 døgnvagter af 20 timer = 1740 timer pr. år. 1740 timer + 185 ferietimer = 1925 timer pr. år.*

Stk. 5.
De første 12 timers effektiv tjeneste indgår i betalingen for en døgnvagt.

Overskrides 12 timers effektiv tjeneste på en døgnvagt beslutter arbejdsgiver efter forudgående lokal drøftelse, om overskridelsen udbetales eller afspadseres.

Betaling sker med gældende timeløn (ikke pensionsgivende), der beregnes som 1/1924 af årslønnen.

Afspadsering sker time for time.

Stk. 6.
Opgørelsen af det effektive arbejde på en døgnvagt sker i minutter.

Ved lønperiodens afslutning sammentælles minutterne, og der sker afrunding til nærmeste halve time.

Døgnvagtens mødetid aftales lokalt. Opnås der ikke enighed, kan arbejdsgiver fastsætte et mødetidspunkt mellem kl. 6.00 og kl. 8.00.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *I opgørelsen af det effektive arbejde indgår ud over kørsel eksempelvis klargøring af biler, vask og anden form for arbejde i forbindelse med tjenesten. For dette arbejde medregnes 1 time i opgørelsen af det effektive arbejde pr. døgnvagt, medmindre andet aftales lokalt.*
>
> *For døgnvagter, hvor den lokale repræsentant for FOA angiver, at vagtbelastningen udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling med henblik på initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.*

Stk. 7.
For personale i dagtjeneste er juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage, mens 1. maj og grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

For udført tjeneste efter tjenesteplanen 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 gives erstatningsfrihed svarende til det antal timer, de pågældende har arbejdet efter kl. 12.00 den pågældende dag.

For udført tjeneste efter tjenesteplanen juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag gives erstatningsfrihed svarende til det antal timer, de pågældende har arbejdet den pågældende dag.

Stk. 8.
For fuldtidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.
Pausen afholdes i et interval mellem 4 og 7 timer efter mødetidspunktet, såfremt kørsel A og B-ture tillader det.

Pauser kan alene afbrydes ved udkald til kørsel A og B.

> BEMÆRKNING:
> *Øvrige retningslinjer vedrørende afholdelse af pauser fastlægges lokalt.*
> *Det drøftes løbende i relevante MED-udvalg, hvorledes pauseafviklingen forløber.*

Stk. 9.
For deltidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 10.
En døgnvagt indgår i opgørelsen af arbejdstiden med 20 timer.

Stk. 11.
Personale, som normalt ikke udfører døgntjeneste men undtagelsesvis tildeles en døgnvagt eller dele af en døgnvagt, får indregnet arbejdstiden med 20/24 pr. time.

BEMÆRKNINGER:
En hel døgnvagt indregnes således med 20 timer.

Får man eksempelvis tildelt ½ døgnvagt sker indregning med 10 timer. Den effektive tjeneste beregnes forholdsmæssigt, jf. stk. 5.

Stk. 12.
Personale, som normalt udfører døgntjeneste, men undtagelsesvist tildeles en ikke-døgntjeneste, får indregnet arbejdstiden med det præsterede antal timer.

BEMÆRKNINGER:
En ikke-døgnvagt på 8 timer fraregnes den årlige arbejdstidsnorm for døgnvagter med 8 timer.

B. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gælder (OK 11.05.01.01).

C. TILLÆG TIL DØGNVAGTER

Stk. 1.
For døgnvagter ydes tillæg for arbejde i forskudttid og weekendgodtgørelse i de tidsrum, som fremgår af B.

Tillæggene udgør 5/7 af satserne i den i B nævnte aftale.

Stk. 2.
For tjeneste på lørdage for døgnvagtgørende personale ydes weekendgodtgørelse dog fra kl. 11.00.

D. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.
For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. overenskomstens §§ 5-7.

Overarbejde afregnes i 1/2 timer.

Stk. 2.
Overarbejdstillægget for udgør:

1. På hverdage, (bortset fra lørdage der er fastsat som frilørdage), de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 %, øvrige timer 100 %.

