

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET
DANSK SYGEPLEJERÅD
KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET
FARMAKONOMFORENINGEN
DANSKE TANDPLEJERE

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2026
INDEN FOR
SUNDHEDSKARTELLET
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning.....	3
2.	Forhandlingsret	3
3.	Løn.....	3
3.1.	Sygeplejersker	3
3.2.	Radiografer.....	4
3.3.	Tandplejere	5
3.4.	Farmakonomer	5
3.5.	Psykomotoriske terapeuter.....	6
3.6.	Fodterapeuter	6
4.	Pension	6
4.1.	Sygeplejersker	6
4.2.	Radiografer.....	6
4.3.	Tandplejere	7
4.4.	Farmakonomer	7
4.5.	Kostfaglige eneansvarlige, økonomaer, ernæringsassistenter m.fl.	7
4.6.	Ernæringsassistentelever	7
4.7.	Ledere af medarbejdere.....	7
5.	Arbejdstid og særydelser	8
5.1.	Arbejdstid	8
5.2.	Ikke-lønafhængige særydelser	9
5.3.	Hviletid og fridøgn.....	9
6.	Protokollat om kandidater	10
7.	Aftale om lokal løndannelse.....	10
8.	Aftale for chefer	10
9.	Kompetencefond	11
10.	Mangel på faglærte inden for kostområdet	11
11.	Ledernes arbejdsvilkår	11
12.	Udviklingen i sundhedsvæsenet	12
13.	Lønnet praktik for sygeplejerskestuderende	12
14.	Delegering af forhandlingskompetencen til den enkelte leder på DSRs område	12
15.	ATP-provenu	13
16.	Andre ændringer	13
17.	Afslutning.....	13
Bilag 1:	De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	14
Bilag 2:	Puljer mv.	16
Bilag 3:	Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen	17
Bilag 4:	Aftale om hviletid og fridøgn	18
Bilag 5:	Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder.....	20
Bilag 6:	Protokollat om sygeplejestuderende i lønnet praktik.....	22
Bilag 7:	Delegering af forhandlingskompetencen til den enkelte leder på DSRs område	25

Dato: 5. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen og Danske Tandplejere.

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2026.

2. Forhandlingsret

Parterne er enige om, at Danske Psykomotoriske Terapeuter indtræder som part i følgende aftaler med virkning fra 1. april 2026:

- Arbejdstidsaftalen mellem RLTN og Dansk Sygeplejeråd, Kost- og Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen (11.05.9.1)
- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område (32.17.1)
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område (32.26.1)
- Hovedaftale mellem RLTN og en række organisationer, tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere (32.17.2)

Aftalerne ændres i konsekvens heraf.

Parterne er enige om, at Kost og Ernæringsforbundet indtræder som part i følgende aftale med virkning fra 1. april 2026:

- Aftale for chefer på Sundhedskartellets område indgået mellem RLTN og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere og Farmakonomforeningen (32.45.1).

Aftalen ændres i konsekvens heraf.

3. Løn

3.1. Sygeplejersker

Forhøjelse af tillæg indtil 8 år

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale pensionsgivende tillæg i § 6, stk. 3, i overenskomst for ikke-ledende personale fra 2.188 kr. til 10.088 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 154,81 mio. kr.

Forhøjelse af tillæg på socialområdet efter 4 år

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale pensionsgivende tillæg i § 6, stk. 5, i overenskomst for ikke-ledende personale fra 9.000 kr. til 21.101 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 2,39 mio. kr.

Nyt tillæg til sygeplejersker med specialuddannelse indtil 8 år

Med virkning fra 1. april 2027, indsættes i overenskomst for ikke-ledende personale § 6 et nyt stk. 6:

"Stk. 6.

Til sygeplejersker med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, jf. § 5, stk. 4 i lønforløbet 5 – 7 med indtil 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der et pensionsgivende tillæg på 7.900 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)."

Merudgift: 5,16 mio. kr.

Forhøjelse af tillæg til sygeplejersker med specialuddannelse efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale pensionsgivende tillæg til sygeplejersker med specialuddannelse i § 6, stk. 6, i overenskomst for ikke-ledende personale fra 31.298 kr. til **41.298** kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 65,31 mio. kr.

Forhøjelse af tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale tillæg til sygeplejefaglige ledere i § 4, stk. 3., i overenskomst for ledere fra 14.000 kr. til 21.850 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 17,87 mio. kr.

