

F32.01.1

F32.09.1

F34.05.1

Side 1

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

HK KOMMUNAL

SAL (Danske Sundhedsadministrato-
rors Landsforening)

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2024
INDEN FOR
HK KOMMUNAL OG
SAL (DANSKE SUNDHEDSADMINISTRATORERS LANDSFORENING)
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Dækningsområde	3
2.1.	Erhvervsakademiuddannelsen og Professionsbachelor	3
2.2.	Overenskomstdækning af tolke.....	3
3.	Løn	4
3.1	Overenskomst for administrations og IT-personale	4
3.2	Overenskomst for Lægeseekretærer m.fl.....	5
3.3	Praktikvejledere	5
4.	Pension	5
5.	Overenskomst for lægesekretærer m.fl.	9
6.	Arbejdstid	9
6.1.	Forskudt tid.....	9
6.2.	Trepart – implementering af trepartsaftale om vagtarbejde	9
7.	Den Regionale Kompetencefond	9
8.	Fremtidens sundhedsadministration	10
9.	Andre ændringer	10
9.1.	Kommunom	10
10.	Afslutning	11
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	12
	Bilag 2: Puljer mv	13
	Bilag 3: Tolke	14
	Bilag 4: Implementering af trepartsaftale af 4. december 2023	15
	Bilag 5: Fremtidens sundhedsadministration	22

Dato: 26. februar 2024
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Takstnævn og HK / SAL.

1. Indledning

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår, for perioden fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026 til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2024.

2. Dækningsområde

2.1. Erhvervsakademiuddannelsen og Professionsbachelor

Dækningsområdet i overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. udvides med:

- Erhvervsakademiuddannelsen Handelsøkonom
- Professionsbachelor i IT-sikkerhed
- Professionsbachelor i Sportsmanagement

A

Ansatte med en uddannelse som handelsøkonom optages i Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. på grundlønstrin 27 + 3495 kr. (grundbeløb) og med en pensionsprocent på 16,00 pct.

Øvrige arbejdsvilkår følger vilkår for øvrige erhvervsakademiuddannelser i Overenskomst for administrations – og IT-personale. Eventuelt allerede ansatte handelsøkonomere bibeholder hidtidig indplacering, medmindre andet aftales.

B

Professionsbachelor i IT-sikkerhed og i Sportsmanagement optages i Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. på grundlønstrin 32 og med en pensionsprocent på 16,66 pct.

Øvrige arbejdsvilkår følger vilkår for øvrige professionsbacheloruddannelser i Overenskomst for administrations – og IT-personale. Eventuelt allerede ansatte professionsbachelorere i IT-sikkerhed og sportsmanagement bibeholder hidtidig indplacering, medmindre andet aftales.

2.2. Overenskomstdækning af tolke

Parterne er enige om, at der til overenskomsten for administration og IT-personale m.fl. tilføjes et protokollat om medarbejdere, der ansættes i stillinger som tolke i regionerne jfr. bilag 3.

Protokollatet omfatter tolke der – uden en forudsætning om en sprogvidenskabelig uddannelse – har kompetencer til at tolke på baggrund af et indgående kendskab til dansk og et eller flere fremmedsprog.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2025, hvor allerede ansatte overføres til overenskomsten og protokollatet, idet der er enighed om at overførslen ikke samlet set medfører forringelser i løn og ansættelsesvilkår.

Allerede ansatte indplaceres senest den 31. marts 2025 på trin 22 i forbindelse med indplaceringen skal lønnen sammensættes på ny. Der kan aftales kvalifikationsløn jfr. bestemmelserne i Fællesaftalen om lokal løndannelse, idet den nye sammensætning af lønnen ikke må medføre en lønnedgang. Den 1. april 2025 ændres indplacering til trin 23 uden modregning i lokalt aftalt løn.

Merudgift: 0,32 mio. kr.

3. Løn

3.1 Overenskomst for administrations og IT-personale

Parterne er enige om, at grundlønindplaceringer i Overenskomst for administrations og IT-personale hæves med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2025, således at:

- Der opnås et ekstra løntrin til alle fra grundløn 12 til og med grundløn 36 + 2.957 kr. (grundbeløb)
- Der opnås et ekstra kronebeløb på 8.300 kr. (grundbeløb) til alle fra grundløn 41 og opefter.

