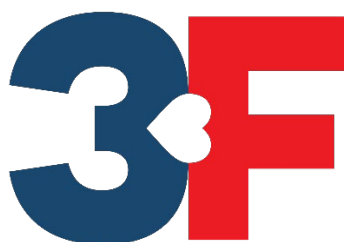


Offentligt ansatte 2021-2024

**Overenskomst mellem RLTN
og
Fagligt Fælles Forbund**

**Smørrebrødsjomfruer, catere
og elever ansat i regioner**

1.april 2021 til 31. marts 2024



AMTSRÅDSFORENINGEN

RESTAURATIONSBRAN-
CHENS FORBUND

TILTRÆDELSESAFTALE
for
smørrebrødsjomfruer, catere og elever

2006

OK-05

Mellem Restaurationsbranchens Forbund og Amtsrådsforeningen indgås følgende tiltrædelsesaftale:

1. Restaurationsbranchens Forbund tiltræder den til enhver tid gældende overenskomst for ikke-ledende personale indgået mellem Amtsrådsforeningen og Sundhedskartellets organisationer for så vidt angår den del af overenskomsten, som vedrører ernæringsassistenter (Kost & Ernæringsforbundets forhandlingsområde).
2. Tiltrædelsesaftalens område er uddannede smørrebrødsjomfruer og catere, der ansættes som henholdsvis smørrebrødsjomfruer eller catere i ikke-ledende stillinger i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Tiltrædelsesaftalen omfatter stillinger, der er opslået som uddannet smørrebrødsjomfru eller cater.

Tiltrædelsesaftalens område er alene stillinger, der ellers vil være dækket af Kost & Ernæringsforbundets forhandlingsområde.

BEMÆRKNINGER:

Stillingsopslag, der henvender sig til flere faggrupper, herunder uddannede smørrebrødsjomfruer og catere, kan besættes som henholdsvis uddannet smørrebrødsjomfru eller cater, hvis en uddannet smørrebrødsjomfru eller cater vælges til stillingen.

3. Tiltrædelsesaftalens område er endvidere elever, der er under uddannelse til gastronom med speciale som cater eller smørrebrødsjomfru, jf. Bekendtgørelse om uddannelse til gastronom nr. 1194 af 15-12-2000.
4. Smørrebrødsjomfruer og catere, der er omfattet af tiltrædelsesaftalens område, får løn- og ansættelsesvilkår svarende til de vilkår, der gælder for ernæringsassistenter. Elever, der er omfattet af tiltrædelsesaftalens område får løn- og ansættelsesvilkår svarende til de vilkår, der gælder for ernæringsassistentelever.
5. Pensionsbidrag indbetales til:

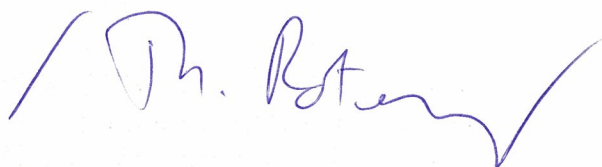
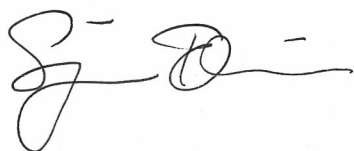
Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum.

Smørrebrødsjomfruer og catere, der er før 01-04-2006 har fået oprettet en pensionsordning i Pensionskassen for økonomaer mv. (nu Pensionskassen for Kost & Ernæringsfaglige) kan fortsætte hermed.

