

# Overenskomst 2024

– kort fortalt



## Indhold

Forord.....	4
Forhandlingsprotokollerne.....	4
Generelle lønforhold.....	5
Lokal løndannelse.....	6
Områdetillæg – generel aftale med Forhandlingsfællesskabet.....	6
Indeksring af seniorbonus for visse grupper.....	7
Opsparing af frihed.....	8
Styrkelse af den danske model.....	8
Fravær af familiemæssige årsager.....	8
Arbejdsmiljø – sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser.....	8
Tryghedspuljen.....	9
Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - lokalløn.....	10
Overenskomstdækning af pensionerede.....	11
Øvrige elementer i aftalen.....	12
Organisationsforhandlinger.....	12
22.02 Aftale for chefer.....	14
22.20 Hospitalsapotekere.....	14
32.01 Kontor og it-personale m.fl.....	15
32.03 Social- og sundhedspersonale.....	16
32.09 Sundhedsadministrativt personale (tidl. lægesekretærer).....	18
32.12 Ledende servicepersonale.....	20
<b>32.13 Studenter, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør.....</b>	<b>20</b>
32.16 Sygehusportører.....	20
32.17 Sundhedskartellet – ikke ledende personale.....	21
32.23 Håndværkere.....	24
32.26 Sundhedskartellet – ledende personale.....	25
32.32 Socialrådgivere.....	25
32.34 Lærere m.fl.....	26
32.37 Erhvervsuddannede serviceassistenter.....	27
32.38 Socialpædagogerne.....	27
32.40 Ledende værkstedspersonale.....	29
32.43 Vagtcentralpersonale.....	29
32.44 Ambulanceuddannet personale.....	30
32.50 Ernæringsassistentelever og ernæringshjælpelever.....	30
32.52 Audiologiassistenter m.fl.....	30
33.01 Akademikerne.....	31

Psykologer .....	31
Farmaceuter m.fl.: .....	31
33.04 Overlæger .....	32
33.05 Lægestuderende der ansættes som vikar i underordnet lægestilling .....	32
33.06 Yngre Læger .....	33
33.18 Professionsbachelorer på det tekniske område .....	34
33.19 Journalister og Fotografer .....	34
33.20 Tandlæger .....	35
33.21.1 Ikke-ledende ergo-, fysioterapeuter og jordemødre.....	36
33.21.2 Ledende ergo-, fysioterapeuter og jordemødre .....	36
34.01 Husassistenter .....	36
34.02 Rengøringsassistenter .....	37
34.03 Specialarbejdere .....	38
34.06 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, samt pædagogiske assistenter .....	39

## Forord

Den 20. februar 2024 blev der indgået et generelt forlig mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet vedrørende en ny 2-årig overenskomstperiode gældende fra 1. april 2024 til 31. marts 2026.

Efterfølgende er der indgået overenskomster med de forhandlingsberettigede organisationer for de enkelte faggrupper.

I nærværende pjece er der beskrevet de væsentligste ændringer og nyskabelser i det generelle forlig, samt for udvalgte overenskomstråder.

Ændringerne i de enkelte overenskomster fremgår i øvrigt af forhandlingsprotokollaterne, som kan læses i deres helhed på Koncern HR' s hjemmeside.

Uddybende spørgsmål i relation til enkelte overenskomster eller forhandlingsresultater i det hele taget, kan rejses over for respektive HR-afdeling/lønkontor.

## Forhandlingsprotokollaterne

For en mere detaljeret information om resultatet af forhandlingerne med de enkelte organisationer henvises til forhandlingsprotokollaterne, som findes på HR-portalen:

<https://www.medarbejder.rm.dk/ansattelsesforhold/lon-lonforhandling-og-overenskomst/overenskomster/overenskomst-2024/>

## Generelle lønforhold

Der er aftalt generelle lønstigninger i hele overenskomstperioden på 4,45 %, hvortil kommer en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 2,08 %, svarende til en samlet lønstigning for alle medarbejdere på 6,53 %.

Herudover er der afsat 2 % pr. 1. april 2025 til forhandlingerne med organisationerne til forbedring af de enkelte overenskomster.

Til ovennævnte kommer en skønnet reststigning på 0,2 % således, at den samlede ramme for OK-24 er 8,8 % (reststigningen er den stigning, der forventes ud over de stigninger, parterne konkret har indgået aftale om - bl.a. stigninger afledt af den lokale løndannelse).

De samlede økonomiske virkninger af overenskomstresultat og trepartsaftale fremgår af tabellen nedenfor:

Stigning i pct.	2024		2025			I alt
	APR	OKT	APR	OKT	NOV	
Generelle lønstigninger	4,00			0,25	0,20	4,45
Reguleringsordningen (skøn)		1,76		0,32		2,08
Projekt for lavest lønnede			0,02			0,02
Barsel	0,03					0,03
Pension til pensionister	0,02					0,02
Organisationsforhandlinger			2,00			2,00
<b>I alt</b>	<b>4,05</b>	<b>1,76</b>	<b>2,02</b>	<b>0,57</b>	<b>0,20</b>	<b>8,60</b>
<b>I alt, i forhandlingsåret</b>	<b>5,81</b>		<b>2,79</b>			<b>8,60</b>
Reststigning	0,00			0,20		0,20
<b>Ramme og reststigning</b>	<b>5,81</b>		<b>2,99</b>			<b>8,80</b>

## Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2024 og 1. oktober 2025.

Reguleringsordningen udmønter 80 % af forskellen mellem den regionale lønudvikling og lønudviklingen i den private sektor.

Den forventede udmøntning fra reguleringsordningen i perioden:

- 1.10.2024: 1,76 %
- 1.10.2025: 0,32 %

## Aftaler om gennemsnitsløngaranti

Der indgås uændrede aftaler om gennemsnitsløngaranti.

Gennemsnitsløngarantien sikrer hver garantilønsgruppe en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. Hvis den faktiske gennemsnitsløn for grupper er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning op til løngarantien, dvs. til den løn, som gruppen er sikret som minimum. Der lægges dermed en bund for, hvor lav en lønudvikling en gruppe kan have på landsplan.

## Organisationsmidler

Der er afsat 2 % af lønsummen til forhandling på de enkelte overenskomstområder pr. 1. april 2025.

Midlerne bliver typisk anvendt til grundlønnsforbedringer, ydelse/forhøjelse af centrale funktions- og kvalifikationstillæg, pensionsforbedringer o.l.

## Lokal løndannelse

Den lokale løndannelse videreføres også i den kommende overenskomstperiode.

I lighed med de seneste overenskomstperioder blev der ikke ved de centrale overenskomstforhandlinger afsat midler til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Det indebærer, at de økonomiske midler til at finansiere den lokale løndannelse i perioden 2024 til 2025 fortsat vil skulle findes på driftsbudgetterne, uden at der er afsat særskilte midler til formålet.

Det bliver præciseret i bl.a. aftalerne om lokal løndannelse, at TR/den forhandlingsberettigede organisation i f.m. lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer (bl.a. navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg).

## Områdetillæg – generel aftale med Forhandlingsfællesskabet

Pr. 1. oktober 2025 reguleres det i aftale om lønninger for ansatte i regioner, §6 nævnte områdetillæg med 50% af den udløste reguleringsprocent. Dvs. procentregulering af områdetillægget sker med 50% af den beregnede regulering.

Det provenu, der fremkommer ved denne halvering af procentreguleringen, anvendes til at forhøje områdetillægget i områdetillægsgruppe 0. Hvis områdetillægget i områdetillægsgruppe 0, når op på samme niveau som tillægget i områdetillægsgruppe 1, slås de to grupper sammen. Er der yderligere midler i provenuet anvendes disse til at forhøje områdetillægsgruppe 1 og så fremdeles.

Tilsvarende forudsættes gennemført i f.t. lønskalaen på Sundhedskartellets område.

En teknisk arbejdsgruppe undersøger i overenskomstperioden forslag til og muligheder for ændring af områdetillæggene, herunder belyse konsekvenser heraf. Dette drøftes politisk med henblik på endelig stillingtagen til udfasning.

## Indeksring af seniorbonus for visse grupper

Som følge af trepartsaftalen vil retten til seniorbonus fremover følge den til en hver tid gældende folkepensionsalder for visse grupper.

Med virkning fra 1. januar 2026 hæves aldersgrænserne for ret til seniorbonus for gruppe 3. Dvs. 58 år hæves til 59 år osv.:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn
Gruppe 3	
59 år	0,8 %
60 år	1,2 %
61 år	1,6 %

Aldersgrænserne for gruppe 1 og 2 er uændret:

Alder		Bonus i % af sædvanlig løn
Gruppe 1	Gruppe 2	
58 år	60 år	0,8 %
59 år	61 år	1,2 %
60 år	62 år	1,6 %

Gruppe 1 består pr. 1. januar 2026 af:

- Husassistenter
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale med undtagelse af gruppe 3
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.fl.
- Ledere, mellemledere, konsulenter og husholdningsledere (jf. overenskomst for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

Gruppe 2 består pr. 1. januar 2026 af alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1 og gruppe 3, dog gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v., at der ydes en årlig seniorbonus på 0,8 % af sædvanlig løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Bonus er uændret 0,8 % de efterfølgende år.

Gruppe 3 består pr. 1. januar 2026 af:

- Social- og sundhedshjælpere
- Social- og sundhedsassistenter
- Socialpædagoger, hjemmevejledere (basisgruppen) og faglærere (jf. overenskomst for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.)

## Opsparing af frihed

Den enkelte ansatte får øget fleksibilitet til at opspare frihed til senere afvikling.

Den ansatte kan:

- Opspare frihed af over-/merarbejde
- Opspare 6. ferieugetimer

Der kan til enhver tid maksimalt være optjent svarende til 15 dage. Der kan maksimalt opspares 8 dages frihed fra over-/merarbejde.

Afholdelse af op til 8 dage pr. kalender år og op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og de ansatte i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten.

Øvrige dage fastlægges efter aftale.

## Styrkelse af den danske model

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, kan hver af parterne (efter den 1. oktober 2024) vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter med henblik på at fremme opnåelse af enighed mellem parterne.

