

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA

Fagligt Fælles Forbund - 3F

**FORHANDLINGSPROTOKOL  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER  
PR. 1. APRIL 2026  
INDEN FOR  
HUS/REN/SERVICEOMRÅDET**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1.</b>	<b>Indledning .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Løn .....</b>	<b>4</b>
2.1	Grundlønsforhøjelser .....	4
2.2	Kvalifikationsløn .....	4
2.5	Elevløn .....	6
<b>3.</b>	<b>Pension .....</b>	<b>6</b>
3.1	Pensionsforbedringer .....	6
3.2.	Pension til elever .....	7
<b>4.</b>	<b>Arbejdstid og særydelser .....</b>	<b>8</b>
4.1.	Arbejdstid .....	8
4.2.	Ikke-lønafhængige særydelser .....	10
4.3.	Plustid .....	10
4.4.	Hviletid og fridøgn .....	10
4.5.	Spisepause .....	11
<b>5.</b>	<b>Lokal løndannelse .....</b>	<b>11</b>
<b>6.</b>	<b>Ny overenskomststruktur og udvikling af fremtidens serviceområde .....</b>	<b>11</b>
6.1.	Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1) .....	12
6.2.	Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1) .....	13
6.3.	Overenskomst for rengøringsassistenter (34.02.1) .....	13
6.4.	Overenskomst for husassistenter (34.01.1) .....	14
<b>7.</b>	<b>Uddannelse og kompetenceudvikling .....</b>	<b>16</b>
7.1	Kompetenceudvikling .....	16
<b>8.</b>	<b>Afslutning .....</b>	<b>16</b>
	<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler .....</b>	<b>18</b>
	<b>Bilag 2: Puljer mv. ....</b>	<b>19</b>
	<b>Bilag 3: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen .....</b>	<b>20</b>
	<b>Bilag 4: Aftale om hviletid og fridøgn .....</b>	<b>21</b>
	<b>Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder .....</b>	<b>23</b>
	<b>Bilag 6: Projekt om betalt spisepause .....</b>	<b>25</b>

---

**Bilag 7: Protokollat om TR-overgangsordning i forbindelse med FOA og 3Fs udtræden af forskellige overenskomster.....26**

**Dato:** 18. marts 2026  
**Sted:** Danske Regioner  
**Deltagere:** Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA og 3F

## 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 den 1. april 2026.

## 2. Løn

### 2.1 Grundlønshøjelser

#### ***Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1)***

§ 6 i overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse ændres med virkning fra 1. april 2027:

Grundløn for serviceassistenter hæves fra løntrin 14 + 4.200 kr. (31. marts 2018) til løntrin 16 + 6.000 kr (31. marts 2018).

Grundløn for serviceassistenter, knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen, operations- eller dialyseafdelinger hæves fra løntrin 15 + 6.000 kr. (31. marts 2018) til løntrin 16 + 6.000 kr. (31. marts 2018).

Grundlønshøjelser gennemføres uden fuld gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

### 2.2 Kvalifikationsløn

#### ***Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.***

§ 7 i overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. ændres med virkning fra 1. april 2027:

Rengøringsassistenter med 2 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 18 + 3.550 kr. (31. marts 2018) til løntrin 18 + 4.550 KR. (31. marts 2018)

Rengøringsassistenter med 5 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 21 + 3.300 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + 5.730 kr. (31. marts 2018)

Grundlønnsforbedringer gennemføres med fuld gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

***Overenskomst for husassistenter m.fl.***

§ 7 i overenskomst for husassistenter m.fl. ændres med virkning fra 1. april 2027:

Husassistenter med 2 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 18 + 3.550 kr. (31. marts 2018) til løntrin 18 + 4.550 KR. (31. marts 2018)

Husassistenter med 5 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 21 + 3.300 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + 5.730 kr. (31. marts 2018)

§ 7, stk. 3 ændres med virkning fra 1. april 2027:

Tilsynsassister med 2 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 21 + 1.500 kr. (31. marts 2018) til løntrin 21 + 2.500 kr. (31. marts 2018)

Tilsynsassister med 5 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 24 + 1.500 kr. (31. marts 2018) til løntrin 24 + 3.930 (31. marts 2018)

Grundlønnsforbedringer gennemføres med fuld gennemslag.

***Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse***

§ 8 i overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse ændres med virkning fra 1. april 2027:

Serviceassistenter med 3 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 18 + 4.200 kr.(31. marts 2018) til løntrin 20 + 4.200 kr. (31. marts 2018).

Lønforbedringen sker uden fuld gennemslag.

Serviceassistenter med 10 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 25 + 4.700 kr. (31. marts 2018) til løntrin 25 + 6.000 kr. (31. marts 2018). Samtidig ændres ancienniteten efter denne bestemmelse fra 10 år til 8 års ansættelse.

Lønforbedringer gennemføres med fuld gennemslag.

§ 8, stk. 2 ændres med virkning fra 1. april 2027:

Serviceassistenter, knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen-, operations- eller dialyseafdelinger med 3 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 19 + 2.316 (31. marts 2018) til løntrin 20 + 4.200 kr. (31. marts 2018).

Lønforbedringen sker uden fuld gennemslag.

Serviceassistenter, knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen-, operations- eller dialyseafdelinger med 10 års ansættelse i regionen hæves fra løntrin 26 + 2.867 kr. (31. marts 2018) til løntrin 26 + 3.000 kr. (31. marts 2018) Samtidig ændres ancienniteten efter denne bestemmelse fra 10 år til 8 års ansættelse.

Lønforbedringen sker med fuld gennemslag.

***Overenskomst for Erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1)***

§ 8 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever ændres med virkning fra 1. april 2027:

Kvalifikationsløn for erhvervsuddannede serviceassistenter med 5 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område hæves fra løntrin 23 + 6.366 (31. marts 2018) til løntrin 23 + 7.366 kr. (31. marts 2018).

Lønforbedringen sker uden fuld gennemslag.

Kvalifikationsløn for erhvervsuddannede serviceassistenter med 8 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område hæves fra løntrin 25 + 4.700 kr. (31. marts 2018) til løntrin 27 + 4.700 kr. (31. marts 2028).

Lønforbedringen gennemføres med fuld gennemslag.

Merudgift: 33,56 mio. kr.

## **2.5 Elevløn**

***Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever***

§ 32, stk. 1, litra b ændres med virkning fra 1. april 2027:

Elevlønnen fra 1.-12. måned hæves fra 10.645,32 kr. (31. marts 2018) til 12.144,93 (31. marts 2018)  
Elevlønnen fra 13. og følgende måneder hæves fra 11.316,56 kr. (31. marts 2018) til 12.696,97 kr. (31. marts 2018)

Merudgift: 0,10 mio. kr.

## **3. Pension**

### **3.1 Pensionsforbedringer**

***Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl.***

I § 9, stk. 3 i overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. ændres pensionsprocenten fra 13,38 procent til 15,20 procent med virkning fra 1. april 2027.

***Overenskomst for husassistenter m.fl.***

I § 9, stk. 3 i overenskomst for husassistenter m.fl. ændres pensionsprocenten fra 13,38 procent til 15,20 procent med virkning fra 1. april 2027.

***Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse***

I § 10, stk. 4 og 11, stk. 2 i overenskomst servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse ændres pensionsprocenten fra 13,53 procent til 15,20 procent med virkning fra 1. april 2027.

***Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever***

§ 11, stk. 3 i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever ændres med virkning fra 1. april 2017:

Pensionsprocenten for erhvervsuddannede serviceassistenter ændres fra 13,6 procent til 14,40 procent

Merudgift: 32,96 mio. kr.

**3.2. Pension til elever**

***Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever***

Med virkning fra 1. april 2027 er elever, som er omfattet af bekendtgørelse nr. 192 af 28. januar 2026, berettiget til et pensionsbidrag på 6 procent.

I overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl. indsættes ny § 33 med følgende tekst:

**Stk. 1.**

Der indbetales pensionsbidrag til PensionDanmark.