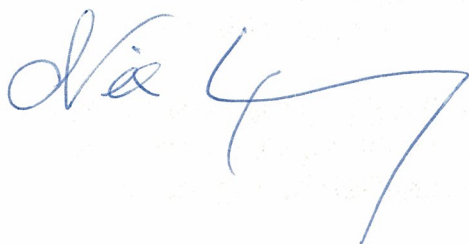
6. Restaurationsbranchens Forbund er forhandlingsberettiget i forhold til smørrebrødsjomfruer, catere og elever, der er omfattet af tiltrædelsesaftalens område.
7. Tiltrædelsesaftalen gælder ikke for smørrebrødsjomfruer og catere, der ansættes i stillinger som ernæringsassistent, kostfaglig eneansvarlig eller kostfaglig leder. Disse stillinger er dækket af Kost & Ernæringsforbundets forhandlingsområde i henhold til overenskomst med Sundhedskartelletts organisationer for ikke-ledende personale samt overenskomst for ledere.
8. Tiltrædelsesaftalen gælder fra 01-04-2006. For elever gælder tiltrædelsesaftalen dog kun for elevkontrakter, der træder i kraft på tidspunktet for dateringen af nærværende tiltrædelsesaftale eller senere.
9. Tiltrædelsesaftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2008.

København, den 18-05-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:



For RESTAURATIONSBRANCHENS FORBUND:



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**

2021

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	16
§ 8. ATYPISKE STILLINGER	16
§ 9. LØNUDBETALING	17
§ 10. PENSION.....	18
§ 11. ATP	21
§ 12. TJENESTEDRAGT	21
§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.	21
§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING	21
§ 15. TJENESTEREJSER.....	21
§ 16. SYGDOM	22
§ 17. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG.....	22
§ 18. VÆRNEPLIGT.....	23
§ 19. EFTERLØN.....	23
§ 20. TJENESTEFRIHED.....	23
§ 21. OPSIGELSE	23
§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	25
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	26
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING.....	26
§ 24. LØN OG LØNBeregning.....	26
§ 25. LØNUDBETALING	26
§ 26. PENSION.....	26
§ 27. TJENESTEDRAGT	26
§ 28. OPSIGELSE OG SYGDOM	27
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE.....	27
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	27
§ 30. ARBEJDSSTID M.V.....	27
§ 31. LØNREGULERING	27
§ 32. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	27
BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER	29
BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND	32
BILAG 3. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR SUNDHEDSPLEJERSKER MED OPGAVER VEDRØRENDE NYFØDTE BØRN MED LÆBE-/KÆBE- OG/ELLER GANESPALTE (LKG-SPALTE).....	34
BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN	35

BILAG 5. ATYPISKE STILLINGER	37
BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	38
PROTOKOLLAT OM KANDIDATER	42
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	46

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

****NYT*****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
Fodterapeut 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

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

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. 5.

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

Stk. 6.

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

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 2021 til og med 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med 15. maj 2022.

§ 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 fridøgnetes placering.

Bestemmelserne i stk. 3 gælder tilsvarende for radiografer.

BEMÆRKNINGER:

Om ansættelsesbreve henvises til § 23, pkt. 1 (Regionernes OK-samling [11.21.1](#))².

I ansættelsesbrevet 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:

² Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts 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 forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om til-læg.

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 gi-ver 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 1. januar 2006	Grundbeløb - med virkning fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau)	Grundbeløb - med virkning fra 1. april 2022 (31. marts 2018 niveau)
	Kroner årligt	Kroner årligt	Kroner årligt
1	219.167	259.933	260.553
2	223.667	265.256	265.876
3	232.767	275.321	275.941
4	240.067	283.955	283.955
5	251.667	297.676	297.676
6	279.567	330.676	330.676
7	290.667	343.806	343.806
8	301.267	356.343	356.343

Stk. 2.

Til lønnen efter stk. 1 ydes nedenstående områdetillæg (31. marts 2018 niveau), idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansattes (hoved)arbejdsplads er belig-gende, 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

	Område			
	1	2	3	4
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.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022****Stk. 3.**

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

Løntrin	Grupper
97% af løntrin 1	Ernæringshjælpere (indtil 7 år)
1	Ernæringsassistenter (indtil 7 år)
1	Ernæringshjælpere (7 år eller mere)
2	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)
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 **NYT** med virkning fra 1. april 2022 løftes professionsbachelorer med 7 års anciennitet til trin 5
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) ** NYT** med virkning fra 1. april 2022
6	Kliniske diætister og diætistassistenter Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, (8 år eller mere)
7	Bioanalytikerundervisere uden diplomkursus Sygeplejersker med specialuddannelse: Se stk. 4 Instruktionsøkonomaer
8	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.

