

Aftale

for chefer på
Sundhedskartellets område

24

■ REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
FARMAKONOMFORENINGEN



Sundhedskartellet



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

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

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

Aftale for chefer på Sundhedskartelletts område

Layout: Grafisk Trykcenter

Copyright © Dansk Sygeplejeråd 2025

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	4
§ 1. AFTALENS OMRÅDE OG ANSÆTTELSESFORMER	5
§ 2. LØNDANNELSE	6
§ 3. GRUNDLØN	7
§ 4. CENTRALE TILLÆG	10
§ 5. LOKAL LØNDANNELSE	11
§ 6. LØNUDBETALING	11
§ 7. PENSION	11
§ 8. FRIT VALG	14
§ 9. ATP	14
§ 10. SYGDOM	14
§ 11. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	15
§ 12. VÆRNEPLIGT	15
§ 13. EFTERLØN	15
§ 14. TJENESTEFRIHED	16
§ 15. ARBEJDSSTID M.V.	16
§ 16. LØNREGULERING	16
§ 17. OPSIGELSE	16
§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	20
§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	21
BILAG 1. MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING FOR CHEFER	23
BILAG 2. PENSIONSGIVENDE LØNSKALA FOR LEDENDE PERSONALE (IKKE TJENESTEMÆND)	24
BILAG 3. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	25

FORORD

Kære tillidsvalgte

Hver overenskomst bærer sin egen historie og retning – men fælles er målet: at sikre ordentlige vilkår, faglighed og et godt arbejdsmiljø.

Ved OK24 satte mange deres kryds og markerede deres stemme. Stemmeprocenten var den højeste i nyere tid – et klart tegn på, at vi som sygeplejersker tager ansvar for at forme vores egne vilkår.

Nu kan du læse den nye overenskomst i en trykt version. Jeg mener, at du som tillidsvalgt skal have adgang til en fysisk udgave – fordi overblik og nærhed til aftaleteksten stadig gør en forskel i en digital tid.

Ved forhandlingerne lykkedes det at få en helt ny aftale på plads på chefområdet. Et krav, vi har kæmpet for gennem flere overenskomstforløb. Med aftalen er der sat en vigtig retning for bedre løn-, pensions- og ansættelsesvilkår for chefer.

For netop denne nye overenskomst betyder det blandt andet, at der indføres et tillæg til alle ledere, at pensionssatsen hæves markant til 22 procent, og at der er sikret forbedrede vilkår i forbindelse med afskedigelse for direktører og vicedirektører.

OK24 er et vigtigt skridt fremad. Det er kun muligt, fordi vi står sammen som en stærk og tydelig faglig organisation. Det arbejde fortsætter. For stærkere rettigheder, bedre vilkår og en sygepleje med ordentlighed og faglighed i centrum.

De bedste hilsner
Dorthe Boe Danbjørg
Forkvinde i Dansk Sygeplejeråd

§ 1. AFTALENS OMRÅDE OG ANSÆTTELSESFORMER

Stk. 1.

Aftalen omfatter chefer, der ansættes som ledere for ledere på de underskrivende organisationers forhandlingsområde, og som ansættes af en region i stillinger, hvor deres uddannelse er en forudsætning for bestridelse af stillingen.

BEMÆRKNING:

I forhold til DSR's forhandlingsområde gælder aftalen alene sygeplejersker og radiografer.

Det er en forudsætning for ansættelse efter denne aftale, at den ansatte tillige har én af de i Overenskomst for Ikke-ledende personale på Sundhedskartelletts område § 1, stk. 1 nævnte uddannelser.

Stk. 2.

Ansættelse efter denne aftale sker på overenskomstvilkår. Sygeplejefaglige direktører og vicedirektører på niveau med lægefaglige direktører og vicedirektører kan dog også ansættes på kontraktvilkår, som svarer til de til enhver tid gældende vilkår i Rammeaftale om kontraktansættelse for chefer (OK 22.02.3).

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.

>>

>>

BEMÆRKNINGER:

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

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

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsætter ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer: Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling og lignende.

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 3 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3.
2. Centrale tillæg, jf. § 4.
3. Lokal løndannelse, jf. § 5, herunder resultatløn.

BEMÆRKNING:

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

Stk. 2.