Dette suppleres for følgende afgrænsede grupper:

- Medarbejder på grundløn 12+2.151 kr. (grundbeløb) løftes, så de samlet opnår grundløn 14+1.400 kr.(grundbeløb) med fuldt gennemslag
- Telefonister på grundløn 13 løftes, så de samlet opnår grundløn 15 med fuldt gennemslag
- Stillingsgruppen tasteoperatører og edb-medhjælpere nedlægges
- Edb-assistenter, operatører, programmører og systemplanlæggere på grundløn 19+3.495 kr. (grundbeløb) løftes til grundløn 20 + 3.495 kr. (grundbeløb) med fuldt gennemslag jfr. ovenfor og herefter til grundløn 23 uden fuldt gennemslag. Allerede ansatte overføres til en stilling som IT-medarbejder. Stillingsgruppen Edb-assistenter mv. nedlægges.
- Tandklinikassistenter grundløn 22+2.844 kr. (grundbeløb) løftes, så de samlet opnår grundløn 24 med fuldt gennemslag
- 1. tandklinikassistenter grundløn 27+1.344 kr. (grundbeløb) løftes, så de samlet opnår grundløn 29 med fuldt gennemslag
- Laboranter grundløn 23+3.495 kr. (grundbeløb) løftes til grundløn 24 + 3.495 kr. (grundbeløb) med fuldt gennemslag jfr. ovenfor og herefter til grundløn 28 + 3.495 kr. (grundbeløb) (akademniveau) uden fuldt gennemslag med lokal modregning. Som del af heraf ændres 6 kvalifikationstrin efter 7 år til 2 trin efter 4 år svarende til, hvad der gælder for erhvervsakademiuddannelser.
- Lønnen for alle elever under 25 år hæves med fuldt gennemslag, således at;
 - a. Kontorelever, grafiske elever og eventkoordinatorer procentsats uændret, men nu af trin 23.
 - b. Kontorserviceelever procentsats uændret men nu af trin 23
 - c. Tandklinikassistenteleverne skal have forhøjet procentsatser, så de svarer til kontoreleverne og nu af trin 23.

Lønforbedringerne fremgår af skematisk fremstilling i tabel 1.

3.2 Overenskomst for Lægeseekretærer m.fl.

Parterne er enige om, at grundlønssindplaceringer i Overenskomst for lægeseekretærer m.fl. hæves med fuldt gennemslag med virkning fra 1. april 2025, således at grundlønnen stiger med 1 trin for alle undtagen elever. Dette suppleres for følgende afgrænsede grupper:

- Medarbejder på grundløn 12+2.151 kr. (grundbeløb) løftes, så de samlet opnår grundløn 14+1.400 kr.(grundbeløb) med fuldt gennemslag
- Lægeseekretærer på grundløn 23 og sundhedsadministrative koordinatore på 27+3.495 kr. (grundbeløb) får desuden et løft på 1.602 kr. (grundbeløb) med fuldt gennemslag. Dette medfører, at lægeseekretærer samlet løftes til grundlønstrin 24 +1602 kr. (grundbeløb) og sundhedsadministrative koordinatore samlet løftes til grundløn 29.
- Lægeseekretærer på grundløn 30 + 4.032 kr. (grundbeløb) løftes, så de samlet opnår grundløn 32 med fuldt gennemslag
- Specialister på grundløn 31 løftes til grundløn 32 med fuldt gennemslag jfr. ovenfor og herefter til grundløn 33 uden fuldt gennemslag med lokal modregning.

Lønforbedringerne fremgår af skematisk fremstilling i tabel 1.

Grundløn 36 + 2.957 kr. (grundbeløb) – med virkning fra 1. april 2025 grundløn 37 + 2.957 kr. (grundbeløb) – for ledende lægeseekretærer gøres til en lukket gruppe.

Der tilføjes yderligere en ny indplaceringsmulighed for ledende lægeseekretærer på løntrin 47 fra 1. april 2025.

Alle forbedringer under 3.1 og 3.2 træder i kraft den 1. april 2025.

Samlede merudgifter til løn: 118,61 mio. kr.

