

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

ERGOTERAPEUTFORENINGEN

DANSKE FYSIOTERAPEUTER
JORDEMODERFORENINGEN

Overenskomst
for ikke-ledende
ergoterapeuter,
fysioterapeuter og jordemødre

****NYT**= Nyt i forhold til tidligere gældende aftale mv.**

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

****NYT** pr. dato= Nyt efter aftalens udsendelse**

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. ANSÆTTELSE	5
§ 4. LØNDANNELSE	5
§ 5. LØNSKALA	6
§ 6. CENTRALE TILLÆG.....	8
§ 7. LOKAL LØNDANNELSE	9
§ 8. ATYPISKE STILLINGER	9
§ 9. LØNUDBETALING	10
§ 10. PENSION.....	11
§ 11. ATP	13
§ 12. TJENESTEDRAGT	13
§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.	13
§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING (BORTSET FRA JORDEMØDRE).....	13
§ 15. TIMELØNNET UNDERVISNING (JORDEMØDRE)	13
§ 16. TJENESTEREJSER	14
§ 17. SYGDOM	14
§ 18. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG.....	15
§ 19. VÆRNEPLIGT.....	15
§ 20. EFTERLØN.....	15
§ 21. TJENESTEFRIHED.....	15
§ 22. OPSIGELSE	15
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	17
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	18
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING.....	18
§ 25. LØN OG LØNBeregning	18
§ 26. LØNUDBETALING	18
§ 27. PENSION.....	18
§ 28. TJENESTEDRAGT	19
§ 29. OPSIGELSE OG SYGDOM	19
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE.....	19
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	19
§ 31. ARBEJDSSTID M.V.....	19
§ 32. LØNREGULERING	19
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	19
BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER	21
BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND INDEN FOR JORDEMODERFORENINGENS OMRÅDE	22
BILAG 3. VEDRØRENDE UDVIDET ANSÆTTELSESOMRÅDE.....	24
BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN	25

BILAG 5. ATYPISKE STILLINGER	27
BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	28
PROTOKOLLAT OM KANDIDATER	29
PROTOKOLLAT OM Ø-TILLÆG TIL JORDEMØDRE	33
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	35

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter ikke-ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre, hvor uddannelsen har været en forudsætning for ansættelsen.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 4.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

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

Cand.scient.san.

Cand.scient.fys.

Cand.scient.med.

Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi

Stk. 7.

Overenskomstens vilkår gælder også for jordemødre, der inden den 1. april 1973 var ansat i stillinger som tjenestemandsansatte distriktsjordemødre, som herefter er tilknyttet et regionalt jordemodercenter.

Stk. 8.

Overenskomsten omfatter ikke ledere.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 3. ANSÆTTELSE

Stk. 1.

Jordemødre kan ansættes således:

Jordemodercentre

- 1) Jordemødre.

Sygehuse

- 2) Afdelingsjordemødre, hvorved forstås jordemødre, der under overjordemoderens ansvar enten tilrettelægger arbejdet for andre jordemødre og/eller tilrettelægger jordemoderbetjeningen for en sammenhængende del af en obstetrisk afdeling.

Jordemodercentre/sygehuse

- 3) Uddannelsesansvarlige jordemødre, hvorved forstås jordemødre der pålægges primært eller udelukkende at forestå undervisningsarbejde.

BEMÆRKNINGER:

Der udleveres de valgte tillidsrepræsentanter på jordemoderområdet en personalefortegnelse hver den første i måneden.

Stillingsbetegnelsen instruktionsjordemoder ændres til uddannelsesansvarlig jordemoder. Parterne er enige om, at der er tale om en redaktionel ændring, som gør stillingsbetegnelsen tidssvarende.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af tre elementer:

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse (OK [11.20.23](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.07](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om tillæg.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises i øvrigt til Arbejdstidsaftalens (OK 33.21.3) § 29, som giver mulighed for at de lokale parter kan indgå aftaler om plustid. Lønnen forhøjes da forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

§ 5. LØNSKALA**Stk. 1.**

Følgende løntrin gælder for ansatte efter denne overenskomst:

Trin	Grundbeløb - (31. marts 2018 niveau) Kroner årligt
4	283.955
5	297.676
6	330.676
7	343.806
8	356.343

Stk. 2.