2. På lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 07.00 til kl. 12.00, 50 % for de første 3 timer, øvrige timer 100 %, og
3. på søn- og helligdage 100 %.

Stk. 3.
Varetagelse af en ekstra døgnvagt – eller dele deraf – på en inddraget fridag kan maksimalt udløse betaling for 20 timer, uanset om vagten deles mellem to eller flere personer, jf. nærmere stk. 4.

Stk. 4.
1. De første 3 timer på hverdage: 20/24 timeløn med 50 % overtidstillæg
2. Alle øvrige timer herunder søn- og helligdage: 20/24 timeløn med 100 % overtidstillæg.

Stk. 5.
Når to eller flere personer deler en døgnvagt, der vederlægges efter stk. 4, udgør vagten pr. person mindst 8 timer.

Kortere vagter end 8 timer honoreres for mindst 3 timer pr. gang med 100 % overtidstillæg.

Stk. 6.
Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 7.
Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 8.
Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 9.
Ved udkald, hvor pågældende ikke er omfattet af en vagtordning eller lignende, gives overarbejdsbetaling for minimum 3 timer pr. gang, jf. stk. 2. Hvis der skal gives overarbejdsbetaling for ikke-præsterede overtimer anvendes samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de faktisk præsterede overtimer.

Stk. 10.
For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter pkt. B.

Stk. 11.
Tilsigelse til overarbejde skal meddeles dagen forud inden normal arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time gives et tillæg på 29,98 kr. pr. gang. Tillægget ydes ikke, når der betales efter stk. 9.

E. SÆRLIGT OM SØGNEHELLIGDAGSBETALING FOR TIMELØNNEDE

Stk. 1.
Timelønnede ansatte, som har været beskæftiget 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2.
Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

F. HVILETIDSAFTALE

Hviletidsaftale af den 6. august 2003 (OK 11.10.10) mellem blandt andre FOA-Fag og Arbejde og Regionernes Lønnings- og Takstnævn gælder.

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

BILAG 1. ARBEJDSTIDSAFTALE FOR AMBULANCEUDDANNET PERSONALE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 OMRÅDE 27

§ 2 TJENESTETYPER 27

§ 3 ARBEJDSTID OG NORMPERIODE 27

§ 4 PAUSE 29

§ 5 SÆRLIGE FRIDAGE 29

§ 6 ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER 29

§ 7 OVERARBEJDE OG DELTIDSANSATTES MERARBEJDE 30

§ 8 TIMELØNNEDE 32

§ 9 HVILETIDSAFTALE 32

§ 10 HVILETID 32

§ 11 ULEMPEGODTGØRELSE (EFFEKTIVE VAGTER) 32

§ 12 VARSLING AF SKIFT I ARBEJDSTIDER MV. 33

§ 13 INDDRAGELSE AF VAGTLISTEFRIDAG 33

§ 14 RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET.....33

§ 15 BETALING FOR RÅDIGHEDSVAGT.....35

§ 1 OMRÅDE

Stk. 1.

Denne aftale gælder, hvis der er truffet beslutning herom efter § 11 i overenskomsten.

§ 2 TJENESTETYPER

Stk. 1.
Tjenesten kan tilrettelægges som døgntjenester eller som effektiv tjenester eller en kombination af de to.

> ***BEMÆRKNING: Den effektive tjeneste kan tilrettelægges som holddrift. Tilrettelæggelse af arbejde i holddrift sker efter drøftelse med tillidsrepræsentanten.***

§ 3 ARBEJDSTID OG NORMPERIODE

Stk. 1.
Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftigede udgør gennemsnitlig 37 timer om ugen.
Den årlige arbejdstid for medarbejdere, der udelukkende går i døgnvagt består af 87 døgnvagter og 7,4 timers yderligere tjeneste.

> ***BEMÆRKNING: Normen opgøres således: 87 døgnvagter af 20 timer = 1740 timer pr. år. 1740 timer + 7,4 timers tjeneste + 185 ferietimer = 1932,4 timer pr. år.***

Stk. 2.
Normen nedskrives med 7,4 timer pr. søgnehelligdag for personale, der udelukkende arbejder i effektiv tjeneste.

For medarbejdere på deltid nedskrives normtallet forholdsmæssigt.