3.3 Praktikvejledere

I § 6, stk. 2 indføres ny bestemmelse om praktikvejledere: " For sundhedsadministrativt personale, der er tillagt funktion som praktikvejleder, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn."

4. Pension

Parterne har aftalt en forhøjelse af pensionsbidraget således at:

- Det på Overenskomst for administrations og IT-personale forhøjes med 0,28 procentpoint
- Det på Overenskomst for lægeseekretærer m.fl. forhøjes med 0,25 procentpoint
- Det på Overenskomst for grafisk beskæftiget personale forhøjes med 2,00 procentpoint

For elever på Overenskomst for administrations og IT personale og på Overenskomst for grafisk beskæftiget personale indføres yderligere pensionsforbedringer således at elever under 25 år samlet

opnår fuld pension på 16,28% og således at vokselever samlet opnår en forhøjelse af pensionsprocenten fra 12,70% til 16,28%.

Pensionsforbedringerne i Overenskomst for administration og IT-personale og i Overenskomst for lægesekretærer m.fl. fremgår af skematisk fremstilling i tabel 1.

Alle pensionsforbedringer træder i kraft den 1. april 2025.

Samlede merudgifter til pension: 15.67 mio.kr.

Tabel 1: Oversigt over aftalte ændringer i løn og pension

Stillingsbetegnelse	Grundløn	Grundløn	Pension	Pension
	1. april 2024	1. april 2025	1. april 2024	1. april 2025
Overenskomst for administration og IT m.fl.				
Kontorpersonale				
Vokselever	12 + 2.151 kr.	14 + 1400 kr.	16,00%	16,28%
Kontorassistenter	12 + 2.151 kr.	14 + 1400 kr.	16,00%	16,28%
Telefonister ved sygehuse	13	15	16,00%	16,28%
Kontorserviceuddannede	19 + 3.495 kr.	20 + 3.495 kr.	16,00%	16,28%
Assistenter	22 + 1.500 kr.	23 + 1.500 kr.	16,00%	16,28%
Assistenter	31+ 2.487 kr.	32+ 2.487 kr.	16,00%	16,28%
Informatikassistenter	22	23	16,00%	16,28%
Erhvervsproglig korrespondent,	22	23	16,00%	16,28%
Grafisk tekniker, mediegrafiker	22 + 1.500 kr.	23 + 1.500 kr.	16,00%	16,28%
Grafisk tekniker, mediegrafiker	31+ 2.487 kr.	32+ 2.487 kr.	16,00%	16,28%
Eventkoordinator	22 + 1.500 kr.	23 + 1.500 kr.	16,00%	16,28%
Eventkoordinator	31 + 2.487 kr.	32 + 2.487 kr.	16,00%	16,28%
Administrationsøkonomer, finansøkonomer, markedsføringsøkonomer, financial controller.	27 + 3.495 kr.	28 + 3.495 kr.	16,00%	16,28%

serviceøkonomer og multimediedesignere				
Overassistent (lukket gruppe)	27 + 3.495 kr.	28 + 3.495 kr.	16,00%	16,28%
Professionsbachelorer i enten offentlig administration, finans, økonomi og it, fremmedsprog og digital markeds kommunikation (tidl. erhvervsprog og it-baseret markeds kommunikation), webudvikling, softwareudvikling eller grafisk kommunikation	32	33	16,66%	16,94%
Specialister	32	33	16,00%	16,28%
Specialister	36 + 2.957 kr.	37 + 2.957 kr.	16,66%	16,94%
Specialister	41 + 4.995 kr.	41 + 13.295	16,66%	16,94%
Specialister	46 + 12.984 kr.	46 + 21.284	18,70%	18,98%
IT-personale				
Tasteoperatører og edb-medhjælpere	12 + 2.151 kr.	14 + 1400 kr.	16,00%	16,28%
Edb-assistent, (lukket gruppe) operatører, programmører og systemplanlæggere	19 + 3495 kr.	23	16,00%	16,28%
IT-medarbejder	22	23	16,00%	16,28%
IT-medarbejder	31 + 2.487 kr.	32 + 2.487 kr.	16,00%	16,28%
Informatikassistent	22	23	16,00%	16,28%
Datamatikere og datanomer / akademiuddannelsen i informationsteknologi	28 + 3.495 kr.	29 + 3.495 kr.	16,00%	16,28%
Specialister	32	33	16,00%	16,28%
Specialister	36 + 2.957 kr.	37 + 2.957 kr.	16,66%	16,94%
Specialister	41 + 4.995 kr.	41 + 13.295 kr.	16,66%	16,94%
Specialister	46 + 12.984 kr.	46 + 21.284 kr.	18,70%	18,98%