Det indskrives eksplicit i tillidsrepræsentantaftalen og i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

## Fravær af familiemæssige årsager

Forbedrede barselsvilkår:

- Far/medmor får en øget lønret til forældreorlov på 3 uger.
- Forældre, der efter den 1. april 2024, får to eller flere børn ved samme fødsel, får en øget lønret på 13 uger til hver.
- Soloforældre får en øget lønret på 10 uger.

## Arbejds miljø – sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Der er fortsat stor fokus på at styrke indsats for arbejds miljøet. Et af indsatsområderne er "Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser" hvor uddannelse i ledelse af psykisk arbejds miljø og uddannelse for leder/TR/AMR i psykisk arbejds miljø videreføres.

Parterne vil også i fællesskab udarbejde fælles informationsmateriale om forebyggende tiltag i forhold til natarbejde.

Den fælles partsindsats om "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" understøttes gennem:

- de centrale aftaler
- de lokale aftaler, som de forhandlingsberettigede organisationer og tillidsrepræsentanter indgår med de enkelte regioner til at understøtte lokale behov og prioriteringer, samt
- MED-systemet, der er rammen for det lokale samarbejde på tværs af faggrupper og arbejdspladser.

Parterne er enige om, at alle tre veje supplerer og understøtter hinanden i indsatsen "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser".

Som led i den samlede indsats har parterne ved OK24 fastlagt nedenstående indsatsområder og målsætninger, som konkret drøftes og konkretiseres i regionernes MED-system.



De centrale parter har fastlagt følgende målsætninger og indsatsområder:

- arbejdstilrettelæggelse
- arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
- fælles om fuldtid
- arbejdsmiljø og sygefravær
- faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

## Tryghedspuljen

I overenskomstperioden videreføres aftalen om Tryghedspuljen, som skal finansiere trygheds-skabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse jf. aftalen om Tryghedspuljen. Tryghedspuljen udløber den 31. marts 2026.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de ubrugte midler fra OK-21.

Der kan søges om midler til finansiering af:

- Kompetenceudvikling og efteruddannelse,
- Karrieresparring og -afklaring, realkompetencevurdering,
- Individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Der kan ydes tilskud på op til 20.000 kr. til kompetenceudvikling og efteruddannelse og op til 10.000 kr. til individuel rådgivning, realkompetenceudvikling m.v.

Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne.

## Kompetencefond

Det er aftalt, at den regionale kompetencefond videreføres. Med henblik på at sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau til gavn for den regionale opgaveløsning og medarbejdernes udviklingsmuligheder, er der mulighed for at søge midler fra Kompetencefonden.

Aftale om Kompetencefond omfatter medarbejdere inden for specifikke overenskomstgrupper, som har indgået aftalen.

Lærernes Centralorganisation indtræder pr. 1. april 2025 i Aftale om Kompetencefond.

Der kan ansøges om kompetencemidler på op til kr. 30.000 pr. medarbejder pr. år. Dog kan i OK24-perioden søges op til kr. 50.000 pr. medarbejder pr. år for masteruddannelser.

## Trepartsaftale

Danske Regioner har i december 2023 indgået trepartsaftale med regeringen og de øvrige parter på det offentlige arbejdsmarked. Den skal være med til at løse udfordringer med rekruttering der, hvor der er størst behov for personale og vagter hele døgnet. **Trepartsaftalen forbedre bl.a. tillæg og særydelser ved vagter på sundhedsområdet. Forbedringerne implementeres i OK-24 indenfor rammerne af de tre arbejdstidsaftaler, der dækker plejepersonale i sundhedsvæsenet. Aftalerne berører følgende overenskomstområder:**

#### Arbejdstidsaftale 11.05.9.1 (Sundhedskartellet)

- Ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område
- Ledende personale på Sundhedskartellets område
- Ernæringsassistentelever og ernæringshjælperelever

#### Arbejdstidsaftale 33.21.3 (Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen)

- Ikke-ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre
- Ledere på Danske Fysioterapeuters, Ergoterapeutforeningens og Jordemoderforeningens område

#### Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 (FOA, HK og DL)

- Lægeseekretærer m.fl.
- Ledende Servicepersonale og oldfrueass.
- Sygehusportører
- Audiologiassistenter og audiologiassistentelever
- Neurofysiologiassistenter og -elever
- Servicemedarbejdere /-assistenter v. sygehuse
- Administration og it mv.
- Social- og sundhedspersonale
- Rengøringsassistenter
- Erhvervsuddannede serviceassistenter mv.
- Husassistenter
- Tilsynsførende ass., forsorgshjem

Forbedringerne i forhold til arbejdstidsaftalerne sker ved forhøjelse af satserne på ulempetillæg for effektiv tjeneste om aftenen, natten og i weekenden pr 1. april 2024 med fem procentpoint samt indførelse af et nyt vagttillæg. Vagttillægget gives til medarbejdere, der i et kalenderår har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagsarbejdstiden. Der afsættes varige midler til et tillæg pr. 1. maj 2024 og en forhøjelse pr. 1. januar 2026.

Der er ligeledes aftalt et 300 timers tillæg med virkning fra 1. januar 2025 for pædagogisk personale på arbejdstidsaftale 11.05.4.1.

Derudover er der for en række overenskomstgrupper aftalt lønforbedringer. De lønmæssige forbedringer er beskrevet under de enkelte overenskomster i dette dokument.

## Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - lokalløn

Der er i trepartsmidlerne udmøntet en andel til lokalløn. Udmøntningen af disse midler skal aftales lokalt til hospitaler og psykiatri.

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, afsnit 3.B., "at det i dag er særligt vanskeligt at rekruttere plejepersonale til visse områder på hospitalerne. På det regionale område drejer det sig særligt om psykiatrien, akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne."

Der er afsat 0,15 mia. kr. i 2026 og frem. Midlerne udbetales til regionerne, som fastsætter udmøntningen lokalt. Hvis fordelingen af midler følger modellen for vinterpakken, vil Region Midtjyllands andel være 21,7 %.

Udmøntning sker som følger:

- 2024: 270 mio. kr.
- 2025: 270 mio. kr.
- 2026: 150 mio. kr.
- 2027: 150 mio. kr.
- 2028: 150 mio. kr.
- 2029: 150 mio. kr.
- 2030: 150 mio. kr.

Parterne er enige om, at det er fælles ansvar at implementere tiltaget således, at det bidrager til at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne og bidrage til, at allerede ansatte bliver i ansættelsesforholdet.

Midlerne kan både udmøntes til engangsvederlag, bonus eller tillæg under hensyn til, at der udmøntes færre midler i den sidste del af perioden.

Partnere er enige om følgende fælles principper for udmøntning: Midlerne kan anvendes i psykiatrien, på akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne, hvor det måtte være særligt vanskeligt at rekruttere og bevare tilknytning til arbejdspladsen.

Midlerne er ikke på forhånd reserverede til særlige personalegrupper, men kan anvendes bredt i forhold til alle ansatte indenfor de nævnte områder.

Midlerne kan anvendes til:

- rekrutteringstillæg,
- fastholdestillæg,
- herunder, hvor der er behov for særlige kompetencer, eller hvor der er behov for at få udført særlige funktioner/varetaget særlige opgave
- tillæg der understøtter, at flere ansættes på fuldtid hvis det kan begrundes objektivt indenfor EU-rettens rammer.

Den aktuelle situation vil være forskellig fra hospital til hospital. Over tid kan situationen også ændre sig lokalt.

Aftaler indgås efter de gældende aftaler om lokal løndannelse. Aftaler kan, hvis der enighed mellem parterne, indgås samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for organisationer og regionen.

Koncernledelsen drøfter hvordan midlerne skal udmøntes i Region Midtjylland.

## Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at ændre overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser med henblik på, at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne fuldt ud.

Formålet med de aftalte ændringer er navnlig at forenkle bestemmelserne om overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser, og at gøre det nemmere for tjenestemænd og andre, der er fratrukket og gået på pension at genoptage beskæftigelsen, hvis de ønsker det, og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft.

Nyansatte omfattes fuldt ud af overenskomsterne på forhandlingsområdet pr. 1. maj 2024, mens der er aftalt overgangsordning således, at allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Der skal være sket en faktisk og reel fratræden for at kunne anvende de aftalte ændringer.

Ændringen gælder for:

1. pensionerede, der ansættes med virkning fra den 1. maj 2024 eller senere
2. allerede ansatte pensionerede, dvs. personer, der er ansat før 1. maj 2024,
  - a. på en overenskomst, hvor der ikke er aftalt pensionsdækning for det konkrete ansættelsesforhold
  - b. efter en individuel kontrakt
  - c. som tjenestemand med en opsat pension.

Overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser ændring i overensstemmelse hermed.

*De præcise vilkår for anvendelse af bestemmelsen er ved at blive udredt i Danske Regioner.*

## Øvrige elementer i aftalen

Med henblik på at understøtte et bedre arbejdsmiljø igangsættes en række initiativer vedr. arbejdstilrettelæggelse, arbejdsfællesskaber og fuldtid, da det kan understøtte udviklingen af bedre arbejdsmiljø.

Projekt "Sammen om fuldtid i regionerne" videreføres med en række fokusområder som bl.a. ændring af kulturen til en fulltidskultur.

Derudover er der en række indsatsområder på f.eks. sygefravær, vold, trusler og chikane, mobning på arbejdspladsen.

## Organisationsforhandlinger

Forhandlingerne med de faglige organisationer om fornyelse af de respektive overenskomster er gennemført.

Til formålet var der, som omtalt ovenfor under *Generelle lønforhold*, afsat 2 % af lønsummen til anvendelse pr. 1. april 2025. Midlerne er typisk anvendt til:

- Forhøjelse af pensionsbidragene
- Forhøjelse af bestående tillæg
- Ydelse af nye tillæg
- Ændring af grundlønindplaceringen

Ændringerne i de enkelte overenskomster kan ses i deres helhed i forhandlingsprotokollaterne, som er lagt ind på Koncern HR' s hjemmeside, jf. linket sidst i pjecen.