3.2. Radiografer

Forhøjelse af tillæg efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale pensionsgivende tillæg i § 6, stk. 12, i overenskomst for ikke-ledende personale fra 26.360 kr. til 33.910 kr. samt fra 33.043 kr. til 40.593 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 12,26 mio. kr.

Nyt tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2027, indsættes i overenskomst for ledere § 4 et nyt stk. 8:

"Stk. 8.

Til radiografledere ydes et tillæg på 7.000 kr. (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,86 mio. kr.

3.3. Tandplejere

Med virkning fra 1. april 2027, indsættes i overenskomst for ikke-ledende personale § 6 et nyt stk. 30b:

"Stk. 30b.

Til tandplejere, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 7.340 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,12 mio. kr.

3.4. Farmakonomer

Med virkning fra 1. april 2027, vil farmakonomer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen blive indplaceret på løntrin 6 i henhold til overenskomst for ikke-ledende personale § 5, stk. 3. Samtidig bortfalder nuværende tillæg efter § 6, stk. 26.

Merudgift: 1,15 mio. kr.

Nyt tillæg efter 10 år

Med virkning fra 1. april 2027, ændres § 6, stk. 26 til:

"Stk. 26.

Til farmakonomer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et pensionsgivende tillæg på 6.600 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 4,91 mio. kr.

Tillæg til ledere af medarbejdere

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale tillæg i overenskomst for ledere § 4, stk. 5 fra 4.650 kr. til 13.600 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,44 mio. kr.

Ledere af medarbejdere hæves fra L1 til L5

Med virkning fra 1. april 2027, hæves mindstegrundlønsindplacering for farmakonomledere fra L1 til L5 i bilag 1 til overenskomst for ledere og aftale for chefer.

Forbedringen gennemføres med modregning.

3.5. Psykomotoriske terapeuter

Nyt tillæg efter 4 år

Med virkning fra 1. april 2027, indsættes i overenskomst for ikke-ledende personale § 6 et nyt stk. 29a:

"Stk. 29a

Til psykomotoriske terapeuter, som har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere, ydes der et centralt pensionsgivende tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)."

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,54 mio. kr.

3.6. Fodterapeuter

Med virkning fra 1. april 2027, ydes fodterapeuter, som har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen det centrale pensionsgivende tillæg på 7.000 kr. (31. marts 2018 niveau) i overenskomst for ikke-ledende personale § 6, stk. 32.

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,06 mio. kr.

Forhøjelse af tillæg efter 4 år

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes det centrale pensionsgivende tillæg i § 6, stk. 31, i overenskomst for ikke-ledende personale fra 12.948 kr. til 21.188 kr. (31. marts 2018 niveau).

Forbedringen gennemføres med fuldt gennemslag.

Merudgift: 0,23 mio. kr.

4. Pension

4.1. Sygeplejersker

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 10, stk. 2 for sygeplejersker i overenskomst for ikke-ledende personale med 1,00 pct.

Merudgift: 166,19 mio. kr.

4.2. Radiografer

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 10, stk. 2 for radiografer i overenskomst for ikke-ledende personale med 1,00 pct.

Merudgift: 9,96 mio. kr.

4.3. Tandplejere

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 10, stk. 2 for tandplejere i overenskomst for ikke-ledende personale med 0,55 pct.

Merudgift: 0,04 mio. kr.

4.4. Farmakonomer

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 10, stk. 2 for farmakonomer i overenskomst for ikke-ledende personale med 0,45 pct.

Merudgift: 1,56 mio. kr.

4.5. Kostfaglige eneansvarlige, økonomaer, ernæringsassistenter m.fl.

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 10, stk. 2 for kostfaglige eneansvarlige, økonomaer, instruktionsøkonomaer, kliniske diætister, smørrebrødsjomfruer, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og ernæringsteknologer i overenskomst for ikke-ledende med 1,83 pct.

Merudgift: 9,00 mio. kr.

4.6. Ernæringsassistentelever

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 4, stk. 2 for ernæringsassistentelever i overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ernæringsassistentelever med 5,40 pct.

Merudgift: 2,12 mio. kr.

4.7. Ledere af medarbejdere

Sygeplejefaglige ledere

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes pensionsprocenten i § 7, stk. 2 for sygeplejefaglige ledere i overenskomst for ledere med 0,70 pct.