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

	Område			
	1	2	3	4
Løntrin	Kroner årligt			
4	4.331	7.328	11.658	14.656
5	3.785	6.405	10.190	12.809
6	2.867	4.852	7.721	9.706
7	2.415	4.088	6.504	8.177
8	1.909	3.229	5.137	6.457

BEMÆRKNINGER:

Områdetillæggene er fuldt pensionsgivende.

Stk. 3.

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

Løntrin	Grupper
4	Ergo- og fysioterapeuter (indtil 6 år)
5	Ergo- og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde (indtil 4 år) Jordemødre (indtil 8 år)
6	jordemødre (8 år eller mere) Ergo- og fysioterapeuter (6 år eller mere) Ergo- og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde (4 år eller mere)
7	Kliniske undervisere (fysioterapeuter og ergoterapeuter)
8	Uddannelsesansvarlige jordemødre

Stk. 4.

Løntrin	Grupper
5	Ergo- og fysioterapeuter med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 8 år)
6	Jordemødre med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 8 år)
7	Ergo-/fysioterapeuter og jordemødre med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (8 år eller mere)

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

Stk. 9.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 6. CENTRALE TILLÆG

Stk. 1.

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

Jordemødre

Stk. 2.

Til jordemødre indplaceret i lønforløbet trin 5 - 6 med indtil 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, ydes der et pensionsgivende tillæg på 2.188 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

Til jordemødre, som har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 15.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

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

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

Stk. 4.

Til jordemødre indplaceret i lønforløbet trin 5 - 6, som har opnået 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, forhøjes tillægget i stk. 3 på 15.850 kr. til 22.284 kr. (**med virkning fra 1. april 2022: 25.000 kr.**) i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget gives til jordemødre, der ikke, som følge af bestemmelserne i § 5, stk. 3 og stk. 4, § 8 eller protokollat for kandidater, er indplaceret i andet lønforløb.

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

Stk. 5.

Til uddannelsesansvarlige jordemødre, som har opnået 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, forhøjes tillægget i stk. 3 på 15.850 kr. til 25.000 kr. i årligt grundbeløb (31.marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget gives til uddannelsesansvarlige jordemødre, der er indplaceret på løntrin 8 efter § 5, stk. 3.

Fysioterapeuter og ergoterapeuter

Stk. 6.

Til fysio- og ergoterapeuter indplaceret i lønforløbet trin 4 – 6 med indtil 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der et pensionsgivende tillæg på 2.188 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 6 bortfalder, når der er opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere.

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

Stk. 7.

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

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

Stk. 8.

Til fysio- og ergoterapeuter, der arbejder som kliniske undervisere, ydes et pensionsgivende tillæg på 6.505 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Stk. 9.

Til fysio- og ergoterapeuter, der er ansat som hjælpemiddeltherapeuter, aftales der tillæg herfor.

§ 7. LOKAL LØNDANNELSE

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg, jf. Aftale om lokal løndannelse (OK [21.03.1](#)).

§ 8. ATYPISKE STILLINGER

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

Den samlede årlige pensionsgivende løn kan fastsættes til et årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau). Dette grundbeløb procentreguleres, hvor intet andet er aftalt, jf. § 9 og bilag 18 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

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

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

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

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

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

Det er muligt at aftale resultatløn for atypiske stillinger.

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

§ 9. LØNUDBETALING

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

§ 10. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med organisationerne skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022***Stk. 2.*

Det samlede pensionsbidrag udgør nedenstående procenter af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

	Gældende indtil 1. april 2022	Gældende fra 1. april 2022
Gruppe	Pensionsprocent	Pensionsprocent
Ergoterapeuter	16,76	16,76
Ergoterapeuter med udvidet arbejdsområde	16,76	16,76
Kliniske undervisere (ergoterapeuter)	16,76	16,76
Særlige ergoterapeutstillinger	16,76	16,76
Fysioterapeuter	16,76	16,76
Fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde	16,76	16,76
Kliniske undervisere (fysioterapeuter)	16,76	16,76
Særlige fysioterapeutstillinger	16,76	16,76
Jordemødre	13,91	14,42
Afdelingsjordemødre uden egentlig ledelse	13,91	14,42
Uddannelsesansvarlige jordemødre	13,91	14,42

Stk. 3.

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i arbejdstidsaftalen (OK [33.21.3](#)).

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 6.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 7.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 8.

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

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

§ 11. ATP

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

§ 12. TJENESTEDRAGT

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

§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.

Reglerne om tjeneste- og lejeboliger gælder (OK [21.11.3](#)).