For personale, der udelukkende arbejder i døgnvagt, sker der ingen nedskrivning.

For personale, der både arbejder i døgnvagter og har effektiv tjenester, sker nedskrivningen af normen forholdsmæssigt. Beregningen sker ud fra et gennemsnitligt antal søgnehelligdage omregnet og afrundet til nærmeste ½ time.

BEMÆRKNING:
Der regnes med et gennemsnitligt timetal for søgnehelligdage på 56 timer om året.

Beregningseksempler:
Eksempel 1: Der anvendes 67 døgnvagter af 20 timer, som udgør 77% af den årlige arbejdstid på 1.740 timer (1.925 timer - 185 ferietimer) for personale i døgnvagter. Der skal derfor ske en nedskrivning af årsnormen med 23% af det årlige gennemsnitlige timetal (56 timer) for søgnehelligdage. Nedskrivningen udgør hermed 12,88 timer årligt.

Eksempel 2: Der anvendes 100 effektive vagter af 12 timer, som udgør 69% af den årlige arbejdstid på 1.739 timer (1.924 timer – 185 timer = 1.739 timer). Der skal derfor ske en nedskrivning af årsnormen med 69% af de årlige gennemsnitlige timetal (56 timer) for søgnehelligdage. Nedskrivningen udgør hermed 40,71 timer årligt.

Stk. 3.
En døgnvagt afvikles som en 24 timers vagt, hvori 20 timer indgår i arbejdstidsopgørelsen.

BEMÆRKNING:
En hel døgnvagt indregnes således med 20 timer. Får man eksempelvis tildelt ½ døgnvagt sker indregning med 10 timer. Den effektive tjeneste beregnes forholdsmæssigt.

De første 12 timers effektiv tjeneste indgår i betalingen for en døgnvagt.

Overskrides 12 timers effektiv tjeneste på en døgnvagt, beslutter arbejdsgiver efter forudgående lokal drøftelse, om overskridelsen udbetales eller afspadseres.

Betaling sker med gældende timeløn (ikke pensionsgivende), der beregnes som 1/1924 af årslønnen. Derudover ydes et (ikke pensionsgivende) tillæg pr. time på kr. 390 i grundbeløb (1. marts 2018-niveau).

Afspadsering sker time for time.

Opgørelsen af det effektive arbejde på en døgnvagt sker i minutter.

Ved lønperiodens afslutning sammentælles minutterne, og der sker afrunding til nærmeste halve time.

Døgnvagtens mødetid aftales lokalt. Opnås der ikke enighed, kan arbejdsgiver fastsætte et mødetidspunkt mellem kl. 6.00 og kl. 8.00.

BEMÆRKNINGER FOR DØGNVAGTER:
I opgørelsen af det effektive arbejde indgår ud over kørsel eksempelvis klargøring af biler, vask og anden form for arbejde i forbindelse med tjenesten. For dette arbejde medregnes 1 time i opgørelsen af det effektive arbejde pr. døgnvagt, medmindre andet aftales lokalt.

For døgnvagter, hvor den lokale repræsentant for FOA angiver, at vagtbelastningen udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling med henblik på initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

Stk. 4.
Såfremt der ikke indgås anden lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste for effektive vagter udgøre mellem 3-13 timer.

Stk. 5.
Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten.

§ 4 PAUSE
Stk. 1.
For fuldtidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause. Pausen afholdes i et interval mellem 4 og 7 timer efter mødetidspunktet, såfremt kørsel A og B-ture tillader det.

Pauser kan alene afbrydes ved udkald til kørsel A og B.

BEMÆRKNING: Øvrige retningslinjer vedrørende afholdelse af pauser fastlægges lokalt. Det drøftes løbende i relevante MED-udvalg, hvorledes pauseafviklingen forløber. Der tilstræbes yderligere en pause, hvis den samlede tjeneste er på 12 timer eller derover.

Stk. 2
For deltidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

§ 5 SÆRLIGE FRIDAGE
Stk. 1.
For effektive tjenester om eftermiddagen den 1. maj, påskelørdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag efter kl. 12.00 gives erstatningsfrihed af samme længde, som gives ansatte inden for samme institution i almindeligt dagarbejde. Det gælder ikke for døgnvagter.