****NYT***

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.

Ernæringshjælper 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

Stk. 2.

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. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 2 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere.

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

Stk. 3.

Til sygeplejersker med 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING:

Tillægget gives til alle sygeplejersker med mindst 4 års sammenlagt – eller mere – beskæftigelse på grundlag af grunduddannelse. Uanset lønindplacering eller eventuelt specialuddannelse.

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

Stk. 4.

Til sygeplejersker, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 16.500 (31. marts 2018 niveau)**

Til sygeplejersker med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4, forhøjes tillægget 22.533 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 23.183 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 5.

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. 6.

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

Radiografer

Stk. 7.

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).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 7 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere.

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

Stk. 8.

Til radiografer med 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNING;

Tillægget gives til alle radiografer med mindst 4 års sammenlagt – eller mere – beskæftigelse på grundlag af grunduddannelse. Uanset løntrin-sindplacering eller eventuel specialuddannelse.

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

Stk. 9.

Til radiografer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 16.500 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Til radiografer 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 2022: 23.183 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 10.

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

Bioanalytikere

Stk. 11.

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).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 11 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere.

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

Stk. 12.

Til bioanalytikere, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 19.500 (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).

Stk. 13.

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

Stk. 14.

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

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

Stk. 15.

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 2022**

Stk. 16.

Til laboranter, laboratorieteknikere og industrilaboranter, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse som laborant eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 19.500 (31. marts 2018 niveau).**

Kliniske diætister

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

Stk. 17.

Til kliniske diætister, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 19.500 (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, professionsbachelor i ernæring og sundhed, ernæringsteknologer og kostfaglige eneansvarlige

Stk. 18.

Til økonomaer, professionsbachelor i ernæring og sundhed, 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).

****NYT** Med virkning fra 1. april 2022:**

Stk. 19.

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

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

Stk. 20.

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

Ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet

Stk. 21.

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

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

Stk. 22.

Til ernæringshjælpere, ernæringsassistenter og kostfaglige eneansvarlige på døgn-institutionsområdet ydes et tillæg på kr. 2.000 årligt (31. marts 2018 niveau).

Farmakonomer

Stk. 23.

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 fra 1. april 2022**

Stk. 24.

Til farmakonomer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 19.500 (31. marts 2018 niveau).**

Defektricer og ledende defektricer

Stk. 25.

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. 26.

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

Psykomotoriske terapeuter

Stk. 27a.

Til psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger), som har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 14.076 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

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

Stk. 27b.

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 14.076 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 20.356 (31. marts 2018 niveau).**

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

Stk. 27c.

Til psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger), som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes

et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
Med virkning fra 1. april 2022: 22.130 (31. marts 2018 niveau).

Tandplejere

Stk. 28a.

Til tandplejere, som har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 1.893 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)

Stk. 28b.

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 fra 1. april 2022**

Stk. 28c.

Til tandplejere, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 19.500 (31. marts 2018 niveau).**

Fodterapeuter

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

Stk. 29.

Til fodterapeuter, som har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes et pensionsgivende tillæg på 2.306 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 5.072 kr. (31. marts 2018 niveau).**

****NYT****

Stk. 30.

Forbedringerne i § 6, stk. 3, stk. 4, stk. 8, stk. 9, stk. 12, stk. 15, stk. 16, stk. 17, stk. 19, stk. 20, stk. 22, stk. 24, stk. 27b, stk. 27c, stk. 28c og stk. 29 sker med fuldt gennemslag.