Chefer er omfattede af: Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK 11.20.10)¹.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

BEMÆRKNINGER:

Lokallønsaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om lokale løntrin og tillæg.

Aftalen om resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

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

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

For chefer aftales grundlønnen lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre L16, jf. stk. 2

BEMÆRKNINGER:

Ved besættelse af chefstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesselister i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

>>

>> Stk. 2.

Følgende løntrin gælder for chefer ansat efter denne overenskomst:

	Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
	Kroner årligt
L1	353.034 kr.
L2	357.598 kr.
L3	370.233 kr.
L4	376.937 kr.
L5	383.670 kr.
L6	390.552 kr.
L7	396.959 kr.
L8	402.584 kr.
L9	410.757 kr.
L10	419.141 kr.
L11	426.888 kr.
L12	446.501 kr.
L13	476.454 kr.
L14	509.700 kr.
L15	562.980 kr.
L16	640.573 kr.

Stk. 3.

Til løntrinene L1-L6 ydes nedenstående årlige 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 21.03.3).

	Gruppe			
Trin	1	2	3	4
L1	1.909 kr.	3.229 kr.	5.137 kr.	6.457 kr.
L2	1.909 kr.	3.229 kr.	5.137 kr.	6.457 kr.
L3	1.631 kr.	2.762 kr.	4.392 kr.	5.521 kr.
L4	1.365 kr.	2.311 kr.	3.676 kr.	4.624 kr.
L5	1.052 kr.	1.779 kr.	2.830 kr.	3.559 kr.
L6	719 kr.	1.218 kr.	1.937 kr.	2.435 kr.

BEMÆRKNINGER:

Områdetillæggene er fuldt pensionsgivende.

Pr. 1. oktober 2025 reguleres områdetillæg med 50 pct. af den udløste reguleringsprocent og provenuet anvendes til forhøjelse af områdetillægget på det laveste områdetillæg, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1) § 6, stk. 3.

Stk. 4.

For såvel besatte stillinger som ved genbesættelse af stillinger er hidtil gældende grundlønssindplacering fortsat gældende medmindre andet lokalt aftales, jf. stk. 2 og 3.

BEMÆRKNINGER:

Ved genbesættelse af en chefstilling er det den gældende grundløn, der fortsætter, med mindre forhold i stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet lokalt aftales.

>>

>> Stk. 5.

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn efter retningslinjerne i stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

For nye chefstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige chefstillinger i regionen og på grundlag heraf aftale en grundlønsindplacering og et eventuelt forud fastsat tillæg/trin ud over grundlønnen. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende tillæg/trin ud over grundlønnen ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 5.

§ 4. CENTRALE TILLÆG

Stk. 1.

Til chefer, ydes et tillæg på 14.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Tillæg for chefer, som har været ansat efter § 4, stk. 3 i Overenskomst for ledere på Sundhedskartelletts område, erstatter tillægget på 9.276 kr. indtil 31. marts 2025.

Stk. 2.

For chefer, som indgår i afdelingsledelse, ydes et tillæg for funktionen på mindst 34.538 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Til chefbioanalytikere, der har bestået videreuddannelseskursus ved Bioanalytiker-skolerne, skal der lokalt aftales tillæg herfor.

§ 5. LOKAL LØNDANNELSE

Stk. 1.

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg til de i § 3 beskrevne grundlønninger.

Stk. 2.

Der henvises til Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område (OK 11.20.10).

§ 6. LØNUDBETALING

Stk. 1.

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

§ 7. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til følgende pensionskasser:

Personalekategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker/radiografer	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Bioanalytikere	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Farmakonomer	Pensionskassen for Farmakonomer

>>

>> Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør nedennævnte procenter af de pensionsgivende løndele.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Forhandlingsområde	Pensionsprocent
Dansk Sygeplejeråd	Sygeplejersker 22% Radiografer 22%
Danske Bioanalytikere	22%
Farmakonomforeningen	22%

Stk. 3.

Grundløn og tillæg efter §§ 3-5 er pensionsgivende. For så vidt angår pension af lønskalaen, jf. § 3, stk. 2, henvises til bilag 1 og bemærkningerne om de ansatte på L14-L16.