§ 6 ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Stk. 1.
For døgntjenester ydes tillæg i de tidsrum, som fremgår af oversigten i stk. 3, med 5/7 sats.

Stk. 2.
For effektiv tjenester ydes tillæg i de tidsrum, som fremgår af oversigten i stk. 3.

Stk. 3 **TABEL 1**

Tidspunkt:	**Tillæg pr. 1. april 2025 (31. marts 2018 niveau)**
Forskudttidstillæg: **Mandag til fredag fra kl. 17.00 til kl. 24.00** **Mandag fra kl. 04.00 til kl. 06.00, hvis arbejdet er påbegyndt efter kl. 00.00** **Tirsdag til fredag fra kl. 00.00 til kl. 06.00** **Lørdag fra kl. 00.00 til kl. 08.00**	**35,49 kr. pr. time i grundbeløb**
Weekendtillæg: **Lørdage fra kl. 08.00 til kl. 24.00** **Søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00** **Mandage fra kl. 00.00 og til kl. 04.00** **Mandag fra kl. 04.00 til kl. 06.00, hvis arbejdet er påbegyndt senest kl. 00.00 eller tidligere.**	**60,32 kr. pr. time i grundbeløb**

Tillægget reguleres i henhold til aftale om lønninger for ansatte i regionerne jf. (OK 21.03.1)

Afregning af betalingssatserne foretages i halve timer.

§ 7 OVERARBEJDE OG DELTIDSANSATTES MERARBEJDE

Stk. 1.
For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. overenskomstens §§ 5-7. Overarbejde afregnes i ½ timer.

Stk. 2.
Overarbejdstillægget udgør:

1. **På hverdage 50% de første 3 timer, øvrige timer 100 %.**
2. **På lørdage fra kl. 07.00 til kl. 12.00, 50 % for de første 3 timer, øvrige timer 100 %, og**
3. **På søn- og helligdage 100 %.**

Stk. 3.
Varetagelse af en ekstra døgnvagt – eller dele deraf – på en inddraget fridag kan maksimalt udløse betaling for 20 timer, uanset om vagten deles mellem to eller flere personer, jf. følgende satser:

1. **De første 3 timer på hverdage: 20/24 timeløn med 50 % overtidstillæg**
2. **Alle øvrige timer herunder søn- og helligdage: 20/24 timeløn med 100 % overtidstillæg.**

Stk. 4.
Når to eller flere personer deler en døgnvagt, der vederlægges efter stk. 3, udgør vagten pr. person mindst 8 timer.

Kortere vagter end 8 timer honoreres for mindst 3 timer pr. gang med 100 % overtidstillæg.

Stk. 5.
Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid. Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 6.
Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid for en fuldtidsansat betragtes som overarbejde.

Stk. 7.
Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 8.
Ved udkald, hvor pågældende ikke er omfattet af en vagtordning eller lignende, gives overarbejdsbetaling for minimum 3 timer pr. gang, jf. stk. 2. Hvis der skal gives overarbejdsbetaling for ikke-præsterede overtimer anvendes samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de faktisk præsterede overtimer.

Stk. 9.
For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter § 6, stk. 3.

Stk. 10.
Varsling af overarbejde skal meddeles dagen forud inden normal arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time gives et tillæg på 29,98 kr. pr. gang. Tillægget ydes ikke, når der betales efter stk. 8.

§ 8 TIMELØNNEDE

Effektiv tjeneste
Stk. 1.
Timelønnede ansatte, som har været beskæftiget 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2.
Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

§ 9 HVILETIDSAFTALE
Stk. 1.
Hviletidsaftale af den 6. august 2003 (OK 11.10.10) mellem blandt andre FOA og Regionernes Lønnings- og Takstnævn gælder.

§ 10 HVILETID
Stk. 1.
Når der efter en vagtplan skiftes mellem hold, kan friheden én gang pr. kalenderuge nedsættes til 8 timer. I øvrige, ekstraordinære tilfælde, hvor friheden nedsættes til 8 timer, betales den første vagt efter overenskomstens regler om overarbejde.