§ 7. LOKAL LØNDANNELSE

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg, jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets 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 7 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 resultatløn 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. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

		Gældende indtil 31. marts 2022	Gældende fra 1. april 2022
Gruppe		Pensionsprocent	Pensionsprocent
Sygeplejersker		13,55	13,55
Radiografer		13,94	13,94
Bioanalytikere		13,62	13,66
Bioanalytikerundervisere		13,62	13,66
Laboranter		13,62	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	
Kostfaglige eneansvarlige på døgningsskiftområdet		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
Farmakonometre		16,65	16,65
Defektricer		13,30	13,30
Ledende defektricer		13,30	13,30
Tandplejere		14,20	14,20

Stk. 3.

Løntrinlønningen 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 løndelev.

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.

Stk. 7.

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.

Stk. 8.

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en 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](#)).

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

§ 12. TJENESTEDRAGT³

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.

³ Kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt. **Fodnoten bortfalder med virkning fra den 1. april 2022.**

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 sygelistsens 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. 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.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den

ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

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. Organisationen 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

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](#))
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

Højst 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.

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

§ 27. TJENESTEDRAGT⁴

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.

⁴ Kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt. **Fodnoten bortfalder med virkning fra den 1. april 2022.**

§ 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, gennemsnitslønngaranti
- § 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 2021**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2024**. 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 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Grete Christensen

/ Louise Kanstrup Petersen

For DANSKE BIOANALYTIKERE
Martina Jürs

/ Joy Strunck

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

/ Jacob Møller

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Ann-Mari Grønbæk

/ Ulrik Frederiksen

For DANSKE TANDPLEJERE:
Elisabeth Gregersen

/ Robert Barrit Sørensen

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-assistenter) 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.

Farmakonomelever

Mellem Farmakonomforeningen og RLTN er der enighed om, at RLTN tilslutter sig overenskomsten mellem Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen for så vidt angår bestemmelserne om farmakonomelevers 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 farmakonomelever 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 farmakonomelever.

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

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

Ferie

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

Til farmakonomelever, 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:

Farmakonomelever 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 tjenestemandsansatte 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 tjenestemandsansatte dog retten til pension efter det hidtidige løntrin efter tjenestemandslønssystemet. For at undgå dobbelt pensionseffekt er det kun den del af "indplaceringstillægget", der overstiger den hidtidige løntrinsløn, 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 tjenestemandsansat, 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 Sundhedskartellet's 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 tjenestemand's pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Dvs. den lønramme, der gjaldt pr. den 31. marts 1998. Hvis tjenestemanden 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 tjenestemandsvilkår

Ved eventuel genbesættelse af de stillinger, som er besat på tjenestemandsvilkår, 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 førstkommande stillingsledighed.

Stk. 9. Afdelingsjordemødre uden ledelsesfunktioner indplaceres på trin 7. Stillingskategorien bortfalder ved førstkommande 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 phd., 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 8 år
§ 6, stk. 3	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 4	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 5	Med. seng/AKUT
§ 6, stk. 6	Lukkede sikr.afdel
§ 6, stk. 7	Tillæg indtil 8 år
§ 6, stk. 8	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 9,	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 10	Beskrivende radiograf
§ 6, stk. 11	Tillæg indtil 8 år
§ 6, stk. 12	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 13	Flere institutioner
§ 6, stk. 14	Videreuddannelse
§ 6, stk. 15	Bioanalytiker
§ 6, stk. 16	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 17	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 18	Tillæg fra 7 år
§ 6, stk. 19	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 20	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 21	Tillæg indtil 7 år
§ 6, stk. 22	Ernæring døgn
§ 6, stk. 23	Medicindepoter
§ 6, stk. 24	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 25	Medicindepoter
§ 6, stk. 26	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 27a	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 27b	Tillæg fra 8 til 10 år

§ 6, stk. 27c	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 28a	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 28b	Tillæg fra 8 til 10 år
§ 6, stk. 28c	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 29	Tillæg fra 4 år
§ 8, stk. 1	Løn atypisk stilling

****NYT****

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 Sundhedskartelletts 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

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

Stk.1

Kandidater indplaceres i nedenstående lønforløb:

Grundløntrin		Gældende indtil 31. marts 2022	Med virkning fra 1. april 2022
Trin A4		316.113	316.113
Trin A5		336.676	336.676
Trin A6		353.687	353.687
Trin A8		386.379	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 kandidat-eksamen - 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 2022**

§ 3. PENSION

Pensionsprocenten for kandidater udgør 18,46% (**med virkning fra 1. april 2022: 18,58 %**). Den adgangsgivende professionsbacheloruddannelse afgør til hvilken pensionskasse, der sker indbetaling til, jf. overenskomstens § 10.