Ledere				
Ledere	42 + 5.801 kr.	42 + 14.101 kr.	16,66%	16,94%
Ledere	47 + 12.446 kr.	47 + 20.746 kr.	18,70%	18,98%
Laboratorie- og miljøpersonale				
Miljøassistenter	23	24	16,20%	16,48%
Laboranter	23 + 3.495 kr.	28 + 3.495	16,20%	16,48%
Laboratorieteknikere og miljøteknikere	29 + 3.495 kr.	30 + 3.495 kr.	16,20%	16,48%
Professionsbachelorer	32	33	16,86%	17,14%
Specialister	32	33	16,20%	16,48%
Specialister	36 + 2.957 kr.	37 + 2.957 kr.	16,86%	17,14%
Specialister	41 + 4.995 kr.	41 + 13.295 kr.	16,86%	17,14%
Specialister	46 + 12.984 kr.	46 + 21.284 kr.	18,70%	18,98%
Tandklinikassistenter				
Voksenelever	12 + 2.151 kr.	14 + 1400 kr.	16,20%	16,48%
Tandklinikassistenter	22 + 2.844 kr.	24	16,20%	16,48%
1. tandklinikassistenter	27 + 1.344 kr.	29	16,20%	16,48%
Overenskomst for lægesekretærer m.fl.				
Lægesekretærer				
Ikke-uddannede lægesekretærer	12 + 2.151 kr.	14 + 1400 kr.	15,90%	16,15%
Sundhedsserviceseekretærer	19 + 3.495 kr.	20 + 3.495 kr.	15,90%	16,15%

Lægesekretærer	23	24 +1602	15,90%	16,15%
Lægesekretærer	30 + 4.032 kr.	32	15,90%	16,15%
Sundhedsadministrative koordinatore	27 + 3.495 kr.	29	15,90%	16,15%
Specialister	31	33	15,90%	16,15%
Specialister	36 + 2.957 kr.	37 + 2.957 kr.	16,56%	16,81%
Ledende lægesekretærer				
Ledende lægesekretærer (lukket gruppe)	36 + 2.957 kr.	37 + 2.957 kr.	16,56%	16,81%
Ledende lægesekretærer	43 + 6.936 kr.	44 + 6936	16,86%	17,11%

5. Overenskomst for lægesekretærer m.fl.

Overenskomst for lægesekretærer m.fl. skifter navn til Overenskomst for sundhedsadministrativt personale med henblik på at tydeliggøre af, at overenskomsten også dækker sundhedsadministrative koordinatore.

Samtidig ændres den fælles stillingsbetegnelse i § 5, stk. 2 til sundhedsadministrative medarbejdere i det der fortsat findes stillinger som lægesekretærer og sundhedsadministrative koordinatore, mens stillingsbetegnelsen for ledende lægesekretærer i stk. 3 ændres til sundhedsadministrative ledere.

6. Arbejdstid

6.1. Forskudt tid

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (11.05.1.1) afsættes pr. 1. april 2025 2,00 pct. af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Merudgift: 0,08 mio. kr.

6.2. Trepert – implementering af trepartsaf tale om vagtarbejde

Parterne er enige om en model for implementering af tiltagene fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår vedr. bedre fordeling af vagtarbejdet, honorering af vagtarbejde og FEA samt flere på fuld tid i velfærden og overarbejde, jf. bilag 4.

7. Den Regionale Kompetencefond

Parterne er enige om, at kompetencefonden videreføres.

Parterne har aftalt, at der kan søges tilskud fra Den Regionale Kompetencefond til kompetenceudviklingsforløb – Fokus på nye teknologier som kunstig intelligens samt informations- og cybersikkerhed.