§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING (BORTSET FRA JORDEMØDRE)

Ansatte, der varetager timelønnet undervisning ved sygepleje- og radiografiskoler og skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, uden at være ansat ved disse, honoreres efter finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

§ 15. TIMELØNNET UNDERVISNING (JORDEMØDRE)

Stk. 1.

Jordemødre er berettiget til særlig betaling for undervisning af

- studerende under uddannelse til sygeplejerske,
- elever under uddannelse til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent, samt
- sygehusportører under tillæring

og for forberedelse af sådan undervisning efter følgende regler:

- 1) Når både undervisning og forberedelse foregår inden for den almindelige arbejdstid, ydes ingen betaling.
- 2) Når undervisning foregår uden for arbejdstiden, ydes der betaling for det antal timer, undervisningen varer.
- 3) Når undervisning foregår inden for arbejdstiden, men forberedelse finder sted uden for arbejdstiden, ydes der halv betaling for det antal timer, undervisningen varer.

Stk. 2.

Betalingen ydes som timeløn med 270,58 kr. (31. marts 2018 niveau).

§ 16. TJENESTEREJSER

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Ved tjenstlig kørsel forstås for jordemødre al kørsel i forbindelse med udførelsen af jordemodervirksomheden bortset fra kørsel mellem jordemoderens bopæl og det af regionen anviste tjenestested.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 17. SYGDOM

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, som skal afgives på en blanket godkendt af Den Sociale Ankestyrelse, betales af tjenestestedet.

§ 18. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 19. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven.

§ 20. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til funktionærloven.

§ 21. TJENESTEFRIHED

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

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

§ 22. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNING:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Ergoterapeutforeningen, CVR-nummer: 19121119

Danske Fysioterapeuter, CVR-nummer: 59167111

Jordemoderforeningen, CVR-nummer: 30833813

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af organisationen, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.2](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.3](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#))
18. Konvertering af ulempetilæg (OK [11.17.1](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.2](#))
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.2](#))
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

- 25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
- 26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))
- 27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
- 28. Trivsel og Sundhed (OK [11.35.1](#))
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
- 31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#))
- 33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
- 34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
- 36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

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

BEMÆRKNING

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

§ 25. LØN OG LØNBeregning

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 26. LØNUDBETALING

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 27. PENSION

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Pensionsprocenten fremgår af § 10, stk. 2.

Stk. 3.

§ 10, stk. 6, finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. TJENESTEDRAGT

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

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

§ 29. OPSIGELSE OG SYGDOM

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

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

De ansatte er omfattede af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

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

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 31. ARBEJDSSTID M.V.

Aftale om arbejdstid gælder (OK [33.21.3](#)).

§ 32. LØNREGULERING

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

****NYT****

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:

Tina Nør Langager

/ Dorthe Julie Kofoed

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:

Brian Errebo-Jensen

/ Nicolai Robinson

For JORDEMODERFORENINGEN:

Lis Munk

/ Klaus Groth-Andersen

BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER

<p>Ergoterapeuter/fysioterapeuter</p> <p>Ergoterapeuter og fysioterapeuter supplerer hinandens (gen-)optræningsindsats og begge har som overordnet formål</p> <ul style="list-style-type: none">• at fremme sundhed og kvalitet• at forebygge sygdom• at helbrede sygdom og mindske konsekvenser af varig sygdom og handicap. <p>Kernen i ergoterapeuters arbejde med forebyggelse, rehabilitering, udredning, visitation, rådgivning og genoptræning, er hverdagsaktiviteter. Ergoterapeuters interventionsområde er målrettet mod mennesker med fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser, som påvirker det enkelte menneskes mulighed for at mestre aktivitet og deltagelse i hverdags- og arbejdslivet.</p> <p>Kernen i fysioterapeuters forebyggelses- og optræningsarbejde kan sammenfattes til krop- og bevægelsesfunktioner. Fysioterapeuters arbejde er gennem forebyggelse og behandling rettet mod menneskets krop og bevægelse som udgangspunkt for sundhed og livskvalitet.</p>
<p>Ergoterapeuter og fysioterapeuter kan ansættes med udvidet arbejdsområde.</p> <p>a) Ergoterapeuter og fysioterapeuter ved hjælpemiddelcentraler</p> <p>b) Distriktsergoterapeuter/-fysioterapeuter, der arbejder i hele regionen eller dele af et region med selvstændigt ansvar for</p> <ul style="list-style-type: none">- varetagelse af trænings- og behandlingsopgaver på klienternes opholdssteder,- sagsbehandling vedrørende hjælpemidler og boligtilpasning,- i begrænset omfang rådgivning og vejledning og udarbejdelse af programmer til selvtræning og ADL. <p>BEMÆRKNINGER: <i>Efter overgangen til den nye lønskala pr. 1.april 2006 kan arbejde som eneterapeut (ergoterapeuter og fysioterapeuter, der er beskæftiget inden for et område, hvor de er eneansvarlige og ikke står under ledelse af en anden ergoterapeut/fysioterapeut) ikke betragtes som udvidet arbejdsområde.</i></p> <p>Ergoterapeuter og fysioterapeuter kan endvidere ansættes som kliniske undervisere, der foruden selv at udføre arbejde som ergo- eller fysioterapeut forestår praktikuddannelse af ergoterapeutstuderende/fysioterapeutstuderende.</p>

BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND INDEN FOR JORDEMODERFORENINGENS OMRÅDE

Overgang til den nye lønskala

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

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

Eksempel:

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

Pensionering af tjenestemænd

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

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

Genbesættelse af stillinger besat på tjenestemandsvilkår

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

Pension af tillæg til tjenestemænd

Tillæg aftales lokalt og ydes som pensionsgivende tillæg.

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

- Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandens pension således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin (1-55) på løntrinsskalaen inklusive tillæg, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), eller
- der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

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

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

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

For jordemoderpersonale indbetales pensionsbidragene til Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

Øvrige vilkår

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

BILAG 3. VEDRØRENDE UDVIDET ANSÆTTELSESOMRÅDE

§ 1

En region kan indføre en ordning med udvidet ansættelsesområde for alle jordemødre, således at disse får hele regionen som ansættelsesområde. Jordemødre omfattet af lederoverenskomsten er ikke omfattet af ordningen.

Ordningen omfatter alle arbejdsopgaver og tjenestetyper.

Ved indførelse af ordningen skal der for allerede ansatte gives et varsel, svarende til den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, og der udarbejdes et tillæg til ansættelsesbrevet/nyt ansættelsesbrev.

§ 2

For jordemødre med udvidet ansættelsesområde fastsættes et hovedtjenestested, hvor tjenesten normalt forrettes, med mindre andet fastsættes.

Reglerne i arbejdstidsaftalen finder anvendelse.

Såfremt jordemoderen anmodes om at gøre tjeneste på et andet geografisk tjenestested end det planlagte (men i samme tidsrum), betragtes dette som omlagt tjeneste.

Der kan ikke pålægges rådighedstjeneste ved to institutioner samtidigt, medmindre der indgås aftale mellem regionen og Jordemoderforeningen herom.

Transporttid og transportgodtgørelse beregnes efter gældende regler.

§ 3

Til jordemødre med udvidet ansættelsesområde ydes et tillæg på 11.355 kr. (31. marts 2018 niveau). til den til enhver tid gældende lønindplacering.

§ 4

En region kan ophæve ordningen med udvidet ansættelsesområde med 3 måneders varsel.

BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN

A. § 6 i 2006-overenskomsten (Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område af 31. oktober 2005)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Opmærksomheden henledes på, at ergo- og fysioterapeuter, der er beskæftiget inden for et område, hvor de er eneansvarlige og ikke står under ledelse af en anden ergotera-

peut/fysioterapeut, efter overgangen til den nye lønskala pr. 1. april 2006 ikke længere kan ansættes med udvidet arbejdsområde, jf. bilag 1.

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

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

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

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

B. § 5, stk. 4, i 2006-overenskomsten (Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område af 31. oktober 2005)

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

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

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

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

BILAG 5. ATYPISKE STILLINGER

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

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

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

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

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

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

Oplistingen kan ikke betragtes som udtømmende.

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

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

****NYT****

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 1-4	Løntrin
§ 6, stk. 2	Tillæg indtil 8 år
§ 6, stk. 3	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 4	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 5	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 6	Tillæg indtil 10 år
§ 6, stk. 7	Erfaringstillæg
§ 6, stk. 8	Kliniske undervisere
§ 6, stk. 9	Hjælpemiddeltherapeut
§ 8, stk. 1	Løn atypisk stilling
Bilag 3	Udv. Ansættelsesomr.

PROTOKOLLAT OM KANDIDATER

§ 1. ANSATTE OMFATTET AF PROTOKOLLATET

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Cand. scient. san.

Cand. scient.fys.

Cand. scient. med.

Kandidatuddannelse klinisk videnskab og teknologi

Kandidater ansættes på månedsløn.