Nedenfor er de væsentligste ændringer i udvalgte overenskomster omtalt. De overenskomstsområder, der ikke er nævnt, kan findes på HR-portalens hjemmeside på regionens hjemmeside.

**Alle tillæg er angivet i årligt grundbeløb (31.03.2018-niveau).**

**Medmindre andet fremgår, gælder ændringerne fra 1. april 2024.**



## 22.02 Aftale for chefer

### Løn:

Tillægget til regionsdirektører forhøjes fra årligt kr. 335.489 til 365.939 med virkning fra 1. april 2025.

Tillægget til koncerndirektører/-chefer forhøjes fra årligt kr. 33.603 til årligt kr. 58.453 med virkning fra 1. april 2025.

Grundlønnen til øvrige chefer forhøjes med årligt kr. 16.110. Forhøjelsen sker ved at hæve et pensionsgivende tillæg for alle med virkning fra 1. april 2025.

## 22.04 Aftale for lægelige chefer

### Lønændringer:

Grundlønstillægget forhøjes med årligt kr. 13.250 fra 1. april 2025.

Grundlønstillægget for cheflæger, ledende overlæger, overlæger der også bisidder et professorat, samt overlæger der bisidder et midlertidigt professorat forhøjes med årligt kr. 27.286 fra 1. april 2025.

### Pension:

Pensionsprocenterne for forhøjes til 22 % fra 1. april 2025.

Det er muligt at vælge om hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn.

### Vagtindtægt under ferie:

Fra 1. april 2025 bortfalder retten til vagtindtægt under ferie og teksten i overenskomsterne konsekvensrettes.

### Lægelig ledelse:

Parterne udarbejder et kommissorium for "Projekt om lægelig ledelse" inden 1. maj 2024. Projektet er ikke begrænset til den gældende OK-periode.

## 22.20 Hospitalsapotekere

### Løn:

Det pensionsgivende tillæg til ansatte på løntrin 52 ændres fra årligt kr. 146.365 til årligt kr. 147.625.

## 32.01 Kontor og it-personale m.fl.

Ændring af grundlønninger pr. 1. april 2025:

- 1 ekstra løntrin til alle fra grundløn 12 til og med grundløn 36 + årligt kr. 2.957.
- Ekstra kronebeløb på kr. 8.300 til alle fra grundløn 41 og opetter.

Derudover sker følgende lønændringer:

Stilling	Nuv. grundløn (Grundlønstrin/tillæg)	Ny grundløn pr. 1 april 2025
Kontorassistenter	Løntrin 12 + årligt kr. 2.151	Løntrin 14 + årligt kr. 1.400
Telefonister ved sygehuse	Løntrin 13	Løntrin 15
Edb- assistenter, operatører, programmører og systemplanlæggere	Løntrin 19 + årligt kr. 3.495	Løntrin 20 + årligt kr. 3.450 med fuldt gennemslag. Herefter stigning til løntrin 23 uden fuldt gennemslag.
Tandklinikassistenter	Løntrin 22 + årligt kr. 2.844	Løntrin 24 med fuldt gennemslag. Herefter stigning til løntrin 28 + årligt kr. 3.495 uden fuldt gennemslag. 6 k-trin efter 7 år ændres til 2 trin efter 4 år.
1. tandklinikassistenter	Løntrin 27 + årligt kr. 1.344	Løntrin 29
Laboranter	Løntrin 23 + årligt kr. 3.495 kr.	Løntrin 24 + årligt kr. 3.495 med fuldt gennemslag og derefter løntrin 28 + årligt kr. 3.495. Uden fuldt gennemslag. 6 trin efter 7 år ændres til 2 trin efter 4 år.
Kontorelever, grafiske elever og eventkoordinatorer under 25 år	Procentsats af løntrin 21	Procentsats af løntrin 23
Kontorserviceelever under 25 år	Procentsats af løntrin 21	Procentsats af løntrin 23
Tanklinikassistentelever under 25 år	Procentsats af løntrin 21	Procentsats svarende til kontorelever og af løntrin 23
Erhvervsakademiuddannelsen Handelsøkonom	NY	Løntrin 27 + årligt kr. 3.495
Professionsbachelor i Sportsmanagement	NY	Løntrin 32
Professionsbachelor i IT-sikkerhed	NY	Løntrin 32
Tolke – uden forudsætning om sprogvidenskabelig uddannelse	Nyt protokollat pr. 1. april 2025	Allerede ansatte skal senest 31. marts 2025 indplaceres på løntrin 22. Den 1. april 2025 ændres til løntrin 23.

## Pension:

Pensionsprocenten forhøjes med 0,28 % for alle.

Derudover indføres yderligere pensionsforbedringer således, at elever under 25 år samlet opnår fuld pension på 16,28 % og således, at vokselever opnår en forhøjelse af pensionsprocenten fra 12,70 % til 16,28%.

## Arbejdstid (forskudt tid):

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet afsættes pr. 1. april 2024, 2 % af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

## 32.03 Social- og sundhedspersonale

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

Lønmæssige ændringer for social- og sundhedsassistenter fra trepartsmidler og organisationsmidler:

	31. marts 2024	1. april 2024	1. januar 2025	1. april 2025 * organisationsmidler
Social- og sundhedsassistenter	Løntrin 21 + 2.675	Løntrin 22	Løntrin 24	Løntrin 24
+ stigning efter 4 års anciennitet	Løntrin 22 + 2.675	Løntrin 24	Løntrin 26 + 730	Løntrin 28
+ stigning efter 7 års anciennitet		Løntrin 26	Løntrin 29	Løntrin 30
+ stigning efter 10 års anciennitet	Løntrin 29 + 4.316	Løntrin 30 + 2.879	Løntrin 32	Løntrin 33

Markeringer med gråt betyder, at lønforhøjelserne kommer fra organisationsmidlerne på 2%.

Lønmæssige ændringer for social- og sundhedshjælpere fra trepartsmidler og organisationsmidler:

	31. marts 2024	1. april 2024	1. januar 2025	1. april 2025 * organisationsmidler
Social- og sundhedshjælpere	Løntrin 18 + 4.268	Løntrin 20	Løntrin 21	Løntrin 21
+ stigning efter 4 års anciennitet	Løntrin 19 + 4.268	Løntrin 21 + 1.930	Løntrin 22	Løntrin 23
+ stigning efter 7 års anciennitet		Løntrin 23	Løntrin 24	Løntrin 25
+ stigning efter 10 års anciennitet	Løntrin 26 + 3.254	Løntrin 27	Løntrin 29	Løntrin 29 + 2.000

Markeringer med gråt betyder, at lønforhøjelserne kommer fra organisationsmidlerne på 2%.



Lønmæssige ændringer - øvrige:

	1. april 2024	1. januar 2025	1. april 2025	Bemærkninger:
Plejere		Grundlønssstigning fra løntrin 21 + årligt kr. 4.268 til løntrin 21 + årligt kr. 10.368		
Sundhedsmedhjælpere			Grundløn hæves fra løntrin 21 + årligt kr. 2.675 til løntrin 21 + årligt kr. 8.495	
Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere			Grundløn hæves fra løntrin 16-18, 20-26 + årligt kr. 4.268 til løntrin 16-18, 20-26 + årligt kr. 10.368	
Uddannet personale			Grundlønssstigning fra løntrin 11 til 12 (FOA fælles) og fra løntrin 12 til 13 (FOA organisationsmidler).	Uden fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn sker således, at centrale tillæg bevares, mens lokale tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer
Peer medarbejdere			Grundlønssstigning fra løntrin 11 til 12 (FOA fælles) og fra løntrin 12 til 13 (FOA organisationsmidler). Ved nyansættelser kan der ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme ske indplacering på grundløn 15 eller 17. Allerede ansatte, der er	

			indplaceret på løntrin 13 og 15 rykker ikke til de nye trin.	
--	--	--	--	--

For social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere hæves pensionen fra 12,6 % til 13,2 % fra 1. april 2025.

### 32.09 Sundhedsadministrativt personale (tidl. lægesekretærer)

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

Derudover ændres fælles stillingsbetegnelse i § 5 stk. 2 til sundhedsadministrative medarbejdere og stillingsbetegnelsen for ledende lægesekretærer i § 5 stk. 3 ændres til sundhedsadministrative ledere.

Ændring af grundlønninger pr. 1. april 2025:

- Grundlønnen stiger med fuldt gennemslag 1 trin for alle undtagen elever.

Derudover sker følgende lønændringer:

Stilling	Nuv. grundløn (Grundløntrin/tillæg)	Ny grundløn pr. 1. april 2025
Ikke-uddannede lægesekretærer	Løntrin 12 + årligt kr. 1.251	Løntrin 14 + årligt kr. 1.400
Lægesekretærer	Løntrin 23	Løntrin 24 + årligt kr. 1.602
Lægesekretærer	Løntrin 30 + årligt kr. 4.032	Løntrin 32
Specialister	Løntrin 31	Løntrin 32 med fuldt gennemslag og herefter til løntrin 33 uden fuldt gennemslag
Ledende lægesekretærer	Løntrin 36 + årligt kr. 2.957	Løntrin 37 + årligt kr. 2.957 kr. Gøres til en lukket gruppe
Sundhedsadministrative koordinatore	Løntrin 27 + årligt kr. 3.495	Løntrin 29

Derudover tilføjes en yderligere ny indplaceringsmulighed for ledende lægesekretærer på grundløn 47 fra 1. april 2025.

#### Fremtidens sundhedsadministration:

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:

- Særlig indsats for lægesekretærer i regi af den regionale kompetencefond.

- Følgegruppe om fremtidens sundhedsadministration med deltagelse af repræsentanter fra Danske Regioner og HK/SAL.

Initiativet udspringer af og bygger ovenpå partnerskabet om det sundhedsadministrative område fra OK21.

### Praktikvejledere:

Der skal lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn til sundhedsadministrativt personale, der er tillagt funktion som praktikvejledere.

### Pension:

Pensionsprocenten forhøjes fra 1. april 2025 med 0,25 % for alle.