Parterne har aftalt, at der i perioden kan søges tilskud fra Den Regionale Kompetencefond til IT-certificeringer indenfor beløbsgrænsen på 30.000 kr. Den særlige ordning med, at der for masteruddannelser kan søges op til 50.000 kr. pr. ansat. pr. år fra fonden, fortsætter i overenskomstperioden 2024-2026.

Parterne er enige om, at de varige midler, som tidligere er afsatte til kompetencefonden, som minimum genanvendes i kompetencefonden.

Følgende varige midler afsættes således til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2024, årligt:	15,29 mio. kr.
Heraf fra initiativet "Fra ufaglært til faglært"	0,63 mio. kr.

I perioden tilføres samlet Den Regionale Kompetencefond 30,58 mio. kr.

8. Fremtidens sundhedsadministration

I takt med kontinuerlige forandringer i sundhedsvæsenet påvirkes det sundhedsadministrative områdes rolle markant. Sundhedsadministrative medarbejdere vil også i fremtiden spille en væsentlig rolle for koordination af patientforløb, anvendelse af teknologi og data samt effektiv administration og drift. For at understøtte at regionerne fremadrettet har de rette sundhedsadministrative kompetencer og i lyset af den nye sundhedsadministrative koordinatoruddannelse er parterne enige om at arbejde i to spor:

- Særlig indsats for lægesekretærer/sundhedsadministrative i regi af Den Regionale Kompetencefond.
- Følgegruppe om fremtidens sundhedsadministration

Se bilag 5 for nærmere beskrivelse af indsatsen.

9. Andre ændringer

9.1. Kommunom

I Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. indføres i § 9 et nyt stk. 1a som en forsøgsordning i denne og kommende overenskomstperiode:

"Stk. 1a

Der kan indgås aftale om, at tilbudspligten i § 9 og 10 kan gælde for andre relevante og kompetencegivende uddannelser end den anførte, i det omfang disse uddannelser er på akademniveau. Aftalen indgås mellem leder, TR og medarbejder.

Bemærkning:

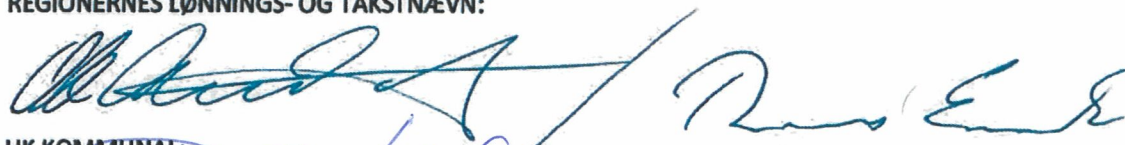
Der kan ikke ydes tilskud fra Den Regionale Kompetencefond til disse uddannelser for ansatte omfattet af stk. 1. Ved gennemførelsen af uddannelsen gælder § 7, stk. 2, nr. 1 og 2. "

10. Afslutning

1. Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLNT og Forhandlingsfællesskabet.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
3. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
4. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2024, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
5. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 29. februar 2024

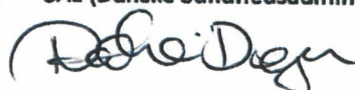
For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For HK KOMMUNAL:



For SAL (Danske Sundhedsadministratorers Landsforening)



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for administrations- og IT-personale m.fl. af 5. november 2021.
- Overenskomst for lægesekretærer m.fl. af 5. november 2021.
- Overenskomst for grafisk beskæftiget personale af 5. november 2021.
- Arbejdstidsaftale (11.05.11.1) af 19. november 2021 (lægesekretærer og telefonister ved sygehuse).

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Administrations og IT-personale m.fl.	6.500	3.351,03	2,00	67,02
Lægesekretærer m. fl	7.400	3.403,18	2,00	68,06
Tolkecentret, Region Syddanmark	37	13,66	2,00	0,27
Grafisk beskæftiget personale	22	10,85	2,00	0,22
Total	13.959	6.778,72		135,57

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Løn i alt	1. april 2025	119,61	88,22	1,76
Pension i alt	1. april 2025	15,57	11,48	0,23
Forskudttidsaftalen	1. april 2025	0,08	0,06	0,00
Tolke dækning	1. april 2025	0,32	0,23	0,00
Udgifter i alt		135,57	100,00	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Tolke

Protokollat vedrørende tolke, der ansættes i regionerne

Stk. 1

Protokollatet omfatter medarbejdere, der ansættes i stillinger som tolke i regionerne.