Stk. 2.
En frihedsperiode skal i almindelighed udgøre mindst 35 timer.

> ***BEMÆRKNING: Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn, jf. OK 11.10.12.***

§ 11 ULEMPEGODTGØRELSE (EFFEKTIVE VAGTER)

Stk. 1.
For hver 37 timers arbejde på effektive vagter mellem kl. 19.00-07.00 på alle ugedage optjenes der 3 timers frihed. Friheden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i ovenstående periode, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

> ***BEMÆRKNING: Beredskaber/tjenestesteder, som pr. 1. april 2024 yder ulempegodtgørelse uden for perioden 19-07 i henhold til hidtidig praksis, opretholder denne praksis, så længe nuværende vagtstrukturer videreføres.***

Stk. 2.
Hvis honorering ydes som frihed efter stk. 1, kan denne tilrettelægges som

- **en løbende nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til 34 timer, eller**

- **opsparing af afspadsering, som afvikles som timer eller dage.**

Stk. 3.
Ved deltidsbeskæftigelse eller holddriftsarbejde i mindre end 37 timer pr. uge opnås forholdsmæssig frihed/betaling efter stk. 1.

§ 12 VARSLING AF SKIFT I ARBEJDSTIDER MV.
Stk. 1.
Der skal gives et varsel på mindst 72 timer ved:

1) afspadsering
2) forskydning af en vagtlistefridag , og
3) ændring af tjenestens placering

Stk. 2.
Hvis varslet efter stk. 1, nr. 2 ikke overholdes, honoreres for de ændrede timer, der arbejdes i varslingsperioden efter overenskomstens regler om overarbejde. For disse timer betales ikke tillæg for forskudt tid og weekendgodtgørelse , jf. § 6, stk. 3.

§ 13 INDDRAGELSE AF VAGTLISTEFRIDAG
Stk. 1.
Arbejde på en inddraget vagtlistefridag betragtes som overarbejde og honoreres efter overenskomstens regler herom, dog således at arbejde på hverdage (mandag-fredag) betales med 100 % overtidstillæg for alle timer mellem kl. 17.00 og kl. 06.00.

§ 14 RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET
Stk. 1.
Rådighedsvagt er rådighedsvagt fra bolig, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

> ***BEMÆRKNING:***
> ***Hvis rådighedsvagt etableres for en del af perioden uden for normal arbejdstid, forudsættes det, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsopgaven/funktionen og den hertil knyttede rådighedsvagt. Tilrettelæggelse af arbejde i rådighedsvagt sker efter drøftelse med tillidsrepræsentanten.***

Stk. 2.
Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter regionsrådets beslutning herom, idet - der efter samråd med de berørte medarbejdere kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i bolig, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet - rådighedsvagt så vidt muligt skal fordeles på flere end 3 medarbejdere, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.

Stk. 3.
Overstiger den enkelte medarbejders rådighedsvagttimer 180 pr. måned, kan organisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.

Stk. 4.
Bestemmelser om godtgørelse og mindstebetaling ved udkald i de respektive overenskomster og aftaler er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.

Stk. 5.
Overarbejde i forlængelse af planlagt tjenestes ophør honoreres efter bestemmelsen om overarbejde, og samtidig gives de sædvanlige rådighedsvagttillæg efter § 15.

Der betales ikke tillæg for manglende varsko.

Stk. 6.
Udskydes hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt til den følgende arbejdsdag, afspadseres det præsterede overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, eventuelt suppleret med de under rådighedsvagten optjente timer (3 rådighedsvagttimer = 1 times frihed med løn).