Merudgift: 6,99 mio. kr.

Radiografledere

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes pensionsprocenten i § 7, stk. 2 for ledende radiografer i overenskomst for ledere med 0,91 pct.

Merudgift: 0,47 mio. kr.

Psykomotoriske ledere

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 7, stk. 2 for ledende psykomotoriske terapeuter i overenskomst for ledere med 2,24 pct.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

Økonomaer/køkkenledere/kliniske diætister

Med virkning fra 1. april 2027, forhøjes pensionsprocenten i § 7, stk. 2 for ledere af medarbejdere inden for Kost- og Ernæringsforbundets forhandlingsområde i overenskomst for ledere med 1,51 pct.

Merudgift: 0,72 mio. kr.

5. Arbejdstid og særydelser

5.1. Arbejdstid

Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Parterne er enige om, at bilag 3 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 4 i aftale om arbejdstid på Sundhedskartellets område (11.05.9.1)

I aftalen indsættes som bemærkning til § 6, stk. 1:

"Om arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner henvises til bilag 4 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen".

300-timers vagtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

Parterne er enige om, at ubelastede timer i rådighedsvagt på arbejdsstedet tæller med i optjening af vagtillæg fra og med optjeningsåret 2027, således at det første gang medregnes for vagtillæg, der udbetales i februar 2028. I arbejdstidsaftalen 11.05.9.1 tilføjes i § 10, stk. 2 efter første pkt.:

"samt vagtimer præsteret som rådighed på tjenestestedet".

I bemærkningen til § 10, stk. 2 udgår første sætning.

Merudgift: 4,91 mio. kr.

Deltid og overarbejde

Som følge af forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, jf. forligets pkt. 16, tilrettes døgnarbejdstidsaftalerne, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde. Omkostningen afholdes ved organisationsforhandlingerne.

Parterne er enige om følgende ændringer i aftale om arbejdstid (11.05.9.1):

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

Der indsættes et nyt stykke 1 i aftalernes § 13 om overarbejde med følgende ordlyd:

"Arbejde udover den daglige planlagte arbejdstid er overarbejde".

I § 13 indsættes nyt stk. 4 med følgende ordlyd: *"Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der for deltidsansatte aftales fast overarbejde ud over en fuld kalendermåned."*

Aftalen konsekvensrettes i øvrigt i redigeringsfasen.

Merudgift: 39,89 mio. kr.

Normtidsopgørelse

Parterne er enige om, at der med virkning fra senest 1. april 2027 udleveres en opgørelse over den præsterede arbejdstid til den ansatte, på tilsvarende vis, som det administreres i kommunerne.

Der indsættes i døgnarbejdstidsaftalen (11.05.9.1) følgende bemærkning:

"En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte."

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalerne teksten indsættes.

For alle protokoltekster gælder, at parterne er enige om, at samtlige overenskomstkraav om arbejdstid, hermed er afhandlet.

5.2. Ikke-lønafhængige særydelser

Forhøjelse af tillæg for inddragelse af fridøgn

Parterne er enige om at forhøje tillægget for inddragelse af fridøgn med virkning fra 1. april 2027.

§ 16, stk. 2 ændres fra 522,25 kr. til 547,25 kroner (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 1,65 mio. kr.

Nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdag

Parterne er enige om, at indsætte nyt stykke i bestemmelsen om "inddragelse af fridøgn" med virkning fra 1. april 2027:

I § 16 indsættes nyt stk. 3 med følgende ordlyd:

"For søgnehelligdage, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg pr. gang på 300 kr. (31. marts 2018 niveau)"

Overskriften til § 16 ændres til "Inddragelse af fridøgn og søgnehelligdage".

Merudgift: 1,26 mio. kr.

5.3. Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om at indgå to nye aftaler om hviletid og fridøgn; henholdsvis bilag 4 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 5 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 4 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 5 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.13, 11.10.11 og 11.10.17.

Parterne bemærker, at den nye aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 5) indeholder bestemmelser, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne er på

den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Som konsekvens af aftaleindgåelsen er parterne enige om, at henvisninger i overenskomsten til eksisterende aftale om hviletid og fridøgn opdateres i redigeringsfasen, så der henvises til de nye aftaler.

6. Protokollat om kandidater

Parterne er enige om, at ansatte med en ph.d.-grad, der opnås på baggrund af en masteruddannelse, omfattes af protokollatet om kandidater i overenskomst for ikke-ledende personale med virkning fra 1. april 2027.

