

Overenskomst

Piccoloer og piccoliner, DR

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og ansættelsesvilkår for
piccoloer og piccoliner ansat ved
regionale institutioner

****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 udsendelse**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 1. OMRÅDE	3
KAPITEL 2. LØN OG ANSÆTTELSESVILKÅR.....	3
§ 2. FUNKTIONÆRLOV	3
§ 3. LØNDANNELSE	4
§ 4. LØNBeregning	4
§ 5. LØNUDBETALING.....	5
§ 6. ARBEJDSTID M.V.....	5
§ 7. OVERARBEJDE	5
§ 8. HELLIGDAGSBETALING M.V.	6
§ 9. BARNs FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	6
§ 10. OPSIGELSE	7
§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSVESVILKÅR	7
KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER	8
§ 12. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	8
PROTOKOLLAT 1 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	10
BILAG 1 - PICCOLOER OG PICCOLINER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....	12
BILAG 2. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	13

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som piccoloer og piccoliner.

BEMÆRKNINGER:

Overenskomsten finder ikke anvendelse på varig beskæftigelse af piccoloer og piccoliner, der er fyldt 18 år. Overenskomstens parter er derfor enige om, at der senest 6 måneder efter den pågældendes fyldte 18. år skal ske en vurdering af det videre ansættelsesforhold med henblik på, at (eventuel) fortsat beskæftigelse finder sted i henhold til i øvrigt indgåede overenskomster eller andet ansættelsesgrundlag. Allerede eksisterende ansættelsesforhold for piccoloer og piccoliner på 18 år eller derover skal snarest vurderes ud fra samme princip.

Det bemærkes, at overenskomsten normalt ikke finder anvendelse ved første ansættelse af piccoloer og piccoliner, der er fyldt 18 år.

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.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd

KAPITEL 2. LØN OG ANSÆTTELSVILKÅR

§ 2. FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1.

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der aftales afvigelser herfra, jf. §§ 10 og 11.

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).

§ 3. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Aflønning sker med kvotaløn, hvorved forstås løn i forhold til et løntrin, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. regionernes OK-Samling [21.03.1](#))¹.

Stk. 2.

Lønnen beregnes som følger indtil den 31. marts 2025:

15-årige	44,9 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg
16-årige	48,7 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg
17-årige	60,1 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg
18-årige og derover	løntrin 13 + 551 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Ved fastsættelsen af procentdelen af løntrin 11 er indregnet lønfradrag i henhold til § 7, stk. 1, i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

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

Lønnen beregnes fra den 1. april 2025, som følger:

15-årige	46,25 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg
16-årige	50,05 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg
17-årige	61,45 % af løntrin 11 inkl. eventuelt områdetillæg
18-årige og derover	løntrin 13 + 4.051 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Løntrinsforhøjelsen fra 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ved fastsættelsen af procentdelen af løntrin 11 er indregnet lønfradrag i henhold til § 7, stk.1, i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

§ 4. LØNBEREGNING

Aflønning sker med kvotatimeløn, som andrager 1/1924 af årslønnen.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

§ 5. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales bagud, og der kan ved udbetalingen anvendes f.eks. check eller pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut og kontoform lønnen skal overføres.

§ 6. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer.

Stk. 2.

Mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan der dog træffes aftale om deltidsansættelse.

Stk. 3.

Der træffes lokalt aftale med den ansatte om fordeling af arbejdstiden, herunder frilørdagsordninger. Medmindre andet aftales, lægges arbejdstiden mellem kl. 7.00 og kl. 17.00, lørdage dog mellem kl. 7.00 og kl. 12.30.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på Aftale om trivsel og sundhed § 4, stk. 2, hvoraf det fremgår, at "med henblik på at styrke grundlaget for balance mellem arbejdsliv og familieliv, bør ledelsen så vidt muligt tilgodese medarbejderens individuelle forhold og ønsker ved planlægningen af arbejdstid."

Der skal ved planlægning og varsling af arbejdsplaner tages det nødvendige hensyn til medarbejderens behov for at kende sin arbejdstid i rimelig tid.

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum medarbejdere under 18 år må arbejde.

§ 7. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 6, stk. 1, er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag på institutionen.

Stk. 2.

Beordret eller nødvendigt overarbejde erstattes så vidt muligt med fritid, der skal være af samme længde med tillæg af yderligere fritid svarende til 50 % af det præsterede overarbejde afrundet opad til hele timer. Såfremt sådan erstatningsfrihed ikke kan gives inden udløbet af 3 måneder efter optjeningsmåneden, ydes overarbejdsbetaling, dog kun for det faktisk præsterede antal overtimer. Overarbejde betales med den i henhold til § 3 og § 4 beregnede timeløn med tillæg af 50 %.

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for forbundet og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3.

Der kan mellem arbejdsledelsen og tillidsrepræsentanten - hvor en sådan ikke forefindes, lokalafdelingen - træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt end nævnt i stk. 2.

§ 8. HELLIGDAGSBETALING M.V.

Stk. 1.

Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

BEMÆRKNINGER:

Godtgørelsen fastsættes i forhold til den enkelte ansattes aktuelle timeløn.

Stk. 2.

Pålægges ansatte i et kalenderhalvår (januar-juni/juli-december) at udføre tjeneste på mere end 11 søndage gives der for tjenester ud over 11 pr. halvår en yderligere honorering på 50 % af søndagshonoreringen.

Bestemmelsen gælder ikke for ansatte, der udelukkende er ansat til de nævnte tjenester.

Stk. 3.

For piccoloer og piccoliner ansat ved sygehuse gælder følgende:

For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time på 29,62 kr. (31. marts 2018 niveau). .

For effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 betales et tillæg pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time på 24,66 kr. (31. marts 2018).

§ 9. 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 forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 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.

§ 10. OPSIGELSE

Stk. 1.

Piccoloer og piccoliner kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

Stk. 2.

Efter uafbrudt beskæftigelse i nedennævnte perioder gælder dog følgende opsigelsesvarsler til en lønningsperiodes udløb:

½ - 1 år	7 dage	(gensidigt)
1 - 3 år	21 dage	(gensidigt)
3 år og derover	49 dage	(over for piccoloer og piccoliner)
	1 måned	(fra piccoloer og piccoliners side).

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

§ 11. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes Lønnings- og Takstnævns OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [21.11.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
3. Decentral løn (OK [11.18.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
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](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).

BEMÆRKNINGER

Den samlede særlige feriegodtgørelse udgør herefter 2,95%.

21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
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.

28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstviftaftalen (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](#)).

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 12. 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**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

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

København, den 15. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA:
Tanja Nielsen

/ Poul Simon Rasmussen

PROTOKOLLAT 1 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

BILAG 1 - PICCOLOER OG PICCOLINER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Bilaget omfatter ansatte,

- som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 01-01-2007 overgik fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i Region Hovedstaden og
- som før overgangstidspunktet var omfattet af Organisationsaftale af den 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende bilag om arbejdstid og Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af den 24-01-2006 for piccoloer og piccoliner.

1.

For piccoloer og piccoliner, der var ansat i H:S den 31-12-2006, og for hvem der den 31-03-2008 indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Gruppen, sker der fortsat indbetaling til Pen-Sam Gruppen efter de hidtidige regler herom.

2.

Bestemmelsen i pkt. 1 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2015.

BILAG 2. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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

Paragraf	Betegnelse
§ 3, stk. 2	Løn

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-Haendbog_2024_34.04.1_Overenskomst for piccoler og piccolliner_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.