> ***BEMÆRKNING:***
> ***Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn, jf. (OK 11.10.12).***
> ***Hviletidsaftalens pkt. 1 er ikke til hinder for, at hvileperioden nedsættes til 8 timer mellem 2 døgns hovedarbejder. Det er dog efter aftalens pkt. 3 en forudsætning, at der er indgået skriftlig aftale herom mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant.***
>
> ***Hviletiden anses for afholdt, når den samlede hviletid under rådighedsvagten har udgjort sammenlagt 11 timer, hvoraf mindst 4 timer i sammenhæng skal falde mellem kl. 23.00 og tidspunktet for dagtjenestens normale påbegyndelse. Hvis sidstnævnte betingelse om 4 timers sammenhængende hviletid på grund af udkald ikke er opfyldt, anses hviletiden først for afholdt, når hviletiden siden sidste udkald uden afbrydelse har udgjort 11 timer.***
>
> ***Hvis sidstnævnte betingelse om 4 timers sammenhængende hviletid på grund af udkald ikke er opfyldt, anses hviletiden først for afholdt, når hviletiden siden sidste udkald uden afbrydelse har udgjort 11 timer.***
>
> ***Telefonopkald, der medfører aktivitet, afbryder hviletiden efter hviletidsaftalens pkt. 2.***

Stk. 7.
Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser gælder for medarbejdere i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste.

BEMÆRKNINGER: Befordringsgodtgørelse regnes fra hjemmet til arbejdsstedet, hvortil der sker udkald eller den pligtige tilsynstjeneste foregår, og tilbage til hjemmet. Reglerne findes i (OK 21.14.1).

§ 15 BETALING FOR RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1.
For rådighedsvagt uden for normal arbejdstid ydes følgende tillæg

Tidspunkt	Tillæg til og med 31. marts 2021 (31. marts 2018 niveau)	Tillæg pr. 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)
Hverdage i tidsrummet fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført	32,78 kr. pr. vagttime i grundbeløb	32,93 kr. pr. vagttime i grundbeløb
Søgnehelligdage i tidsrummet kl. 00.00 - 24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført, til normal arbejdstids begyndelse mandag	39,10 kr. pr. vagttime i grundbeløb	39,28 kr. pr. vagttime i grundbeløb

Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Grundbeløbene reguleres i henhold til aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK 21.03.1).

Stk. 2.
Hvis medarbejderen inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags - som søn- og helligdagstimer), betales ud over de i stk. 1 nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:

a) 50 % af tillæggene efter stk. 1, pkt. a) (for hverdage) eller b) (for søn- og helligdage) for den 141.-210. time samt

b) b) 100 % af tillæggene efter stk. 1, pkt. a) (for hverdage) eller b) (for søn- og helligdage) for den 211. og følgende timer.

Stk. 3.
Af de i optjeningsåret (1. januar til 31.december) udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse i stk. 2, beregnes 12,5 % feriegodtgørelse.

BEMÆRKNINGER: Feriegodtgørelsen på 12,5 % udbetales det følgende ferieår i forbindelse med øvrige "feriebetalinger".

Stk. 4.
Tillæg efter stk. 1 samt den særlige godtgørelse efter stk. 2, indgår ikke i beregningen/betalingen af:

1) ferie med løn,
2) feriegodtgørelse, og/eller
3) særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5.
I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med medarbejderen, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

Stk. 6.
Der betales ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for de timer, der betales efter stk. 7 og 8.

BEMÆRKNINGER:
Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. (OK 11.17.1).

Stk. 7.
BETALING FOR UDKALD M.V
For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten betales overtidsbetaling med 100 % overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidsbetaling svarende til løntrin 43 med 100 %'s overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer.

BEMÆRKNINGER: Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begyndelse, evt. ved at pågældende møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere afhængig af bl.a. tidspunktet og vejrlige.

Stk. 8.
TELEFONOPKALD
For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, f.eks. opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig overtidsbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

BILAG 2. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

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

Paragraf	Betegnelser på lønsedlen
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 5, stk. 2	Grundlønstillæg
§ 7, stk. 2	Kval. løn 4 år/10 år
§ 7, stk. 2	Kval. Løn 6/12 år
§ 15	Undervisning
§ 26, stk. 3	Elevløn
§ 26, stk. 2	Elevløn, 21 år
§ 26, stk. 1	Voksenelevløn

BILAG 3. FORTOLKNINGSBIDRAG OM UNDERRETNING AF FOA VED OPHØR AF ELEVAFTALE

Parterne har udarbejdet nedenstående fortolkningsbidrag til overenskomstens § 28, stk. 2 om ophør af uddannelsesaftale.