### Arbejdstid (forskudt tid):

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet afsættes pr. 1. april 2024, 2 % af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

### Trepartsaftale

Sundhedsadministrativt personale er omfattet af trepartsaftalen af 4. december 2023.

### Om vagtarbejde - med virkning fra 1. maj 2024:

Ansatte, der årligt minimum har 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg, som på årligt basis udgør:

- Kr. 6.077 i perioden 1. maj 2024 - 31. december 2025 og
- Kr. 11.167 fra 1. januar 2026

Tillæggets størrelse og optjeningskriterier er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

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

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

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 udenfor dagarbejdstid i 2023.

Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

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 minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid opnås ret til tillægget igen.

Hvor en arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode.

Hvor en arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønstret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den

igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen træder i kraft i løbet af et kalenderår, justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

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

Gældende fra 1. april 2024:

- Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen hæves med 5 %.
- Tillæg for effektiv tjeneste om natten hæves med 5 %.
- Tillæg for effektiv tjeneste i weekenden hæves med 5%.

Derudover er der ændringer i bestemmelsen om FEA i arbejdstidsaftalen fra 1. april 2025.

## 32.12 Ledende servicepersonale

### Løn:

Grundlønstillægget til alle grupper, dog ikke afdelingsledere hæves med årligt kr. 8.265 fra 1. april 2025.

Afdelingslederens tillæg forhøjes fra 1. april 2025 fra årligt kr. 6.828 kr. til årligt kr. 16.428.

### Pension:

Pensionsbidraget forhøjes fra 14,7 % til 15 % fra 1. april 2025.

### Afdelingsledere:

Afdelingsledere med en grunduddannelse omfattet af SOSU overenskomsten med lederansvar for opgaver inden for samme overenskomstens dækningsområde er fremadrettet omfattet af denne overenskomst.

Grundlønsintervallet for afdelingsledere SOSU begynder ved løntrin 32.

### Trepartsaftale

Afdelingsledere på trin 32-37 får et årligt tillæg på kr. 11.790 og et engangstillæg på kr. 2.948.

## 32.13 Studenter, der beskæftiges som sygeplejevikar og ventilatør

Løn: Fra 1. april 2025 hæves timelønnen med 1. kr. For SPV'er til 147,49 kr. og for ventilatører til 156,62 kr.

Ulempetillæg: Fra 1. april 2025 ydes tillæg på 15 kr. pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time for effektiv tjeneste mellem kl. 23-06. Tillægget ydes ikke hvis der ydes tillæg efter §4.

Lørdagstillægget forhøjes med 10 kr. og tillægget udvides om lørdagen til at gælde fra 00-24

## 32.16 Sygehusportører

### Løn:

Det centrale aftalte funktionstillæg på årligt kr. 7.524 forhøjes til årligt kr. 13.090.

## Trepartsmidler – vagttillæg og ulempetillæg:

Fra 1. april 2024 er der aftalt en stigning på 5 procentpoint for at arbejde aften, nat eller weekend.

Minimum 300 årlige timer i aften-, nat- eller weekendvagter udløser et årligt vagttillæg på kr. 11.167 med fuld pension af tillægget. Tillægget indføres fra 1. maj 2024, hvor det er årligt kr. 6.077 - frem til 1. januar 2026, hvor det stiger til årligt kr. 11.167.

Plustidsaftaler op til 42 timer.

## Udvikling af portørers kompetencer inden for patientservice:

Der gennemføres et pilotprojekt, der har til formål at identificere og udfolde, hvordan de vil kunne indgå i en bred vifte af sundhedsfaglige opgaver. Parterne designer og beskriver projektet.

## 32.17 Sundhedskartellet – ikke ledende personale

Alle ændringer er pr. 1. april 2024, medmindre andet specifikt er anført.

Ændringer i grundløn og centrale tillæg:

Ændringer er markeret med fed. Beløb i parentes bortfalder.

Faggruppe	Lønindplacering OK21	Lønindplacering OK24
Sygeplejersker  <i>Sygeplejersker på det sociale område får 6.000 fra 0-3 år, og 9.000 fra 4 år + forhøjelse af 10 årstillæg fra 16.500 til 24.615 pr. år.</i>	Trin 4 + 2.188 indtil 8 år Trin 4 + 2.188 + 3.000 fra 4 år Trin 6 + 3.000 + 16.500 fra 10 år	<b>Fra 1. januar 2025 (Treparsaftale)</b> År 0-3 = Trin 4 + 2.188 År 4-7 = Trin 4 + 2.188 + <b>18.297</b> År 8-9 = Trin 6 + <b>18.297</b> År 10 = Trin 6 + <b>18.297</b> + 16.500  <b>Fra 1. april 2025:</b> År 0-3 = Trin 4 + 2.188 + <b>6.000</b> År 4-7 = Trin 4 + 2.188 + 18.297 År 8-9 = Trin 6 + 18.297 År 10 = Trin 6 + 18.297 + <b>24.615</b>  <b>Fra 1. januar 2026 (Treparsaftale):</b> År 0-3 = Trin 4 + 2.188 + 6.000 År 4-7 = Trin 4 + 2.188 + <b>21.101</b> År 8-9 = Trin 6 + <b>21.101</b> År 10 = Trin 6 + <b>21.101</b> + 24.615
Sygeplejersker med specialuddannelse	Trin 5 indtil 4 år Trin 5 + 3.000 fra 4 år Trin 7 + 3.000 + 23.183 fra 10 år	<b>Fra 1. januar 2025 (Treparsaftale)</b> År 0-3 = Trin 5 År 4-7 = Trin 5 + <b>18.297</b> År 8-9 = Trin 7 + <b>18.297</b> År 10 = Trin 7 + <b>18.297</b> + 23.183  <b>Fra 1. april 2025:</b> År 0-3 = Trin 5 + <b>6.000</b> År 4-7 = Trin 5 + 18.297 År 8-9 = Trin 7 + 18.297

		<p>År 10 = Trin 7 + 18.297 + <b>31.298</b></p> <p><b>Fra 1. januar 2026 (Trepartsaftale):</b>  År 0-3 = Trin 5 + 6.000  År 4-7 = Trin 5 + <b>21.101</b>  År 8-9 = Trin 7 + <b>21.101</b>  År 10 = Trin 7 + <b>21.101</b> + 31.298</p>
Bioanalytikere	Trin 4 + 2.188 indtil 8 år Trin 6 + 19.500 fra 10 år	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 4 + (2.188) <b>12.838</b> indtil 8 år  Trin 6 + (19.500) <b>25.370</b> fra 10 år</p>
Bioanalytikere med specialuddannelse	Trin 5 Trin 7 + 22.533 fra 10 år	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 5  Trin 7 + (22.533) <b>28.403</b> fra 10 år</p>
Laboranter, laboratoriesteknikere og industrilaboranter	Tillæg efter 10 år 19.500	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Tillæg efter 10 år (19.500) <b>25.370</b></p>
Radiografer	Trin 4 + 2.188 indtil 8 år Trin 6 + 16.500 fra 10 år	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 4 + (2.188) <b>8.188</b> indtil 8 år  Trin 6 + (16.500) <b>26.360</b> fra 10 år</p>
Radiografer med specialuddannelse	Trin 5 Trin 7 + 23.183 fra 10 år	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 5  Trin 7 + (23.183) <b>33.043</b> fra 10 år</p>
Tandplejere	Trin 4 indtil 8 år Trin 5 Tillæg efter 10 år 19.500	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 4 indtil 8 år  Trin 5 indtil 10 år  <b>Trin 6</b>  <b>Tillæg kr. 19.500 bortfalder</b></p>
Farmakonomer	Trin 4 indtil 8 år Trin 5 Tillæg efter 10 år 19.500	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 4 indtil 6 år  <b>Trin 5 indtil 12 år (*uden gennemslag)</b>  <b>Trin 6 (med gennemslag)</b>  <b>Tillæg kr. 19.500 bortfalder OBS afventer endelig tekst i overenskomsten</b></p>
Psykomotoriske terapeuter	Trin 4 indtil 8 år Trin 5 + 20.356 indtil 10 år Trin 5 + 22.130	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Trin 4 indtil 6 år  <b>Trin 5 + 20.356 indtil 10 år (*uden gennemslag)</b>  <b>Trin 6 + 5.000 (med gennemslag)</b></p>
Fodterapeuter	Tillæg efter 4 år 5.072	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Tillæg efter 4 år (5.072) <b>12.948</b>  <b>Tillæg efter 10 år 7.000</b></p>
Ernæringshjælpere, ernæringsassistenter og kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet	Tillæg på kr. 2.000	<p><b>Fra 1. april 2025:</b>  Tillæg (2.000) <b>9.300</b></p>

**\*Fortolkning fra Danske Regioner vedr. "uden gennemslag":**

Lokalaftaler skal sættes oveni det aftalte forhandlingsprotokollat. Dvs. at der ikke forekommer modregning.

Konklusionen er på trods af den lidt specielle formulering i forhandlingsprotokollatet, så sker ændringen med fuldt gennemslag, altså skal evt. lokalt aftalte løn flyde ovenpå. Danske Regioner bruger et eksempel med lokalt aftalt løntrin, men det anvendes ikke i Region Midtjylland, men anvender beløb i stedet. Danske Regioner har været tilbage i deres økonomiberegninger fra forhandlingsforløbet for at finde konklusionen.

### Sygeplejersker:

**NYT:** Tillæg på årligt kr. 11.300 til den erfarne kliniske sygeplejerske, der har opnået solide og brede sygeplejefaglige kompetencer. Vejledende kriterier skal være udarbejdet af Danske Regioner og DSR i fællesskab senest 1. oktober 2024.

**NYT:** Tillæg til sygeplejersker med kandidatuddannelse for anvendt specialuddannelse på årligt kr. 12.000.

Pensionsprocenten ændres for sygeplejersker fra 13,55 % til 14,00 % med virkning fra 1. april 2025.

### Radiografer:

Pensionsprocenten ændres fra 13,55 % til 14,00 %.

### Laboranter, laboratorieteknikere og industrilaboranter:

Tillæg efter 10 år forhøjes fra årligt kr. 19.500 til årligt kr. 25.370.