Forbedringen gennemføres med modregning.

Merudgift: 0,95 mio. kr.

Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende fritvalgsbidrag med 2,17 pct. af den fritvalgsberettigede løn for ansatte efter protokollat om kandidater i overenskomst for ikke-ledende personale.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt tillæg på 2,28 pct. af den pensionsgivende løn. Bidragene er ikke pensionsgivende.

Merudgift: 10,84 mio. kr.

7. Aftale om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at aftale om lokal løndannelse på Sundhedskartellet område (11.20.10) ændres i henhold til pkt. 2.6. i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 2. marts 2026.

Parterne er på den baggrund enige om, at relevante bestemmelser i aftale om lokal løndannelse på Sundhedskartellet område, overføres til følgende aftaler:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet område.
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellet område.
- Aftale for chefer på Sundhedskartellet område.

Ændringerne foretages i redigeringsfasen.

8. Aftale for chefer

Parterne er enige om at foretage følgende ændringer i aftale for chefer på Sundhedskartellet område (32.45.1):

Kost og Ernæringsforbundet indskrives som part i aftalen, og aftalen redigeres i overensstemmelse hermed.

Med virkning fra 1. april 2027 omfatter det forlængede opsigelsesvarsel, jf. § 17, stk. 1, pkt. b, alle chefer, der er omfattet af aftalen. Der foretages følgende ændringer:

I § 17, stk. 1 udgår pkt. a.

Følgende sætning i § 17, stk. 1, pkt. b udgår: "For Sygeplejefaglige direktører og vicedirektører på niveau med lægefaglige direktører og vicedirektører gælder følgende"

Punkt b, bliver herefter til punkt a.

Merudgift: 3,71 mio. kr.

9. Kompetencefond

Parterne er enige om, at Den Regionale Kompetencefond videreføres.

Følgende midler afsættes til kompetencefonden for Kost- og Ernæringsforbundet:

Genanvendte varige midler pr. 1. april 2026: 0,85 mio. kr.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 2,55 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Følgende midler afsættes til kompetencefonden for Danske Psykomotoriske Terapeuter:

Genanvendte varige midler pr. 1. april 2026: 0,11 mio. kr.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 0,33 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

10. Mangel på faglærte inden for kostområdet

Parterne er enige om at drøfte muligheden for at etablere særlige støttemuligheder i Den Regionale Kompetencefond for oplæringsvejledere for ernæringsassistentelever. Formålet er at understøtte og styrke elevernes tilknytning til de regionale arbejdspladser og gennemførelse af uddannelsen. Uddannelse som oplæringsvejleder kan eventuelt udvikles sammen med KL.

Parterne er enige om at anvende kompetencefondsmidlerne til formålet.

Allerede faglærte ernæringsassistenter kan iht. Aftale om kompetenceudvikling løbende sikres de nødvendige faglige kompetencer for at imødekomme patienternes ernæringsbehov på de regionale institutioner.

11. Ledernes arbejdsvilkår

Ledernes arbejdsopgaver spænder bredt, og arbejdsmængde, arbejdstid og håndtering af vagtdækning er områder, som har betydning for ledernes mulighed for at varetage ledelsesopgaven inden for den forventelige arbejdstid for ledere. Samtidig kan der opleves et pres mellem tilstedeværelse og balance mellem administrative og personalemæssige opgaver, som kan forskyde ledernes work life balance.

Parterne er derfor enige om at anbefale over for Væksthus for Ledelse at konkretisere og udfolde disse problemfelter og med det formål, at der kan igangsættes et projekt, primært målrettet ledere af det

døgndækkede område, til nærmere belysning af ledernes egne muligheder for at tilrettelægge og planlægge deres arbejde, der sikrer en bæredygtig balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Andre faggrupper med ledere inden for de døgndækkede områder kan deltage i projektet.

Projektet er målrettet ledere af ledere og ledere af medarbejdere.

12. Udviklingen i sundhedsvæsenet

Fokus på udviklingen i sundhedsvæsenet

Som led i strukturelle ændringer opfordrer de centrale parter til, at man lokalt arbejder ud fra de 7 opmærksomhedspunkter ved organisationsforandringer. Det drejer sig om tydelig ledelse og kommunikation, indfasning og varsling af ændringer, tidlig involvering af medarbejderne, introduktion og oplæring, kendskab til fysiske rammer og arbejdsgange samt opmærksomhed på et trygt arbejdsfællesskab og individuelle hensyn. Dette er vigtigt for at sikre en forsvarlig drift samtidig med at medarbejderne oplever en tryk og smidig overgang til nye arbejdsgange og opgaver.