§ 2. GRUNDLØN OG INDPLACERING

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

Stk. 1

Kandidater indplaceres i nedenstående lønforløb:

	Gældende indtil 1. april 2022	Gældende fra 1. april 2022
Grundløntrin	Årlige grundbeløb (31. marts 2018 niveau)	Årlige grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
Trin A4	316.113	316.113
Trin A5	336.676	336.676
Trin A6	353.687	353.687
Trin A8	386.379	387.346

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

BEMÆRKNINGER til § 2:

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

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

§ 3. PENSION

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

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

§ 4. FRIT VALG

Stk. 1.

Medarbejderen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 16,4 % i stedet for indbetaling til Pensionskassen skal udbetales som løn.

Stk. 2.

Medarbejderen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis medarbejderen vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

- 1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.**
- 2. Der beregnes 1,95 % særlig feriegodtgørelse.**
- 3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.**
- 4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.**
- 5. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.**

§ 5. ATP

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

§ 6. ARBEJDSTID

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse (OK [21.18.1](#)).

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For stillinger, som ikke er omfattet af stk. 1-5 gælder arbejdstidsreglerne i arbejdstidsaftalen (OK [33.21.3](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

§ 7. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

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

§ 8. OVERGANGSBESTEMMELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

****NYT****

§ 9. IKRAFTTRÆDEN

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

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:
Tina Nør Langager

/ Dorthe Julie Kofoed

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:
Brian Errebo-Jensen

/ Nicolai Robinson

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lis Munk

/ Klaus Groth-Andersen

PROTOKOLLAT OM Ø-TILLÆG TIL JORDEMØDRE

Mellem Jordemoderforeningen og RLTN er der indgået specielle aftaler for så vidt angår jordemoderstillinger på Læsø, Samsø og Ærø af hensyn til de specielle geografiske forhold, der betyder, at stillingerne ikke kan tilknyttes et jordemodercenter.

1. Særligt om Læsø

Der ydes et særligt tillæg til stillingen, som udgør 53.227 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget reguleres i henhold til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

Ydelse af ovennævnte tillæg forudsætter, at der til området kun er knyttet én jordemoder.

2. Særligt om Ærø og Samsø

Der ydes et særligt tillæg på 41.990 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget reguleres i henhold til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

Ydelse af ovennævnte tillæg forudsætter, at der til området er knyttet to jordemødre.

3. Generelt for Læsø, Ærø og Samsø

For de under pkt. 1 og 2 nævnte tillæg påhviler det jordemoderen at bistå ved de i området forekommende fødsler, idet pågældende er pligtig at holde sig til rådighed, således at pågældende i tilfælde af fødsler tilkaldes, når det er påkrævet. Hvis arbejdet hermed er af så ringe omfang, at jordemoderen eventuelt i perioder ikke er beskæftiget svarende til et normalt arbejdsdøgn, kan regionen pålægge jordemoderen andet passende arbejde inden for området, f.eks. profylaktiske undersøgelser af svangre og efterundersøgelser af barslende.

Tillægget dækker al rådighedstjeneste, tilkald, tjeneste på lørdage, søndage og søgnehelligdage, aften og nattjeneste samt delt tjeneste.

Reglerne om fridøgn i arbejdstidsaftalen (OK [33.21.3](#)) og aftalen om hviletid og fridøgn (OK [11.10.10](#)) gælder. Hvis fridøgnet ikke kan afholdes fuldt ud på grund af fødsler, skal erstatningsfridøgn gives snarest herefter. Erstatningsfridøgn gives også i tilfælde, hvor jordemoderen tilkaldes til fødsler på søgnehelligdage.

4. Lokale aftaler

Bestemmelserne i pkt. 1, 2 og 3 kan suppleres eller fraviges ved lokalaftale, jf. Rammeaftale om decentral arbejdstid (OK [11.05.02](#)).

I det omfang lokale aftaler indeholder større tillæg end beskrevet under pkt. 1 og 2 sker der modregning, medmindre andet lokalt aftales.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2021

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lis Munk

/ Klaus Groth-Andersen

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

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) Multimedier*

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 - b) Sundhedsordninger*

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af syge-

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

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

c) *Befordring*

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

d) *Øvrige*

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING:

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

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:
Tina Nør Langager

/ Dorthe Julie Kofoed

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:
Brian Errebo-Jensen

/ Nicolai Robinson

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lis Munk

/ Klaus Groth-Andersen