### Tandplejere:

Allerede ansatte tandplejere, der er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 6, bevarer tillægget på årligt kr. 19.500 som en personlig ordning.

Pensionsprocenten ændres fra 14,20 % til 14,45 %.

### Farmakonomer:

Allerede ansatte farmakonomer, der er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 6, bevarer tillægget på årligt kr. 19.500 som en personlig ordning.

### Psykomotoriske terapeuter:

Allerede ansatte psykomotoriske terapeuter, der allerede er indplaceret på et højere løntrin end løntrin 6, bevarer tillægget på årligt kr. 22.130 som en personlig ordning samt får tillægget på årligt kr. 5.000.

**NYT:** Der skal aftales tillæg for ansættelse på lukkede sikrede afdelinger på sygehuse. Fuld modregning i tillæg med samme begrundelse.

## 32.21 Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse

### Løn:

Serviceassistenter: Grundlønstillæg på løntrin 14 hæves fra årligt kr. 4.111 til årligt kr. 4.200. Anciennitetsstigning efter 3 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 17 til løntrin 18 + årligt kr. 4.200, og efter 10 års ansættelse hæves fra løntrin 24 til løntrin 25 + årligt kr. 4.700.

For serviceassistenter på lukkede afd. Eller med funktions som assistent ved røntgen,- operations- eller dialyseafdelinger hæves grundlønstillægget på løntrin 15 til årligt kr. 6.000. Anciennitetsstigninger efter 3 års ansættelser hæves fra løntrin 18 til løntrin 19 + årligt kr. 2.316, og efter 10 års ansættelse fra løntrin 25 til løntrin 26 + årligt kr. 2.867.

Servicemedarbejdere: hæves til løntrin 14 + årligt kr. 3.500 - dette gælder også for elever som er fyldt 25 år ved uddannelsesaftalens begyndelse eller som er omfattet af reglerne for merit.

Elever: grundlønnen hæves med kr. 223 om måneden.

### Trepartsmidler – vagttillæg og ulempetillæg:

Fra 1. april 2024 er der aftalt en stigning på 5 % for at arbejde aften, nat eller weekend.

Minimum 300 årlige timer i aften-, nat- eller weekendvagter udløser et vagttillæg på årligt kr. 11.167 med fuld pension af tillægget. Tillægget indføres fra 1. maj 2024, hvor det er årligt kr. 6.077 - frem til 1. januar 2026, hvor det stiger til årligt kr. 11.167.

Plustidsaftaler op til 42 timer.

### Pension:

Pensionen hæves til 13,53 %.

Karensbestemmelserne ændres til alder på 21 år og mindst 3 mdr. sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år før der opnås ret til pensionsindbetaling.

### Forhandlingsorganisering og udvikling af fremtidens serviceområde:

Formålet er, at organisationerne fremadrettet minimerer og helst helt undgår konflikter, der bunder i grænserne mellem organisationernes dækningsområder - det være sig geografisk eller opgavemæssigt. Det medfører bl.a. at parterne har forpligtet sig til i overenskomstperioden at definere skarpe grænser i dækningsområderne i overenskomsterne mm.

Bilag 1 i overenskomstens område bortfalder i perioden 2024 – 2026.

## 32.23 Håndværkere

### Løn:

Fra 1. april 2025 ydes elever der ikke er fyldt 21 år ved elevforholdets start et tillæg på årligt kr. 3.900.

### Pension:

Fra 1. april 2025 forhøjes pensionsprocenten til 19,9 % også for elever der opfylder betingelserne for at få pension.

Pensionsbidrag, som overstiger 15 % kan fra samme tidspunkt udbetales sammen med lønnen månedligt i stedet for et årligt engangsbeløb.

### Karensbestemmelser:

Beskæftigelse- og alderskarensen for månedslønnede jf. §9 og for elever jf. §39 ophæves fra 1. april 2025.



## Overenskomstens område:

Slagtere skrives ind i overenskomsten og oversigten over hvilke uddannelser er omfattet opdateres ift. Fødevarerforbundet NNF's uddannelsesområde.

## Dispositionstillæg:

Dispositionstillæg efter overenskomsten §18, stk.1 forhøjes fra 1. april 2025 med årligt kr. 525 til årligt kr. 14.638.

## 32.26 Sundhedskartellet – ledende personale

**NYT:** Sygeplejefaglige ledere, som er ansat 31. maj 2024, ydes et pensionsgivende engangsvederlag på kr. 2.319. Udbetales med juni 2024 lønnen. (Trepartsmidler)

**NYT:** Sygeplejefaglige ledere: Pr. 1. april 2024 ydes et tillæg på årligt kr. 9.276 uden modregning. Pr. 1. april 2025 stiger det til årligt kr. 14.000. (OBS ledere for ledere overgår til ny overenskomst for sygeplejefaglige chefer 1.april 2025, se længere nede)

**NYT:** Ledende bioanalytikere: Pr. 1.april 2025 ydes til ledere af medarbejdere et tillæg på årligt kr. 19.500 uden modregning.

**NYT:** Ledende farmakonometere: Pr. 1.april 2025 ydes til ledere af medarbejdere et tillæg på årligt kr. 4.650 uden modregning.

**NYT:** Psykomotoriske ledere: Pr. 1 april 2025 ydes til ledere af medarbejdere et tillæg på årligt kr. 8.500 uden modregning.

**NYT:** Fodterapeut ledere: Pr. 1. april 2025 ydes til ledere af medarbejdere et tillæg på årligt kr. 8.343 uden modregning.

**NYT:** Aftale for chefer på Sundhedskartellet's område (OK-nr. 32.45) med virkning fra 1. april 2025.

Tillæg til ledere af ledere (chefer) ydes et tillæg på årligt kr. 14.000.

For chefer (ledere af ledere) hæves pensionsprocenten til 22,0 %.

Sygeplejefaglige direktører kan med virkning fra 1. april 2025 ansættes på kontraktvilkår, som svarer til de til enhver tid gældende vilkår i Rammeaftale for kontraktansættelse for chefer (OK 22.02.03).

## 32.32 Socialrådgivere

Ændring af grundlønninger pr. 1. april 2025:

Stilling	Nuv. grundløn (Grundlønstrin/tillæg)	Ny grundløn pr. 1. april 2025
Socialrådgiver	Løntrin 37	Løntrin 38 + årligt kr. 2.900
Ledere	Løntrin 43 + årligt kr. 4.400	Løntrin 43 + årligt kr. 10.400

Ledere	Løntrin 47 + årligt kr. 9.700	Løntrin 47 + årligt kr. 15.700
--------	-------------------------------	--------------------------------

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

#### Pension:

Stilling	Nuv. pensionsprocent	Ny pensionsprocent pr. 1. april 2025
Socialrådgiver løntrin 32, 38 + årligt kr. 2.900 og løntrin 41 + årligt kr. 4.000	15,30	16
Socialrådgiver løntrin 46 + årligt kr. 10.350	18,55	18,92
Cand. Soc i socialt arbejde	18,58	20,57
Ledere	18,55	18,92

#### Kvalifikationstillæg - cand. soc . i socialt arbejde:

Der indføres et "skal-tillæg" uden beløbsgrænse for socialrådgivere med en uddannelse i cand.soc i socialt arbejde med virkning fra 1. april 2025. Tillægget er gældende for socialrådgivere indplaceret på løntrin 38 + årligt kr. 2.900 eller derunder.

Der modregnes i hidtidige lokale tillæg med begrundelse i uddannelse som cand.soc i socialt arbejde pr. 31. marts 2025.

#### Arbejdstid og særydelser:

Socialrådgivere ansat ved døgninstitutioner mv. kan efter lokal aftale, for så vidt angår arbejdstid, rådighedstjeneste mv., følge den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og visse organisationer indgående Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner.

Opmærksomheden henledes på aftale mellem RTLN og SL om trepartsaftale af 4. december 2023.

### 32.34 Lærere m.fl.

#### Løn:

Ændring pr. 1. april 2025:

- Grundlønstillægget til ledere på løntrin 46 hæves fra årligt kr. 17.742 til årligt kr. 30.425.
- Grundlønstillæg til ledere på løntrin 48 hæves fra årligt kr. 4.301 til årligt kr. 15.186.
- Grundlønstillæg til ledere på løntrin 49-50 hæves fra årligt kr. 4.301 til årligt kr. 11.868.

For børnehaveklasseledere, lærere/overlærere, skolepsykologer, og (skole)konsulenter (basispersonale) samt ansatte på personlig ordning hæves det pensionsgivende tillæg fra årligt kr. 4.239 til kr. 10.610.

Konsulenter og skolepsykologer ydes efter 4 års beskæftigelse som konsulent/skolepsykolog et kvalifikationstillæg på årligt kr. 8.987.

## 32.37 Erhvervsuddannede serviceassistenter

Løn:

Fra 1. april 2025:

Erhvervsuddannede serviceassistenter: hæves fra løntrin 18 + årligt kr. 3.792 til løntrin 20. Anciennitetsstigning fremrykkes fra 6 år til 5 år, hvorefter de indplaceres på løntrin 23 + årligt kr. 6.366, og efter 8 år indplaceres de på løntrin 25 + årligt kr. 4.700.

Ufaglærte serviceassistenter: hæves fra løntrin 14 + årligt kr. 2.660 til løntrin 14 + årligt kr. 3.500.

Alle elevløbninger hæves med kr. 223 pr. måned.

Elever som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år, hæves fra løntrin 14 til løntrin 14 + årligt kr. 3.500.

Trepartsmidler – vagttillæg og ulempetillæg:

Fra 1. april 2024 er der aftalt en stigning på 5 % for at arbejde aften, nat eller weekend.

Minimum 300 årlige timer i aften-, nat- eller weekendvagter udløser et vagttillæg på årligt kr. 11.167 med fuld pension af tillægget. Tillægget indføres fra 1. maj 2024, hvor det er årligt kr. 6.077 - frem til 1. januar 2026, hvor det stiger til årligt kr. 11.167.

Plustidsaftaler op til 42 timer.