Der henvises i denne sammenhæng til de 7 opmærksomhedspunkter ved igangsættelse af forandringer: "Gode processer ved organisatoriske ændringer" af den 28. august 2024.

Rammeaftale om kombinationsansættelse

De centrale parter er enige om at undersøge muligheden for indgåelse af en rammeaftale om kombinationsansættelser mellem Sundhedskartellet, RLTN og staten.

13. Lønnet praktik for sygeplejestuderende

Parterne har aftalt de i bilag 6 anførte løn- og ansættelsesvilkår for sygeplejestuderende i lønnet praktik.

Parterne er enige om, at aftalen tilrettes i overensstemmelse med kommende bekendtgørelse om sygeplejerskeuddannelsen.

Parterne er enige om, at den lønnede praktik skal gennemføres, således at det læringsmæssige udbytte af praktikperioden ikke forringes, og at de studerende understøttes bedst muligt i overgangen fra uddannelse til praktik.

14. Delegering af forhandlingskompetencen til den enkelte leder på DSRs område

Parterne er enige om, at aftale om principper for delegering af forhandlingskompetencen til den enkelte leder på Dansk Sygeplejeråds område tilføjes som bilag 4 til aftale for chefer (32.45.1) og som bilag 5 til overenskomst for ledere (32.26.1).

I § 5, stk. 2 i overenskomst for ledere tilføjes efter 1 pkt.:

"samt bilag 5 om delegering af forhandlingskompetence på Dansk Sygeplejeråds område".

I § 2, stk. 2 i aftale for chefer tilføjes i bemærkningen:

"Der henvises desuden til bilag 4 om delegering af forhandlingskompetencen på Dansk Sygeplejeråds område".

15. ATP-provenu

Parterne er enige om, at ATP-provenu pr. 1. april 2027 og ikke anvendte engangsmidler fra lokallønsmidler fra trepartsaftalen anvendes til kompetenceudviklingsformål i partskonstruktioner i henhold til pkt. 17 og pkt. 6 i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af den 2. marts 2026. Anvendelsen af midler aftales i 1. halvår 2026.

16. Andre ændringer

Parterne er enige om, at Danske Bioanalytikere udskrives af aftaler indgået på Sundhedskartellet's område med virkning fra 1. april 2026.

Parterne er enige om, at der med henblik på forenkling foretages en teknisk gennemskrivning af lønbestemmelserne i overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område.

17. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 5. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For SUNDHEDSKARTELLET:

For DANSK SYGEPLEJERÅD:

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:

For FARMAKONOMFORENINGEN:

For DANSKE TANDPLEJERE:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område af den 16. januar 2025.
- Løn- og arbejdsforhold for ernæringshjælperlever af den 19. december 2024.
- Overenskomst for ledere på Sundhedskartellet's område af den 16. januar 2025.
- Aftale for chefer på Sundhedskartellet's område af den 16. januar 2025.
- Arbejdstidsaftale af den 6. marts 2025.
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område af den 4. april 2019.

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	40.194,00	24.504,40	2,00	490,09
Ledere på sundhedskartellets område	1.987,28	1.490,74	2,00	29,81
Chefer på sundhedskartellet område	234,25	250,82	2,00	5,02
Ernæringassistentelever	170,00	45,99	2,00	0,92
Restmidler				0,50
Total	42.585,53	26.291,95		526,34

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Honorering af over-/merarbejde deltidsansatte	1. april 2027	39,89	7,58	0,15
Cheftale	1. april 2027	3,71	0,70	0,01
Lønforbedringer basis	1. april 2027	247,88	47,10	0,94
Pensionsforbedringer basis	1. april 2027	186,74	35,48	0,71
Lønforbedringer ledere	1. april 2027	19,17	3,64	0,07
Pensionsforbedringer ledere	1. april 2027	8,19	1,56	0,03
Pensionsforbedringer elever	1. april 2027	2,12	0,40	0,01
Fritvalgsbidrag kandidater	1. april 2027	10,84	2,06	0,04
Arbejdstid	1. april 2027	7,82	1,49	0,03
Udgifter i alt		526,36	100,00	2,00
Overskud/underskud		-0,02	0,00	0,00

Bilag 3: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv.