Stk. 2

Tolke indplaceres på grundlønstrin 23.

Der kan aftales lokal løn jfr. bestemmelserne i Fællesaftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkning:

Der henvises endvidere til § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres indenfor arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4

Øvrige vilkår følger gældende overenskomst for Administrations- og IT-personale m.fl.

Bilag 4: Implementering af trepartsaftale af 4. december 2023

- pkt. 3A – *vagtarbejdet skal fordeles bedre* om honorering af vagtarbejde og FEA.
- pkt. 4 – *Flere på fuld tid i velfærden* om overarbejde ved OK-24.

Mellem RLTN

Og

FOA – FAG OG ARBEJDE

HK KOMMUNAL

SAL – DANSKE SUNDHEDSADMINISTRATORES LANDSFORENING

Parterne er enige om, at dette dokument er en del af OK-24 forliget for de respektive organisationer og derfor indarbejdes i de enkelte forlig i forbindelse med organisationsforhandlingerne.

Om vagtarbejde:

Ny tekst indsættes i arbejdstidsaftalen som ny § 10 i et nyt kapitel 4 med titlen "Vagttillæg":

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

§ 10

Stk. 1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på

-
- kr. 6.077 kroner i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og
 - kr. 11.167 kroner fra 1.1.2026

opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

Bemærkning

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder for allerede ansatte, at der udbetales vagttillæg første gang for maj 2024 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2023 jf. stk. 2. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønsteret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- a. *I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttet det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
- b. *En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.*
- c. *En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.*

-
- d. *Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
 - e. *På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*
 - f. *Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
 - g. *En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*

Til bilag med betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg eller i forlængelse af bestemmelsen, skal det fremgå, at betegnelsen "vagtillæg" skal anvendes".

Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalen:

Ændringerne træder i kraft per 1. 4 2024.

Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste om natten hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste i weekenden hæves med 5 procentpoint.

Ny bemærkning til arbejdstidsaftalen:

Ændringen træder i kraft per 1. 4 2024.

Følgende bemærkning tilføjes arbejdstidsaftalen § 12 i slutningen:

"Medmindre andet aftales, er det efter de almindelige regler arbejdsgiver, der vælger, om honorering skal ske i form af udbetaling eller afspadsering. I arbejdsgivers vurdering indgår, om der er arbejdskraftmangel indenfor området".

Om FEA:

Bestemmelsen om FEA i arbejdstidsaftalen erstattes med virkning fra 1.4.2025 af nedenstående bestemmelse:

"§ 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Stk. 1. Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Timeløn:

Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 221,21 kr.

Hverdage, aften, nat 287,06 kr.

Weekend, dag 309,44 kr.

Weekend aften, nat 375,30 kr.

Søgnhelligdage 441,79 kr.

For lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 249,34 kr.

Hverdage, aften, nat 324,14 kr.

Weekend, dag 349,08 kr.

Weekend aften, nat 423,89 kr.

Søgnhelligdage 498,69 kr.

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 12.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med indgåelse af lokale aftaler, jf. stk. 1, samt ved anvendelse af ovenstående satser, jf. stk. 2, henledes opmærksomheden på forudsætningerne i § 4 i Rammeaftale om deltidsarbejde.

Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleresourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.

Om overarbejde:

Parterne gennemfører følgende periodeprojekt:

Flere På fuldtid i velfærden - overarbejde

Parterne har drøftet arbejdstidsreglerne i forhold til overarbejde inden for normperioder. Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne skal medvirke til at tilskynde til fuldtidsansættelse. Og der er enighed om, at reglerne ikke skal svække arbejdsgivernes incitament til fuldtidsansættelser.

Parterne er enige om at igangsætte en analyse til at belyse problemstillingen, jf. nedenfor. På baggrund af analysen forpligter parterne, for så vidt angår sygeplejersker, jordemødre, social- og

sundhedsassistenter og hjælpere og socialpædagoger sig til frem mod OK26 at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden, uden at arbejdsgiverne tilskyndes til at ønske deltidsansættelser.