Pension:

Fra 1. april 2025 hæves pensionen til 13,6 % for erhvervsuddannede serviceassistenter og til 13,52 % for ufaglærte serviceassistenter og elever som er fyldt 25 år ved uddannelsesaftalens begyndelse samt serviceassistenter ved merituddannelse til 13,52 %.

## 32.38 Socialpædagogerne

Lønændringer - udmøntning af trepartsmidler:

Socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere:

Grundlønstillæggene hæves:

- pr. 1. april 2024 fra årligt kr. 5.300 til årligt kr. 15.508
- pr. 1. april 2025 fra årligt kr. 15.508 til årligt kr. 22.653

Herudover ydes månedslønnede socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere, der er ansat pr. 31. maj 2024 et pensionsgivende engangsvederlag på kr. 2.552. Engangsvederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.

Stedfortrædere, afdelingsledere og dagcenter/daghjemsledere

Grundlønstillæggene hæves med årligt kr. 11.790 pr. 1. april 2024.

Herudover ydes stedfortrædere, afdelingsledere og dagcenter/daghjemsledere, der er ansat pr. 31. maj 2024 et pensionsgivende engangsvederlag på kr. 2.948. Engangsvederlaget udbetales med lønnen for juni 2024.

## Lønændringer – overenskomstaftalt:

### Socialpædagoger, faglærere og hjemmevejledere:

- Grundlønstillæggene hæves med årligt kr. 415 pr. 1. april 2025.
- Kvalifikationstillæg for 10 års anciennitet hæves med årligt kr. 8.620 pr. 1. april 2024.

### Afdelingsledere:

- Afdelingsledere på grundløn 34 + årligt kr. 16.129 hæves til grundløn 36 + årligt kr. 16.129.
- Afdelingsledere på grundløn 34 + årligt kr. 23.522 hæves til grundløn 36 + årligt kr. 23.522

### Stedfortrædere, afdelingsledere og dagcenter/daghjemsledere:

- Grundlønstillægget hæves med årligt kr. 4.814 uden fuld gennemslagskraft og med modregning.

### Pædagogstuderende:

- Pr. 1. april 2025 forhøjes lønsatserne for pædagogstuderende i lønnet praktik med årligt kr. 11.000.

## Pension:

### Pensionsprocenten hæves pr. 1. april 2025:

- For basisgruppen fra 14,20 % til 15 %.
- For mellemledere og konsulenter fra 15,82 % til 18,22 %.
- For ledere fra 16,72 % til 20,32 %.

Pensionskarens for timelønnede ophæves pr. 1. april 2025.

## Supplerende seniorbonus:

### Den supplerende seniorbonus udgør:

- 58 år: 1,2 % af sædvanlig løn (med virkning fra 1. januar 2026: 59 år \*)
- 59 år: 0,8 % af sædvanlig løn (med virkning fra 1. januar 2026: 60 år \*)
- 60 år: 0,4% af sædvanlig løn (med virkning fra 1. januar 2026: 61 år \*)

\*) Gælder kun for medarbejdergrupperne nævnt i Rammeaftale om seniorpolitik, bilag 1, punkt 3, gruppe 3.

Husholdningsledere er ikke omfattet af den supplerende seniorbonus.

## Arbejdstid:

### Ændring i aftale vedr. arbejdstid, §5, stk. 2. pr. 1. januar 2025:

Såfremt der ikke indgås lokal aftale, kan den daglige normaltjeneste udgøre mellem 5 og 12 timer.

## Arbejdstid – pr. 1. januar 2025 vedr. Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde:

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.370. Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansættelses beskæftigelsesbrøk.

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

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

Ved implementering af ordningen gælder, at der udbetales vagttillæg for perioden januar 2025 til januar 2026 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2024.

#### Øvrige forhold:

Som en forsøgsordning kan der indgås individuel aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager om arbejdstid højere end fuldtid, dog maksimalt 42 timer ugentligt.

Aftalen bortfalder ved udgangen af marts 2026 medmindre parterne aftaler andet.

## 32.40 Ledende værkstedspersonale

### Pension:

Pr. 1. april 2025 hæves pensionsprocenten

- For basisgruppen fra 14,37 % til 16,7 %.
- For stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere hæves pensionsprocenten fra 15,1% til 16,7 %.
- For institutionsledere hæves pensionsprocenten fra 16 % til 18,7 %.
- Pensionskarens ophæves.

## 32.43 Vagtcentralpersonale

### Løn:

Grundlønnen ændres fra løntrin 19 + årligt kr. 977 kr. til løntrin 20 + årligt kr. 2.810 pr. 1. april 2025.

### Pension:

Pensionsprocenten forhøjes til 15 %.

### Forskudt tid mv.:

Der er afsat midler til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, 2 % af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til aftalen.

### Supplerende seniorbonus:

Fra 1. april 2025 ydes ansatte på overenskomst for vagtcentralpersonale supplerende seniorbonus:

- 60 år: 1,2% af sædvanlig løn.
- 61 år: 0,8% af sædvanlig løn.
- 62 år: 0,4% af sædvanlig løn.

Den supplerende seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer deraf:

- Kontant bonus
- Ekstraordinær pensionsindbetaling
  - Regler følger Protokollat vedrørende seniorbonus.

## 32.44 Ambulanceuddannet personale

### Løn:

Grundlønshøjelser fra 1. april 2025 hæves:

- Paramedicinere: fra løntrin 22 + årligt kr. 29.385 til løntrin 24 + årligt kr. 22.000.
- Ambulancebehandler: fra løntrin 22 + årligt kr. 7.715 til løntrin 24 + årligt kr. 7.250.
- ST-reddere: fra løntrin 18 + årligt kr. 6.261 til løntrin 20.

### Elever:

Elever, der er fyldt 25 år ved elevforholdets startstart hæves til løntrin 20

### Arbejdstid og særydelser:

Fra 1. april 2025 får overenskomsten sit eget arbejdstidsregelsæt og udtræder dermed af "Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet". Den nye arbejdstidsregelsæt giver bl.a. mulighed for at kombinere forskellige tjenestetyper.

Der er fra 1. april 2025 afsat 16,63 mill. kr. til en forhøjelse af særydelserne og betaling af timer udover 12 timer på en døgnvagt. For timer udover 12 timer ydes et kronetillæg på kr. 390 pr. time. Lørdagstillægget afskaffes idet weekendtillægget fremrykkes til kl. 11.

### Mulighed for hvile ved basebyt:

Rammerne for hvile i tilknytning til basebyt/forskudt base tilrettelægges så mulighed for hvile er til stede. Rammerne drøftes i MED.

## 32.50 Ernæringsassistentelever og ernæringshjælperelever

### Kostfaglige elever:

**NYT:** Mulighed for voksenelevløn uden 1 års relevant beskæftigelse. Virkning fra 1. april 2024.

**NYT:** Pension på 10 %. Indbetales til pensionskassen for Sundhedsfaglige.

## 32.52 Audiologiassistenter m.fl.

### Pension:

Pr. 1. april 2025 forhøjes pension for:

- Audiologiassistenter: fra 17,32 % til 19,73 %.
- I overenskomst for Byggeri, miljø og energi: fra 17,32 % til 19,56 %.
- Audiologiassistentelever og elever indenfor Byggeri, miljø og energi: fra 15 % til 16 %.

Overenskomst for Byggeri, miljø og energi og Overenskomst for Audiologiassistenter og -elever: Den ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

### Karensbestemmelser:

I overenskomst for Byggeri, miljø og energi fjernes pr. 1. april 2025 pensionskarens for månedslønnede under 19 år.

I overenskomst for Byggeri, miljø og energi fjernes pensionskarens for elever under 25 %. Pensionsprocenten er den samme som for elever over 25 år.

I overenskomst for Audiologiassistenter og -elever fjernes pensionskarens for timelønnede under 21 år.

I overenskomst for Audiologiassistenter og –elever fjernes pensionskarens for elever under 25 år. Pensionsprocenten er den samme, som pensionsprocenten for elever over 25 år.

#### Forskudt tid:

Der er afsat midler til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, 2 % af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til aftalen.

### 33.01 Akademikerne

#### Pension:

Pensionsprocenten hæves fra 1. april 2025 til 20,57 %. Akademikere kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til pension skal udbetales som løn.

#### NYT: 33.22 Aftale for ikke-administrative chefer – akademikere

Muligheden for ansættelse efter denne aftale omfatter således chefstillinger. Fx. chefstillinger besat af psykologer, farmaceuter, biologer, fysikere, ingeniører, cand.scient'er og andre, som ellers ville have været omfattet af overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v.

Ansættelse sker på overenskomstvilkår og med vilkår, som svarer til den enhver tid gældende aftale for chefer (OK 22.02.1), dog obs. jf. §2-3 (Løn og pension).

#### Psykologer:

For at understøtte målsætning om løft af børne- og ungdomspsykiatrien har parterne ved OK 24 aftalt, at der med virkning fra 1. april 2025 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på årligt kr. 9.000.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres pkt. 9a i "Protokollat vedr. Særbestemmelser, Psykologer" Autoriserede psykologer oppebærer fra 1. april 2025 et pensionsgivende tillæg på årligt kr. 46.909. Tillægges ydes fra den 1. i måneden efter, at der fremlægges dokumentation for opnået autorisation. Der foretages fuld modregning i lokalt aftalt autorisationstillæg. Pr. 1. april 2025 bortfalder alle lokale aftaler vedr. autorisationstillæg.

#### Farmaceuter m.fl.:

Med virkning fra 1.april 2025 ændres punkt 5a i "Protokollat vedrørende særbestemmelser, Farmaceuter" til følgende:

"Til farmaceuter og humanbiologer, (med virkning fra 1. april 2024: cand.scient. i immunologi og inflammation, cand.scient.pharm i molekylær medicin, cand.scient. i molekylær biomedicin og cand.scient. i neurovidenskab) med aflønning efter basislønssystemet jf. kap.2, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 17.339. Farmaceuter, der er optaget i Apotekervæsnets Pensionsordning, skal alene ydes et pensionsgivende tillæg på årligt kr. 7.527.

For ovennævnte grupper, som omfattes af tillægget pr. 1. april 2025, foretages der fuld modregning i lokalt aftalte tillæg.