**Stk. 2.**

Det samlede pensionsbidrag udgør 6 procent af de pensionsgivende løndelev iht. § 32, stk. 1-3. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

For serviceassistentelever, som ikke er omfattet af § 1, stk. 2 (voksenelever) og § 1, stk. (merit-elever) ydes pension, når eleven:

- Er fyldt 18 år
- Og har mindst 6 måneders sammenlagt beskæftigelse som elev hos ansættelsesmyndigheden.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter, at alle betingelserne er opfyldt.

Konsekvensrettelser i overenskomstens øvrige bestemmelser foretages i redigeringsfasen.

#### 4. Arbejdstid og særydelser

##### 4.1. Arbejdstid

I arbejdstidsaftale af 20. februar 2025 (11.05.11.1) foretages følgende ændringer:

##### 3F indtræder som part i aftalen

Med virkning fra 1. april 2026 indtræder 3F som part i aftalen og der foretages følgende ændringer i overenskomster med 3F:

- I overenskomst for rengøringsassistenter (34.02.1) justeres § 13, stk. 1 og der henvises til aftalen
- I overenskomst for servicemedarbejdere m.fl. ved sygehuse (32.21.1) justeres § 24, stk. 1 og der henvises til aftalen. Bilag 3 til overenskomsten udgår.
- I overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl. (32.37.1) justeres § 15, stk. 1 og der henvises til aftalen. Bilag 1 udgår af overenskomsten.

##### Præambel til Arbejdstidsaftalen

Med virkning fra 1. april 2026 er parterne enige om at indskrive følgende tekst som afslutning på indledningen i Arbejdstidsaftalen:

*Parterne lægger vægt på at gøre trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde. Der er i aftalen om trivsel og sundhed sat fokus på indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder ved arbejdstidstilrettelæggelsen.*

*Sammenhæng mellem krav og ressourcer i arbejdslivet, og balancen mellem arbejdslivet og familielivet er ligeledes fremhævet i aftalen om trivsel og sundhed.*

*Endelig er der peget på, at ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde"*

##### Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Med virkning fra 1. april 2026 er parterne enige om, at bilag 3 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 4 i Arbejdstidsaftalen. Bilaget erstatter nuværende bilag 4.

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst i Arbejdstidsaftalen:

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

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalen teksten indsættes.

##### 300-timers vaqtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

Parterne er enige om, at ubelastede timer i rådighedsvagt på arbejdsstedet tæller med i optjening af vagttillæg fra og med optjeningsåret 2027, således at det første gang medregnes for vagttillæg, der udbetales i februar 2028.

I Arbejdstidsaftalen tilføjes i § 10, stk. 2 i forlængelse af første pkt.:  
*"samt vagtimer præsteret som rådighed på tjenestestedet".*

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

Merudgift: 0,02 mio. kr.

#### Normtidsopgørelse

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

Der indsættes i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 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".

#### 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 Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 med virkning fra 1. april 2026:

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

§ 13, stk. 1 udgår og der indsættes nyt stk. 1 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.

Parterne er enige om følgende ændringer i Arbejdstidsaftale 11.05.7.1 med virkning fra 1. april 2026:

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

I overskriften til kapitel 4 udgår: "og merarbejde"

§ 13, stk. 1 udgår og der indsættes nyt styk. 1 med følgende ordlyd:

*"Tjeneste udover den daglige planlagte arbejdstid er overarbejde".*

I § 13 indsættes nyt stk. 5 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.

Udgift: 6,77 mio. kr.

#### **4.2. Ikke-lønafhængige særydelser**

I Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 foretages følgende ændringer med virkning fra 1. april 2027:

##### Forhøjelse af tillæg for inddragelse af fridøgn

Parterne er enige om at forhøje tillægget for inddragelse af fridøgn jf. § 16, stk. 2 fra 576,73 kr. (31. marts 2018 niveau) til 601,73 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 0,21 mio. kr.

##### Nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdag

Parterne er enige om, at indsætte nyt stykke i bestemmelsen om "inddragelse af fridøgn" i arbejdstidsaftalen med følgende tekst:

*"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: 0,12 mio. kr.

#### **4.3. Plustid**

Parterne er enige om at videreføre og permanentgøre den ved OK24 aftalte mulighed for, at der kan indgås frivillige individuelle aftale mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiver om plustid.