Parterne konstaterer, at Danske Regioner har besluttet, at medarbejdere har ret til at gå på fuldtid. For at understøtte arbejdet mod en fuldtidskultur har parterne aftalt at videreføre og styrke det fælles arbejde med fuld tid i regionerne.

Der er enighed om at gennemføre en analyse af de gældende arbejdstidsregler, der kan belyse:

1. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte resulterer i forskelsbehandling af de ansatte til ugunst for fuldtidsansatte.
2. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte gør det gunstigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Analysen skal endvidere indeholde en afdækning af, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem den faktiske arbejdsplanlægning og andelen af fuldtids- og deltidsansatte.

Bilag 5: Fremtidens sundhedsadministration

I takt med kontinuerlige forandringer i sundhedsvæsenet stiger betydningen af den sundhedsadministrative rolle markant. Som bindeled mellem patienter, systemer og forskellige sektorer spiller sundhedsadministrative medarbejdere en afgørende rolle i at sikre effektiv drift, koordinering af patientforløb og anvendelse af data og teknologi.

For at understøtte, at der også fremadrettet er tilstrækkelig og rette kompetencer til stede samt i lyset af indførelsen af den sundhedsadministrative koordinatoruddannelse, er parterne enige om arbejde i to spor:

1. Særlig indsats for lægesekretærer/sundhedsadministrative i regi af den regionale kompetencefond
2. Følgegruppe om fremtidens sundhedsadministration

Ad 1) Fortsættelse af den særlige indsats for lægesekretærer/sundhedsadministrative medarbejdere i regi af den regionale kompetencefond

Den særlige indsats understøtter kompetenceudvikling for lægesekretærene, så det sikres, at udviklingen i opgaver på det sundhedsadministrative område matches af de rette kompetencer.

Parterne gør opmærksom på mulighederne for realkompetencevurdering, * der giver mulighed for at få afgang til eller afkorte uddannelsesforløb.

Indsatsen indeholder:

- Finansiering af hele uddannelsesudgiften til sundhedskommunom eller tilsvarende kompetencegivende uddannelse uanset om ansøgningen foregår via enkeltmoduler, moduler pr. semester eller alle moduler på én gang. Udgifter til bøger og transport dækkes også.
- Finansiering af studie- og eksamensforbedrende kurser med henblik på at forberede lægesekretæren på det at tage en sundhedskommunom dækkes også.
- Der ydes endvidere støtte til transport- og materialeudgifter forbundet med meritforløb til sundhedsadministrativ koordinatoruddannelsen for lægesekretærer.
- Der forhåndsreserveres midler fra kompetencefonden til indsatsen.

Ad 2) Følgegruppe om fremtidens sundhedsadministration

En følgegruppe bestående af repræsentanter fra Danske Regioner og HK Kommunal/SAL etableres med henblik på at følge op på og drøfte rekrutterings- og uddannelsessituationen på det

sundhedsadministrative område, samt at styrke kompetencerne hos sundhedsadministrative medarbejdere og udvikle en fælles sundhedsadministrativ faglighed. Initiativet udspringer af og bygger ovenpå partnerskabet om det sundhedsadministrative område fra OK21.

Følgegruppen vil, med udgangspunkt i bl.a. relevant data, statistik og analyser, løbende drøfte og følge udviklingen inden for følgende områder:

- Rekrutterings- og uddannelsessituationen på det sundhedsadministrative område
- Arbejdet med at etablere en fælles sundhedsadministrativ faglighed

Parternes fælles erfaringer, herunder fra projektet "Rette kompetencer til rette opgaver", og resultaterne fra partnerskabet OK21 vil fungere som inspiration til udviklingen af en fælles sundhedsadministrativ faglighed. Der kan endvidere inddrages såvel ekstern bistand som relevant viden fra lokale repræsentanter samt eventuelle lokale initiativer og aktiviteter.

Følgegruppens arbejde formidles lokalt.

**med VEU-trepartsaftalen fra 2023 er realkompetencevurderinger gebyrfrie for alle deltagere på videregående voksen- og efteruddannelse.*