#### Kandidatreform

Der er den 27. juni 2023 indgået en politisk aftale om reform af universitetsuddannelser i Danmark. Udmøntningen af den politiske aftale afventer kandidatudvalgets afrapportering og efterfølgende relevant lovgivning.

Parterne konstaterer, at der på det statslige område ved OK-24 er indgået en aftale for ansatte med en kandidatuddannelse på 75 ECTS-point, ansatte med en erhvervs kandidatuddannelse og ansatte med en erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb.

Der er enighed om, at når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper, optages drøftelser snarest muligt herefter. Dette med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

### 33.04 Overlæger

#### Lønændringer:

Grundlønnen for overlæger forhøjes med årligt kr. 9.800 på begge trin fra 1. april 2025.

Flexibilitetstillægget bortfalder pr. 1. april 2025, og grundlønnen forhøjes med årligt kr. 16.532 for de overlæger, der ikke har tillægget, og konverteres til en forhøjelse af grundlønnen for de overlæger, der har tillægget på tidspunktet for konverteringen.

Med virkning fra 1. april 2025 bortfalder retten til vagtindtægt under ferie og §21, stk. 6 i overenskomsten ændres til:

“Under fravær på grund af sygdom, graviditet, barsel, adoption, omsorg og barns første og anden sygedag ydes erstatning for mistet vagtindtægt”

Overlæger i børne- og ungepsykiatrien ydes et tillæg på årligt kr. 9.000 fra 1. april 2025.

#### Pension:

Pensionsprocenterne for overlæger forhøjes til 20 % fra 1. april 2025.

Overlæger kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn.

#### Arbejdstid:

Parterne er blevet enige om, at der i overenskomstperioden frem mod fornyelsen i 2026 skal gennemføres forsøg, som har til formål at afsøge muligheder for at arbejde med andre arbejdstidsregler således, at parterne er bedre klædt på til at vurdere, om der skal ske ændringer i det eksisterende regelsæt ved OK-26. Forsøgene skal skabe rum til, at der på udvalgte afdelinger kan afprøves nye modeller for tilrettelæggelse af arbejdstid med henblik på at sikre en bedre og mere optimal lægedækning, som matcher patienternes behov, samt en øget fleksibilitet i hverdagen for den enkelte læge. Det kan fx handle om ændringer i hyppighedsbestemmelser, vagtlængder mv. om de eksisterende arbejdstidsregler er tidssvarende, eller der er behov for en modernisering.

Forsøg skal godkendes af overenskomstens parter, og være meldt ind inden udgangen af juni 2024. Der er i regi af Klinikforum, at der vil ske en prioritering i forhold til forsøg, der meldes ind.

Fra 1. april 2024 er der mulighed for at aftale hjemmearbejde under tjeneste iht. rammeaftale om Tele- og hjemmearbejde.

### 33.05 Lægestuderende der ansættes som vikar i underordnet lægestilling

#### Lønændring:

Fra 1. april 2025 grundlønshøjelse 6.200 kr. årligt i 31.03.2018 niv.



### Ulempetillæg:

Fra 1. april 2025 forhøjes ulempetillæg §25 i OK for underordnede læge efter med kr. 10 pr. time, hvilket dermed også omfatter lægestuderende på denne overenskomst.

### Arbejdstid:

Fra 1. april 2025 vil det være muligt at tilrettelægge tjenesten som holdtjeneste. Samtidig ændres tjeneste på enkeltstående vagter fra 7,4 timer til 7,5 timer. Ved enkeltstående vagter ydes overarbejde for timer ud over 7,5, dette gælder også i enkeltstående vagter ved holdtjeneste.

## 33.06 Yngre Læger

### Titel:

Titlen afdelingslæge ændres fra 1. april 2025 til speciallæge.

### Lønændringer:

Læger i Børne- og Ungepsykiatrien ydes et tillæg på årligt kr. 9.000 fra 1. april 2025.

### Ulempetillæg:

Fra 1. april 2025 forhøjes ulempetillæg efter §25 med kr. 10 pr. time for øvrige læger og for speciallæger (tidl. afdelingslæger) forhøjes det med kr. 100 pr. time.

### Pension:

Pensionsbidraget forhøjes fra 1. april 2025 så alle på overenskomsten ydes 19,36 %.

### Arbejdstid:

Parterne er blevet enige om, at der i overenskomstperioden frem mod fornyelsen i 2026 skal gennemføres forsøg, som har til formål at afsøge muligheder for at arbejde med andre arbejdstidsregler således, at parterne er bedre klædt på til at vurdere, om der skal ske ændringer i det eksisterende regelsæt ved OK-26. Forsøgene skal skabe rum til, at der på udvalgte afdelinger kan afprøves nye modeller for tilrettelæggelse af arbejdstid med henblik på at sikre en bedre og mere optimal lægedækning som matcher patienternes behov samt en øget fleksibilitet i hverdagen for den enkelte læge. Det kan fx handle om ændringer i hyppighedsbestemmelser, vagtlængder mv. om de eksisterende arbejdstidsregler er tidssvarende, eller der er behov for en modernisering.

Forsøg skal godkendes af overenskomstens parter og være meldt ind inden udgangen af juni 2024. Der er i regi af Klinikforum, at det bliver fastlagt hvilket/hvilke forsøg der meldes.

Kun gældende for speciallæger (tidl. afdelingslæger). Fra 1. april 2025 er det muligt at aftale plustid op til 42 timer. Speciallægen omfattes ved en aftale af merarbejdsreglerne, og honoreres med et tillæg på årligt kr. 25.000. Den enkelte speciallæge og leder skal ved overgang til merarbejdsreglerne gennemføre en samtale om opgaver og forventet omfang.

Det bliver også muligt at aftale afkøb af op til 25 timers vagttjeneste. Vagtarbejde aflønnes med en takst på kr. 550 pr. time + pension, og der tillægges ulempetillæg, hvor det er relevant.

Aftalerne er frivillige og kan opsiges med 3 måneders varsel.

### Seniorvilkår speciallæger (tidl. afdelingslæger):

Fra 1. april 2025 indføres seniorbonus 1,6 % fra og med året efter 62 år. Læger der har formaliseret vagt ydes 3,2 %. Bonus kan konverteres til betalte fridage (max. 2) eller pensionsindbetaling.

### Fratrædelsesgodtgørelse speciallæger (tidl. afdelingslæger):

Fra 1. april 2024 - gældende for opsigelser der finder sted efter 1. april 2024 ændres betingelsen ved opsigelse fra 9 år til 10 års uafbrudt beskæftiget ved samme region for at få udredt et beløb fra regionen svarende til 3 måneders løn ved opsigelse fra regionens side.

### Arbejdsområdet og hjemmearbejde:

Fra 1. april 2024 konsekvensrettes og præciseres teksten omkring arbejdsområde og befordringsgodtgørelse. Ændringerne sker i §3 stk. 1 og 2. og stk. 6 – der sker også en konsekvensretning af nummeringen.

Fra 1. april 2024 er der mulighed for at aftale hjemmearbejde under tjeneste iht. rammeaftale om Tele- og hjemmearbejde jf. §19.

## 33.18 Professionsbachelor på det tekniske område

### Løn:

Grundlønsforhøjelser pr. 1. april 2025:

- Maskinmestre: fra løntrin 35 + årligt kr. 16.532 til løntrin 37 + årligt kr. 5.445.
- Maskinmestre: fra løntrin 41 + årligt kr. 18.549 til løntrin 41 + årligt kr. 27.549.

Ansatte med ledelse på chefniveau på løntrin 49 eller 50 hæves til løntrin 49 + årligt kr. 26.022 eller løntrin 50 + årligt kr. 26.022.

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

### Pension:

Pensionsprocenten for professionsbachelor på det tekniske område med uddannelsesmæssig baggrund som bygningskonstruktører forhøjes fra 18,13 % til 20,47 %.

Pensionsprocenten for professionsbachelor med uddannelsesmæssig baggrund som maskinmestre forhøjes fra 18,63 % til 18,73 %.

### Frit valg:

Frit valgs-pensionsprocenten ændres fra 15,79 % til 15 %.

### Arbejdstid og særydelser:

Der er afsat midler til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, 2 % af summen for de særydelser, der udmøntes i henhold til aftalen.

## 33.19 Journalister og Fotografer

### Løn:

Fra 1. april 2025 indføres et nyt pensionsgivende kvalifikationstillæg på årligt kr. 9.622 for henholdsvis journalister og fotografer efter 2 års beskæftigelse efter endt uddannelse. For uddannet fotografer ydes tillægget efter 2 års ansættelse som fotograf.

#### **Pension:**

Fotografer: pensionsprocenten forhøjes fra 17,40 % til 18,70 % med virkning fra 1. april 2025.

Pr. 1. april 2025 ændres overenskomstens §10 som fritvalg til at pensionsbidrag, som overstiger 15 % kan herefter udbetales sammen med lønnen månedligt i stedet for et årligt engangsbeløb.

#### **Plustid:**

Der aftales mulighed for, at der kan indgås frivillig, individuel aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver om arbejdstid højere end fuldtid, dog maksimalt 42 timer.

#### **Forskudt tid m.v.:**

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

## **33.20 Tandlæger**

#### **Løn:**

Flexibilitetstillægget bortfalder 1. april 2025, og grundlønnen forhøjes med årligt kr. 16.532 for overtandlæger, ledende overtandlæger og cheftandlæger.

Overtandlægers grundløn forhøjes fra 1. april 2025 med årligt kr. 9.800.

Ledende overtandlæger og cheftandlægers grundløn forhøjes fra 1. april 2025 med årligt kr. 13.250.

#### **Lønændringer tandlæger i videreuddannelse:**

Grundlønnen for trin 1 og 2 forhøjes med årligt kr. 2.285 fra 1. april 2025.

#### **Ulempetillæg:**

Tandlæger under videreuddannelse følger §25 i overenskomst for underordnede læger, og deres ulempetillæg stiger derfor med kr. 10 pr. time fra 1. april 2025.