Formålet med bestemmelsen er at inddrage FOA før et elevforhold ophæves. Det giver forbundet mulighed for at hjælpe eleven i den særlige situation, herunder indgå i en dialog med ansættelsesmyndigheden, hvor forbundet finder det hensigtsmæssigt.

Bestemmelsen gælder i situationer, hvor ansættelsesmyndigheden ensidigt ophæver elevkontrakten.

Bestemmelsen gælder ikke ved ophør af elevkontrakten til det fastsatte tidspunkt og ved gensidige ophævelser af et elevforhold.

Ved ansættelsesmyndighedens opsigelse i prøvetiden, er der enighed om, at forbundet først underrettes, når en elev meddeles ophævelse af sin elevkontrakt.

Hvis forbundet anmoder ansættelsesmyndigheden om et møde, afholdes dette snarest muligt. Mødets afholdelse har ikke opsættende virkning for en evt. afgørelse om ophævelse.

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGS-PLAN

Aftale om kompetenceudvikling (OK 11.16.2) indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.
Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.*
>
> *I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.*

Stk. 2.
Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.
Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKNINGER:
Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

København, den 25. august 2015

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

For FOA:
Reiner Burgwald

PROTOKOLLAT 2 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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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, helbredsvurdering, 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 opsige 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 11. januar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen
/ Lotte Pedersen

For FOA:
Reiner Burgwald
/ Henrik Piil

****NYT** med virkning fra 1. juli 2024:**

PROTOKOLLAT 3. FRAVIGELSE AF REGEL OM MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSTID

§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE
Protokollatet omfatter personer omfattet af overenskomstens § 1.

§ 2. INDIVIDUEL AFTALE OM FRAVIGELSE AF REGEL OM MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSTID

Stk. 1
Det er muligt at indgå en individuel aftale (opt-out) mellem arbejdsgiver og medarbejder om fravigelse af § 6, stk. 2 (om maksimal ugentlig arbejdstid) i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, hvormed medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 48 timer (inkl. overarbejde) over den gældende referenceperiode.

> ***BEMÆRKNING:***
> ***Den individuelle aftale ift. § 2 skal foreligge skriftligt.***
>
> ***Det er frivilligt for medarbejderen at indgå en sådan individuel aftale (samtykke), hvorfor det ikke må lægges medarbejderen til last, hvis vedkommende ikke ønsker at give samtykke til fravigelsen af reglen om maksimal ugentlig arbejdstid.***
>
> ***Tjenesten planlægges i overensstemmelse med de i overenskomsten fastsatte bestemmelser herom.***

Stk. 2.
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte, som har indgået aftale om opt.out, jf. § 2, kan ikke overstige 65 timer om ugen i gennemsnit over den gældende referenceperiode.

Stk. 3.
Ved overtrædelse af reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid i stk. 2, henvises til reglerne i bilag 1 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

§ 3. TILBAGEKALDELSE AF SAMTYKKE

Stk. 1.
Ansatte, der har indgået aftale om opt-out, jf. § 2, kan tilbagekalde sit samtykke med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang.

Stk. 2.
Såfremt særlige omstændigheder gør sig gældende, kan det mellem arbejdsgiver og den ansatte aftales, at samtykket kan tilbagekaldes med et kortere varsel.

BEMÆRKNING:
Parterne anbefaler, at arbejdsgiver så vidt muligt søger at imødekomme den ansattes ønske om afkortning af varslet for tilbagekaldelse, hvis medarbejderen af konkrete personlige årsager (fx helbredsmæssige- eller familiemæssige forhold) anmoder herom.

§ 4. OVERSIGT

Stk. 1.
Arbejdsgiver skal føre en oversigt (register) over de medarbejdere, jf. § 2, som har indgået en individuel aftale (opt-out) om fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid.

Stk. 2.
Arbejdspladsens tillidsrepræsentant skal på anmodning have den i stk. 1, nævnte oversigt udleveret.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN

Protokollatet træder i kraft med virkning fra 1. juli 2024.

København, den 24. februar 2025

For RLTN
Rikke M. Friis
/ Ole Lund Jensen

For FOA
Thomas Brücker
/ Lis Svanberg