Planlægning og ændringer i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen er en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i regionerne hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patient-/borgersammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid. Parterne opfordrer derfor til, at der er en lokal dialog om:

- Personalesammensætning, faggrupper og kompetencer på arbejdspladsen.
- Vagtbelastningens indflydelse på arbejdsplanlægningen.
- Indflydelse på valg mellem udbetaling og afspadsering.
 - *Det opleves fleksibelt for den enkelte at have medindflydelse på, om honorering skal udbetales eller afspadseres. For nogle er den ekstra indtjening en vigtig del af deres økonomi, for andre vægtes friheden højere. Det kan medvirke til, at medarbejderne også bliver mere fleksible i forhold til dækning af vagter osv.*
- Indflydelse på planlægning af vagter og frihed (fx ferie, afspadsering, søgnehellidage og særlige fridage)
 - *At der i medarbejdergruppen og med ledelsen er en løbende dialog om anvendelse af vagttyper og vagtdeltagelse/fordeling. Da det er et døgndækket område, hvor der arbejdes på alle dage og alle tider, er det endvidere vigtigt, at der er en dialog om placeringen af frihedsperioder. Det kan sikre, at der er en bedre balance imellem arbejdsliv og privatliv.*
- Indflydelse på mulighed for at bytte vagter
 - *At der er en åben dialog om tilrettelæggelse af arbejde, muligheder for at få fri, f.eks. ved internt bytte af vagter. Nogle gange opstår der akut behov for fri, som ikke altid kan tilgodeses i tjenesteplanen, men som et vagtbytte evt. kan løse.*
- Behovet for ændringer af varslet tjenesteplan.

Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet

Stk. 1

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forsvinder.

Bemærkning:

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes som hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

Stk. 2

Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Bemærkning:

I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

§ 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode

Stk. 1

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

Stk. 2

Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 7. Kompenserende hvileperiode

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

§ 8. Anden passende beskyttelse

Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse.

§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør**Stk. 1**

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor RLTNs område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste, jf. § 3, herunder som rådighedstjeneste, kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste*Stk. 1*

Tjenesten kan i relevant omfang tilrettelægges som én sammenhængende tjeneste, der kan have en varighed af indtil 26 timer.

Bemærkning:

I de tilfælde hvor tjenesten planlægges som sammenhængende tjeneste, vil rådigheds-tjeneste på eller uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (døgnvagt).

Bestemmelsen i § 3 er relevant i tilfælde, hvor den sammenhængende tjeneste har en samlet varighed af mere end 16 timer.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af tjenesten som anført i stk. 1 udskydes den daglige hvileperiode og den ansatte ydes kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 4. Deltagelse i koloniophold mv.*Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.*

Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgn's varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

Stk. 2 Klientledsagelse mv.

Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges

som én sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgns varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

§ 5. Kompenserende hvileperiode

Stk. 1

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Stk. 2

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 7. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. 1. april 2026.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.

Bilag 6: Protokollat om sygeplejestuderende i lønnet praktik**PROTOKOLLAT OM SYGEPLEJESTUDERENDE I LØNNET PRAKTIK**

Protokollat til overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område (32.17.1) vedrørende sygeplejerskestuderende i lønnet praktik.

§ 1. ANSATTE OMFATTET AF PROTOKOLLATET**Stk. 1**

Protokollatet omfatter sygeplejerskestuderende i de perioder, hvor de under uddannelsen til sygeplejerske deltager i den lønnete praktik, jf. bekendtgørelse X, og som er omfattet af overenskomstens dækningsområde, jf. § 1.

Stk. 2

Det er en forudsætning for praktikaftalen, at den sygeplejerskestuderende er optaget på uddannelsen ved en professionshøjskole.

§ 2. LØN OG LØNBEREGNING**Stk. 1.**

Der udbetales den sygeplejerskestuderende en løn, som udgør 13.680 kr. pr. måned (31. marts 2018 niveau).

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens udførelse på særlige tidspunkter (f.eks. i aften- og natperioden).

Studerende, der gennemfører praktikken på et nedsat timetal, aflønnes med ovennævnte løn uden lønreduktion, jf. § 3, stk. 1.

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3.