Overtandlæger, ledende overtandlæger og cheflæger følger de i overenskomst for overlæger fastsatte bestemmelser om arbejdstid, vagt og fridag. Dog har de en selvstændig tilføjelse om, at de fortsat ydes erstatning for mistet vagtindtægt under ferie med mindre ferie afholdes på feriekort.

#### **Pension:**

Der er aftalt pensionsstigninger fra 1. april 2025:

- Tandlæger under videreuddannelse hæves til 19,54 %.
- Tandlæger hæves til 19,13 %.
- Specialtandlæger hæves til 19,14 %.
- Overtandlæger hæves til 20,18 %.
- Ledende overtandlæger og cheftandlæger hæves til 22,18 %.

Tandlæger kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 % i stedet for indbetaling til PFA skal udbetales som løn.

#### Seniorbonus:

Seniorbonus 0,8 % fra og med året efter 62 år - følger vilkårene for AC jf. rammeaftale om seniorpolitik bilag 1.

### 33.21.1 Ikke-ledende ergo-, fysioterapeuter og jordemødre

#### Jordemødre:

**NYT:** Med virkning fra 1. januar 2025: Anciennitetstillæg efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på årligt kr. 15.297. Tillægget stiger til årligt kr. 18.101 pr. 1. januar 2026. Gives ikke til atypiske stillinger efter § 8 eller kandidater efter protokollatet. (Trepartsmidler)

Fra 1. april 2025 ændres pensionsprocenten for Jordemødre fra 14,42 % til 16,41 %.

#### Ergo- og Fysioterapeuter:

Fra 1. april 2025 ændres pensionsprocenten for Ergo- og Fysioterapeuter fra 16,76 % til 18,75 %.

#### Frit valg:

Pr. 1. april 2025 kan ergo-, fysioterapeuter og jordemødre vælge, at den del af pensionsbidraget, som oversiger 15,00 %, helt eller delvist udbetales som løn.

### 33.21.2 Ledende ergo-, fysioterapeuter og jordemødre

**NYT:** Med virkning fra 1. april 2024 ydes til ledende jordemødre på trin 7-12 et tillæg på årligt kr. 11.790 uden modregning. (Trepartsmidler)

**NYT:** Ledende jordemødre, ansat pr. 31. maj 2024 ydes et engangsvederlag på kr. 2.948. Udbetales med juni 2024 lønnen. (Trepartsmidler)

## 34.01 Husassistenter

#### Løn:

Grundlønnen for husassistenter hæves fra løntrin 14 + årligt kr. 2.660 til løntrin 14 + årligt kr. 3.500.

Anciennitetsstigning efter 2 års ansættelse i regionen fra løntrin 17 + årligt kr. 2.660 til løntrin 18 + årligt kr. 3.550, og efter 5 års ansættelse fra løntrin 20 + årligt kr. 3.211 til løntrin 21 + årligt kr. 3.300.

Tilsynsassistenter hæves fra løntrin 16 + årligt kr. 1.194 til løntrin 16 + årligt kr. 1.500.

Anciennitetsstigning efter 2 års ansættelse i regionen fra løntrin 20 + årligt kr. 1.745 til løntrin 21 + årligt kr. 1.500, og efter 5 års ansættelse fra løntrin 23 + årligt kr. 1.745 til løntrin 24 + årligt kr. 1.500.

### Trepartsmidler – vagttillæg og ulempetillæg:

Fra 1. april 2024 er der aftalt en stigning på 5 % for at arbejde aften, nat eller weekend.

Minimum 300 årlige timer i aften-, nat- eller weekendvagter udløser et vagttillæg på årligt kr. 11.167 med fuld pension af tillægget. Tillægget indføres fra 1. maj 2024, hvor det er årligt kr. 6.077 - frem til 1. januar 2026, hvor det stiger til årligt kr. 11.167.

Plustidsaftaler op til 42 timer.

### Pension:

Pensionen hæves til 13,38 %.

Karensbestemmelserne ændres til alder på 21 år og mindst 3 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år før der opnås ret til pensionsindbetaling-

### Forhandlingsorganisering og udvikling af fremtidens serviceområde:

Formålet er, at organisationerne fremadrettet minimerer og helst helt undgår konflikter, der bunder i grænserne mellem organisationernes dækningsområder - det være sig geografisk eller opgavemæssigt. Det medfører bl.a. at parterne har forpligtet sig til i overenskomstperioden at definere skarpe grænser i dækningsområderne i overenskomsterne m.m.

## 34.02 Rengøringsassistenter

### Løn:

Grundlønstillægget på løntrin 14 hæves fra årligt kr. 2.660 til årligt kr. 3.300.

Anciennitetsstigning efter 2 års ansættelse i regionen fra løntrin 17 til løntrin 18 + årligt kr. 3.550.

### Trepartsmidler – vagttillæg og ulempetillæg:

Fra 1. april 2024 er der aftalt en stigning på 5 % for at arbejde aften, nat eller weekend.

Minimum 300 årlige timer i aften-, nat- eller weekendvagter udløser et vagttillæg på årligt kr. 11.167 med fuld pension af tillægget. Tillægget indføres fra 1. maj 2024, hvor det er årligt kr. 6.077 - frem til 1. januar 2026, hvor det stiger til årligt kr. 11.167.

Plustidsaftaler op til 42 timer.

### Pension:

Pensionen hæves til 13,38 %.

Karensbestemmelserne ændres til alder på 21 år og mindst 3 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år før der opnås ret til pensionsindbetaling.

### Tjenestedragt:

Fra 1. april 2025 forhøjes den kontante erstatning for hvor det ikke er muligt at yde fri tjenestefragt fra årligt kr. 1.920/904 til årligt til 2.460/1.176.

## Forhandlingsorganisering og udvikling af fremtidens serviceområde:

Formålet er, at organisationerne fremadrettet minimerer og helst helt undgår konflikter, der bundes i grænserne mellem organisationernes dækningsområder - det være sig geografisk eller opgavemæssigt. Det medfører bl.a. at parterne har forpligtet sig til i overenskomstperioden at definere skarpe grænser i dækningsområderne i overenskomsterne mm.

### 34.03 Specialarbejdere

#### Løn:

Grundlønshøjelser pr. 1. april 2025

- Specialarbejdere: fra løntrin 14 + årligt kr. 1.880 til løntrin 14 + årligt kr. 5.967.
- Faglærte: fra løntrin 22 + årligt kr. 1.450 til løntrin 22 + årligt kr. 5.537.
- Faglærte instruktører/holdledere: fra løntrin 28 + årligt kr. 1.450 til løntrin 28 + årligt kr. 5.537.
- Ufaglærte instruktører/holdledere: fra løntrin 28 + årligt kr. 1.450 kr. til løntrin 28 + årligt kr. 5.537.
- Medarbejdere på personlig ordning i.h.t. § 5, stk. 2
  - Løntrin 21 + årligt kr. 1.450 til løntrin 21 + årligt kr. 5.537.
  - Løntrin 29 + årligt kr. 1.450 til løntrin 29 + årligt kr. 5.537.
- Medarbejdere i særlige stillinger i h.t. § 5, stk. 3:
  - Løntrin 23 + årligt kr. 1.450 til løntrin 23 + årligt kr. 5.537.
  - Løntrin 26 + årligt kr. 1.450 til løntrin 26 + årligt kr. 5.537.
  - Løntrin 29 + årligt kr. 1.450 til løntrin 29 + årligt kr. 5.537.
- Voksenelever: fra løntrin 14 + årligt kr. 1.850 til løntrin 14 + årligt kr. 5.967.

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

#### Elever under 21 år:

Elever som ikke er fyldt 21 år ved elevforholdets start, hæves pr. 1. april 2025 til løntrin 5.

#### Ungarbejdere:

Ændring i for ungarbejdere pr. 1. april 2025:

- Specialarbejdere der er fyldt 16 år - aflønnes med 52 % af løntrin 14
- Specialarbejdere der er fyldt 17 år - aflønnes med 67 % af løntrin 14

#### Pension:

Pensionsprocenten hæves 14,70 % til 15,20 % pr. 1. april 2025.

#### Karensbestemmelser:

- Karensbestemmelserne for månedslønnede jf. §9, stk. 1 ændres pr. 1. april 2025 fra 5 måneder til 3 måneder.
- Karensbestemmelserne for elever jf. §44, stk. 2, nr. 1 ændres fra 21 til 18 år.

#### Frit valg:

Pr. 1. april 2025 kan medarbejdere vælge, at den del af pensionsbidraget, som oversigter 15,00 %, udbetales som et kontant beløb.

Timelønnede er ikke omfattet af muligheden.

### Arbejdstid:

Til fornyelse af Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet afsættes pr. 1. april 2025, 2 % af summen for de særydelser, der udmøntes i h.t. denne aftale.

### Supplerende lørdagstillæg:

Det ydes et supplerende lørdagstillæg på kr. 27.58 pr. time til medarbejdere der er berettiget til lørdagstillæg efter § 14, stk. 1 i arbejdstidsaftalen.

## 34.06 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere, samt pædagogiske assistenter

### Løn - pr. 1. april 2025:

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere:

- Grundlønnen ændres fra løntrin 15 + årligt kr. 2.800 til løntrin 15 + årligt kr. 7.600.

Pædagogiske assistenter:

- Grundlønnen ændres fra løntrin 21 + årligt kr. 1.537 til løntrin 21 + årligt kr. 7.992.

Elever:

- Grundlønnen ændres fra kr. 11.383,25 til kr. 14.061,32.

### Pension:

Pensionsprocenten forhøjes pr. 1. april 2025 for:

- omsorgs- og pædagogmedhjælpere fra 13,21 % til 13,70 %.
- pædagogiske assistenter fra 13,62 % til 14,10 %.

Pensionskarens for månedslønnede ændres fra 5 måneder til 4 måneder.

### Arbejdstid:

Pr. 1. januar 2025 vedr. Implementering af trepartsaftale om vagtarbejde:

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på kr. 6.370. Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansættelses beskæftigelsesbrøk.

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

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

Ved implementering af ordningen gælder, at der udbetales vagttillæg for perioden januar 2025 til januar 2026 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2024.