Hvis tillæg ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin. Hvis tillæg ydes i form af kronebeløb beregnes pensionsbidraget af dette beløb.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For ansatte, der er fyldt 70 år, indbetales pensionsbidraget 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.

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.

§ 8. FRIT VALG

Stk. 1.

Den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15,00%, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn.

Stk. 2.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis den ansatte vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 2,49% 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.

§ 9. ATP

Stk. 1.

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

§ 10. SYGDOM

Stk. 1.

Chefer oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven)

Stk. 2.

Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dagesreglen) finder ikke anvendelse.

§ 11. 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 arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 12. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i Funktionærloven.

§ 13. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til Funktionærloven.

§ 14. 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.

§ 15. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Chefer er ansat uden højeste tjenestetid. De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse (OK 21.18.1)

§ 16. LØNREGULERING

Hvor ikke andet fremgår af aftalen sker lønregulering på baggrund af den til enhver tid gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1).

§ 17. OPSIGELSE

Stk. 1.

- a. Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en chef opsiges. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.
- b. For Sygeplejefaglige direktører og vicedirektører på niveau med lægefaglige direktører og vicedirektører gælder følgende:

Ansættelsesforholdet kan kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Hvis medarbejderne var ansat i regionen inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.

12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

BEMÆRKNINGER:

Beregningen baseres på månedslønnen inkl. pension.

Stk. 2.

Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af Funktionærlovens § 2, stk. 6.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Når chefen 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 chefen er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Sygeplejeråd, CVR-nummer:54928815

Danske Bioanalytikere, CVR-nummer:70759411

Farmakonomforeningen, CVR-nummer:42906611

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Hvis chefen 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 overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 7.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 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, kapitel 2.

Stk. 8.

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 chefens eller regionens forhold, kan det 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9.

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.

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

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)
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK 11.13)
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)
11. Gruppeliv (OK 11.11.1)
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1)
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1)
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK 21.18.1)
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1)
20. Ferie (OK 11.04.1.A)
21. Barsel m.v. (OK 11.09.2)
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1)
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1)
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)
- 32. Opsparing af frihed (OK.11.37.1)**
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.1)
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.2)
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04)

§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen har – hvor intet er anført – virkning fra den 1. april 2025.

Stk. 2.

Allerede ansatte ledere af ledere, der er omfattet af overenskomsten for ledere på Sundhedskartellets område, overflyttes pr. 1. april 2025 til nærværende aftale.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte modtager en ny ansættelseskontrakt/et tillæg til ansættelseskontrakten, jf. § 4, stk. 2 i aftalen om ansættelsesbeviser.

Stk. 3.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 4.

Indtil der indgås en ny aftale reguleres lønnen efter den aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den 16. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD
Dorthe Boe Danbjørg

/ Anders Thrane Niebuhr

DANSKE BIOANALYTIKERE

Martina Jürs

/ Tina Groth-Andersen

For FARMAKONOMFORENINGEN
Ann-Mari Grønbæk

/ Mette Guldberg

BILAG 1.

MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING FOR CHEFER

Mindstegrundlønnen udgør følgende inden for de forskellige forhandlingsområder:

Forhandlingsområde	Mindste grundløn
Dansk Sygeplejeråd	L7
Danske Bioanalytikere	L5
Farmakonomforeningen	L1

BILAG 2.

PENSIONSGIVENDE LØNSKALA FOR LEDENDE PERSONALE (IKKE TJENESTEMÆND)

	Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
Trin årligt	Trin årligt
L1	353.034 kr.
L2	357.598 kr.
L3	370.233 kr.
L4	376.937 kr.
L5	383.670 kr.
L6	390.552 kr.
L7	396.959 kr.
L8	402.584 kr.
L9	410.757 kr.
L10	419.141 kr.
L11	426.888 kr.
L12	446.501 kr.
L13	476.454 kr.
L14	521.718 kr.
L15	578.130 kr.
L16	658.402 kr.

BEMÆRKNINGER:

På L14-L16 er de pensionsgivende lønninger højere end nettolønningerne, jf. overenskomstens § 3, stk. 2.

BILAG 3.

BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN 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.

§ 3, stk. 1	Central løn
§ 4, stk. 1	Chefer
§ 4, stk. 2	Afdelingsledelse
§ 4, stk. 3	Videreuddannelse



Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk www.dsr.dk