§ 4. ATP

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

§ 5. ARBEJDSSTID

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 RLTN 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 RLTN 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

§ 6. 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

§ 7. 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.

§ 8. IKRAFTTRÆDEN

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

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Grete Christensen

/ Louise Kanstrup Petersen

For DANSKE BIOANALYTIKERE
Martina Jürs

/ Joy Strunck

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

/ Jacob Møller

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Ann-Mari Grønbæk

/ Ulrik Frederiksen

For DANSKE TANDPLEJERE:
Elisabeth Gregersen

/ Robert Barrit Sørensen

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.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelserne af den 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 syge-

fraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).

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

c) Befordring

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

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 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

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

KOST OG ERNÆRINGS-
FORBUNDET

O V E R E N S K O M S T

vedrørende
løn- og arbejdsforhold
for
ernæringsassistentelever
og
ernæringshjælperelever

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

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

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

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.	3
§ 2. LØN	3
§ 3. LØNUDBETALING	5
§ 4. ATP	6
§ 5. TJENESTEDRAGT	6
§ 6. ARBEJDSTID	6
§ 7. SYGDOM	7
§ 8. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	8
§ 9. ERNÆRINGSASSISTENTELEVERS OG ERNÆRINGSHJÆLPERELEVERS RETSFORHOLD I ØVRIGT	8
§ 10. VOLDGIFT	8
§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	9
§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	9
 PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	10
 BILAG 1. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	13

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som ernæringsassistentelever (tidligere køkkenassistentelever) og ernæringshjælperelever.

Eleverne forudsættes ansat efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser med tilhørende bekendtgørelser. Der henvises til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 451 af 7. maj 2018.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personer 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 overenskomst/-aftalegrundlag fortsætter det 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 Kost og Ernæringsforbundet om, med hvilke institutioner der indgås driftsaftale omfattet af ovenstående, og over for hvilke institutioner driftsaftalen opsiges.

§ 2. LØN

Stk. 1.

Lønnen for elever fastsættes i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 2-7.

BEMÆRKNINGER:

Om betegnelser på den ansattes lønseddel henvises til bilag 1.

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

Stk. 2.

Månedslønnen udgør følgende (31. marts 2018 niveau):

1. - 12. måned	13.-24. måned	25. og flg. måned
10.611 kr.	11.284 kr.	11.775 kr.

**Med virkning fra 1. april
2022: Månedslønnen ud-
gør følgende (31. marts
2018 niveau):**

1. - 12. måned	13.-24. måned	25. og flg. måned
10.694 kr.	11.367 kr.	11.858 kr.

Ernæringsassistentelever med en 2½-årig lønnet praktikperiode - det vil sige ernæringsassistentelever som påbegynder uddannelsen med 6 måneders skoleophold (teori for egen regning) inden elevforholdet etableres - aflønnes efter trinene 1.-12. måned det første halve år af elevtiden og derefter trinene 13.-24. måned og 25. og følgende måned de efterfølgende hele år af elevtiden.

Tilsvarende gælder for ernæringshjælperelever med 1 års lønnet praktikperiode - det vil sige ernæringshjælperelever, som påbegynder uddannelsen med 6 måneders skoleophold (teori for egen regning) inden elevforholdet etableres - aflønnes efter trinene 1.-12. måned det første halve år og derefter trinene 13.-24. måned de efterfølgende måneder af uddannelsen.

BEMÆRKNINGER:

Der ydes ikke områdetillæg.

Der er mellem parterne enighed om, at ernæringsassistentelever og ernæringshjælperelever, som påbegynder uddannelsen efter den 1. i en måned, får lønancienniteten beregnet fra den 1. i den efterfølgende måned.