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

Løn pr. mdr. x (antal kalenderdage, der vedrører praktikuddannelsen i den aktuelle kalendermåned)

Antal kalenderdage i den aktuelle måned

Bemærkning:

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage og feriefri dagstimer, der afholdes i praktikperioden.

§ 3. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 30 timer. Derudover 7 timer til teoretiske aktiviteter.

Bemærkning:

Under en praktikperiode på x måneder skal der således præsteres i alt xxx arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på søgnehellidage.

Hvis den studerende efter ansøgning har opnået dispensation til nedsættelse af timetallet i praktikperioden, kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til et lavere timetal end efter § 3, stk.1.

Bemærkning:

Ovenstående vedrører alene dispensation, som er givet i henhold til, jf. bekendtgørelse X.

Stk. 2.

Ved tilrettelæggelse af den sygeplejestuderendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt, at den sygeplejestuderende uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i teoretiske aktiviteter i praktikperioden.

Bemærkning:

Deltagelse i teoretiske aktiviteter finder sted efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og professionshøjskolen.

Stk. 3.

De for sygeplejersker på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for sygeplejestuderende ansat efter dette protokollat, jf. Arbejdstidsaftale 11.05.9.1 kapitel 2 og 3.

Bemærkning:

Sygedage, feriedage og frihed på søgnehellidage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 7,4 timer.

§ 4. OVERARBEJDE

Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Der ydes for overarbejde samme afspadsering/betaling som til en nyuddannet sygeplejerske på begyndelsesløn.

Bemærkning:

Der henvises til de for sygeplejersker gældende bestemmelser i Arbejdstidsaftale 11.05.9.1

§ 5. SYGDOM, BARNS SYGEDAG

De for sygeplejersker på praktikstedet gældende bestemmelser vedrørende løn under sygdom og barns sygedage finder tilsvarende anvendelse for sygeplejestuderende.

§ 6. OPSIGELSE

Stk. 1.

Sygeplejestuderende kan inden for de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel. I resten af praktiktiden kan de opsiges med én måneds varsel til udgangen af en måned. Den sygeplejestuderende kan opsiges sit praktikforhold med samme varsler.

Stk. 2.

Ved praktikperiodens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

§ 7. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder (nummeringen henviser til Protokollatets nummer og Regionernes Ok-samling)

- pkt. 1 Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
- pkt. 2 Lønninger (OK [21.03.1](#))
- pkt. 5 Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
- pkt. 11 Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
- pkt. 12 Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
- pkt. 13 Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
- pkt. 20 Ferie (OK [11.94.2](#))
- pkt. 21 Barsel mv. (OK [11.09.2](#))
- pkt. 28 Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
- pkt. 29 Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
- pkt. 25 Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
- pkt. 31 Retstviftaften (OK [21.04.2](#))
- pkt. 33 SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
- pkt. 34 MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))

§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Protokollatet har – hvor intet andet er anført – virkning fra den 1. januar 2027.

Stk. 2.

Protokollatet kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelsen skal ske skriftligt

Bilag 7: Delegering af forhandlingskompetencen til den enkelte leder på DSRs område

Forhandling om lokal løndannelse for ansatte på Overenskomst for ledere på Sundhedskartelletts område samt Aftale for chefer på Sundhedskartelletts område er uddelegeret til den enkelte leder og chef på Dansk Sygeplejeråds område efter nedenstående principper:

Stk. 1.

Grundløn og tillæg, der knytter sig til stillingen, herunder stillingsændringer fastsættes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og Lederforeningen i DSR.

Stk. 2.

Forslag til aflønning, ud over lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte leder/chef efter bestemmelserne i Aftale om lokal løndannelse (11.20.10)

Forslag til samlet lønaftale sendes til Lederforeningen i DSR til godkendelse . Hvis Lederforeningen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, anses aftalen for godkendt. Det skal fremgå af den fremsendte lønaftale, at den er et resultat af forhandling med den pågældende leder/chef. Lederforeningen returnerer aftalen med underskrift.

Forhandlinger vedrørende grupper af ledere og chefer varetages af Lederforeningen i DSR.

BEMÆRKNINGER:

Ledere og chefer kan under forhandlingen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af Lederforeningen.

Der opfordres til, at når den enkelte leder eller chef har fået delegeret forhandlingskompetencen, sker der en tilsvarende delegation af forhandlingskompetencen på arbejdsgiverside.

Lederforeningen kan anmode om en forhandling af lønforholdene. Aftaleretten udøves af Lederforeningen.