

Overenskomst

Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA

O V E R E N S K O M S T
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
tilsynsførende assistenter
ved
forsorgshjem

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

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

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

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	4
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	4
§ 4. LØNDANNELSE	5
§ 5. GRUNDLØN	5
§ 6. FUNKTIONSLØN	6
§ 7 KVALIFIKATIONSLØN.....	7
§ 8. LØNUDBETALING	8
§ 9. PENSION	8
§ 10. ATP	10
§ 11. ARBEJDSSTID	10
§ 11 A. PLUSTID	11
§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	11
§ 13. TJENESTEFRIHED	12
§ 14. TJENESTEDRAGT	12
§ 15. OPSIGELSE	12
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	14
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	15
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	15
§ 18. LØN OG LØNBeregning	15
§ 19. LØNUDBETALING	16
§ 20. PENSION	16
§ 21. TJENESTEDRAGT	17

§ 22. OPSIGELSE	17
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR	17
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	18
§ 24. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	19
BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER FRA 1999-OVERENSKOMSTEN.....	20
BILAG 2 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	21
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	22

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem til beskæftigelse med egentlig patientpasning.

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem parterne enighed om, at der som tilsynsførende assistent kan ansættes personale med plejer- og diakonuddannelse eller med uddannelse som social- og sundhedsassistent.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

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

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

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 2024 til og med 1. november 2024 eller ansættelse fra den 15. april 2025 til og med 15. maj 2025.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 15 og 16.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5, fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid" beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (OK [11.20.11](#))¹

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1) Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (OK [11.20.11](#))
- 2) Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
- 3) Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Den hidtidige aftale om resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Grundlønnen er løntrin 14.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

BEMÆRKNINGER:

Ved ansættelse af de i bemærkningerne til § 1 anførte personalegrupper som tilsynsførende assistenter sker aflønning efter følgende bestemmelser:

- 1) *Personale med uddannelse som social- og sundhedsassistent eller plejer omfattes af bestemmelserne i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale.*
- 2) *Personale med diakonuddannelse omfattes af det under 1) anførte.*

Ved ansættelse af ufaglært personale, der ikke er beskæftiget med egentlig patientpasning, sker ansættelse og aflønning efter bestemmelser svarende til de mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fællesforbund – 3F aftalte bestemmelser i overenskomsten om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere og instruktører/holdledere ansat i regioner.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

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

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Tilsynsførende assistenter ydes et pensionsgivende tillæg på 9.015 kr. (31. marts 2018 niveau). **(Med virkning fra 1. april 2025: 13.036 kr. (31. marts 2018-niveau)).**

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere arbejde, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).

Som eksempler på elementer, der lokalt kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn peger overenskomstens parter på:

- *kontaktperson for en gruppe brugere*
- *funktion som støtte/kontaktperson for brugere, der fraflytter institutionerne enten til egen bolig eller til bofællesskaber*
- *ansvarshavende i aften- og nattevagten samt i weekender*
- *arbejde i selvstyrende boenheder*
- *deltagelse i brugeraktiverende foranstaltninger*

- vejledende og rådgivende funktioner i forhold til kolleger og elever
- deltagelse i udarbejdelse af handleplaner samt forestå ADL-træning
- varetage særlige opgaver for personer med blandingsmisbrug/psykiske problemer.

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsaf-talen.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Der kan lokalt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

§ 7 KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem, som har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse, indplaceres på løntrin 19.

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 22.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peger overenskomstens parter på:

- *Uddannelse*
- *Erfaring*
- *Videre- og efteruddannelse*
- *Specialviden af betydning for udførelse af jobbet*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.

Der kan indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale, hver gang en eller flere ansatte erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam gruppen for ansatte, som har mindst 5 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner og kommuner inden for de seneste 8 år.

BEMÆRKNINGER:

For perioden før 1. september 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af karens: "Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam gruppen for ansatte, som:

- 1) er fyldt 21 år og*
- 2) har mindst 10 måneders sammenlagt beskæftigelse i regioner, amter og kommuner på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge.*

Stk. 2.

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregningen af karenperioden.

Stk. 3.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,50 % **(med virkning fra 1. april 2025: 14,0 %)** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 del af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 6.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud, samtidig med lønudbetalingen, til pensionsordningen.

Stk. 7.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).

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.

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

Stk. 9.

Stk. 9 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 9. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 9, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-6, gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

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

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

Stk. 9a. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af overenskomsten uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

§ 10. ATP

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

§ 11. ARBEJDSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA (OK [11.05.11](#)) gælder.

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

§ 11 A. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11. 05.2] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

§ 12. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 13. TJENESTEFRIHED

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

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 14. 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 1.626 kr. (31. marts 2018 niveau) årligt.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 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.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR nummer: 46024516

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som med virkning fra 1. september 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som en personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

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.

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

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre og til OK):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13.1](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))
24. Integrations og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

BEMÆRKNINGER:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelse af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.

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

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollatet til overenskomsten.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))

29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))

31. Retsviftaftalen (OK [21.04.2](#))

32. Opsparing af frihed (OK 11.37.1)

33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))

36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 18. LØN OG LØNBREGNING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 19. LØNUDBETALING

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

§ 20. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen for ansatte som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Dokumentationspligten for forudgående regional eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden se § 16, punkt 10 (OK [11.15.1](#)). Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidraget uanset timetal.

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,5 % (**med virkning fra 1. april 2025: 14,0 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecificationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 4.

Tilsynsførende assistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere beskæftigelse i regioner, de tidligere amter og kommuner omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 9, stk. 5-8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. 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. pr. time (31. marts 2018 niveau). Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehellidage og for overarbejdstimer.

§ 22. OPSIGELSE

Stk. 1.

For ansatte, der er funktionærer i henhold til funktionærlovens § 1, gælder funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

For ansatte, der ikke er funktionærer i henhold til funktionærlovens § 1, kan tjenesteforholdet opsiges fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- § 4. Løn
- § 11. Arbejdstid
- § 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 2, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34

Stk. 2.

Ansatte, som er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under sygdom.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører ansatte, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Loven om sygedagpenge.

Stk. 3.

Timelønnede har adgang til fravær på barns første og anden sygedag efter reglerne i § 12, stk. 1 og stk. 3.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns første og anden sygedag efter reglerne i § 12, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom udbetaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 24. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har, hvor intet andet er anført, virkning fra **den 1. april 2024**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2026**.

Stk. 3.

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

København, den 15. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA:
Tanja Nielsen

AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

§ 1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

§ 2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 2.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

BILAG 1 - OVERGANGSBESTEMMELSER FRA 1999-OVERENSKOMSTEN

Stk. 1.

Ansatte pr. den 31-03-2000, der overgik til nye lønformer pr. den 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

Allerede ansatte i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning i deres hidtidige lønforløb, indtil der lokalt indgås aftale efter bestemmelsen.

BILAG 2 – BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

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

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 6, stk. 2	Funktionsløn
§ 7, stk. 2	Kval.løn 8 år/10 år

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).
- d) *Øvrige*
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING:

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

København, den 12-05-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen

JANUAR 2025

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haandbog_2024_32.35_tilsynsførende assistenter ved forsoegshjem_17012025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.