Stk. 3.

Elever efter stk. 2, der påbegynder elevuddannelse pr. 1. januar 2008 eller derefter, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevløen.

Med relevant beskæftigelse forstås i den sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget som ikke-uddannet med køkkenarbejde i relation til mad og måltider i:

- Regioner/de tidligere amter,
- Kommuner,
- Staten,
- Selvejende/private institutioner, private køkkener og kantiner, samt
- Vikarbureauer inden for køkken- og kantineområdet.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Eksempel:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes månedligt med 1/12 af et årligt grundbeløb på 245.752 kr. (31. marts 2018 niveau) svarende til den laveste løn, en ikke faglært arbejder inden for det pågældende område er berettiget til.

BEMÆRKNINGER:

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.

Stk. 4.

Områdetillæggene til den i stk. 3 nævnte løn udgør 1/12 af nedenstående beløb, 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](#)).

	(31. marts 2018 niveau)
Gruppe 1:	3.628 kr.
Gruppe 2:	6.138 kr.
Gruppe 3	9.765 kr.
Gruppe 4:	12.275 kr.

Stk. 5.

I forbindelse med elevers flytning mellem institutionerne følger områdetillægget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.

Stk. 6.

De i stk. 1 og 2 omtalte lønninger reguleres i henhold til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).¹

§ 3. LØNUDBETALING

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

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

§ 4. ATP

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

§ 5. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt.

§ 6. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale mellem Regionernes Lønnings- og Taksnævn og Sundhedskartellet gælder (OK [11.05.09.01](#)), jf. dog nedenfor:

Stk. 2.

Elever er ikke omfattet af bestemmelsen om deltidsansattes merarbejde og bestemmelserne for timelønnede.

Stk. 3.

Undervisningen skal foregå inden for den normale arbejdstid.

Stk. 4.

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

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

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

Med mindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nattjeneste kl. 18.00-06.00.

Stk. 5.

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

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

Stk. 6.

Elever honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

- for effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.
- for effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

- for effektiv tjeneste på søgnehellig dage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Timelønnen udgør 1/1924 af månedslønnen multipliceret med 12, jf. § 2, stk. 2.

Stk. 7.

Elever med et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb (voksenelever), jf. § 2, stk. 3, honorerer for arbejde på særlige tidspunkter således:

- for effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 27% af timelønnen.
- for effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40% af timelønnen.
- for effektiv tjeneste på søgnehellig dage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Timelønnen udgør 1/1924 af månedslønnen multipliceret med 12, jf. § 2, stk. 2 og 3.

§ 7. SYGDOM

Stk. 1.

Elever oppebærer fuld løn under sygdom i indtil 3 måneder inden for de sidste 12 måneder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Elever, der har været ansat i mindst 1 år, oppebærer fuld løn under sygdom.

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 sygelistsens førelse ikke kan kræves oplysning om sygdommens art.

Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, betales af tjenestestedet, jf. Sygedagpengelovens § 7

§ 8. 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.

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.

§ 9. ERNÆRINGSASSISTENTELEVERS OG ERNÆRINGSHJÆLPERELEVERS RETSFORHOLD I ØVRIGT

For elevernes retsforhold gælder lov om erhvervsuddannelser.

§ 10. VOLDGIFT

Uoverensstemmelse vedrørende fortolkningen af nærværende overenskomst afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer.

2 af medlemmerne udpeges af RLTN og 2 af Kost og Ernæringsforbundet. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten, 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.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder under de ansattes praktikuddannelse (nummereringen henviser til protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
3. Decentral løn (OK [11.18.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Fravær af familiemæssige årsager (Barsel mv.) (OK [11.09.2](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
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](#))

§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

København, den 10. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

/ Jacob Møller

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 jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 27. april 2011

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

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Charlotte Knudsen

BILAG 1. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 2, stk. 2	Elevløn
§ 2, stk. 3	Voksenelevløn