#### **4.4. 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, 11.10.10 og 11.10.12.

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.

#### 4.5. Spisepause

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den forventede bevilling fra AUA-restmidler, samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse, er parterne enige om i den kommende overenskomstperiode at igangsætte et projekt med henblik på at afklare eventuelle udfordringer i arbejdstilrettelæggelsen på overenskomster uden betalt spisepause jf. bilag. 6.

#### 5. Lokal løndannelse

Parterne er enige om, at aftale om lokal løndannelse for HUS/REN-området (11.20.19) samt Fællesaftale om lokal løndannelse (11.20.12) justeres 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 11.20.19 overføres til følgende overenskomster:

- Overenskomst for husassistenter (34.01.1)
- Overenskomst for rengøringsassistenter (34.02.1)
- Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter m.fl. (32.21.1)
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl. (32.37.1)

Parterne er enige om, at relevante bestemmelser i aftale 11.20.12 overføres til følgende overenskomster:

- Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. (34.02.1)
- Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter m.fl. (32.21.1)
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter m.fl. (32.37.1)

#### 6. Ny overenskomststruktur og udvikling af fremtidens serviceområde

Ved overenskomstforhandlingerne 2024 blev det aftalt mellem RLTN, FOA og 3F at søge varige og holdbare løsninger på lokale uoverensstemmelser om rette forhandlingsorganisation samt at arbejde hen mod overenskomster med skarpe grænser i dækningsområderne. På denne baggrund har parterne arbejdet med løsninger på tværs af overenskomsterne på Serviceområdet. Arbejdet har taget udgangspunkt i følgende pejlemærker:

- At etablere overenskomster med tydelige lønmodtagerparter for henholdsvis FOA og 3F.
- At fastholde og udbygge brede og sammenhængende arbejdsområder for medarbejderne.
- At skabe en fremtidssikret og holdbar forståelse af forhandlingsforholdene vedr. de berørte overenskomster.
- At skabe trygge rammer for håndtering af de aftalte ændringer ift. de ansatte under de berørte overenskomster.

Parterne er på den baggrund enige om en samlet forhandlingsmæssig løsning med ændrede overenskomst- og aftaleforhold som en del af overenskomstforliget for 2026. De aftalte ændringer fremgår af protokollen under de enkelte overenskomster.

De ændrede overenskomst- og aftaleforhold kan fremover give anledning til spørgsmål vedr. rette overenskomst, særligt i overgangsperioden. Parterne er enige om at søge eventuelle lokale uoverensstemmelser om rette forhandlingsforhold løst gennem dialog mellem de involverede parter; Region, FOA og 3F.

Hvis der ikke kan opnås enighed om det overenskomstmæssige tilhørsforhold for konkrete stillinger ved den lokale dialog, vil Danske Regioner og forbundene FOA og 3F drøfte sagen med henblik på, så vidt muligt, at sikre en endelig løsning. Afsættet for løsningen vil være hovedlinjerne i de involverede overenskomsters områdebestemmelser.

I tilfælde af, at der ikke mellem de centrale parter kan opnås enighed om en endelig løsning, vil Danske Regioner, på baggrund af de lokale forhold, give den lokale arbejdsgiver meddelelse om, hvilken overenskomst de konkrete stillinger skal henføres til.

### **6.1. Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1)**

Med virkning fra 1. april 2026 udtræder FOA som part i overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (32.37.1). I forbindelse hermed har parterne aftalt protokollat om overgangsordning for tillidsrepræsentanter jf. bilag 7 og overgangsordning om pensionsbestemmelser.

§ 2 udgår som konsekvens af, at FOA udtræder som part af overenskomsten.

Alle henvisninger til FOA udgår af overenskomsten.

Bilag 1 i overenskomsten udgår som konsekvens af, at 3F indtræder som part i Arbejdstidsaftale mellem RLTN, FOA m.fl. (11.05.11.1)

I § 26, stk. 1 udgår sætningen "eller PenSam Gruppen"

I § 11, stk. 1 udgår sætningen "til PensionDanmark eller PenSam Gruppen"

I § 11, stk. 2 indsættes efter første pkt.:

- 1) *Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pension Danmark.*
- 2) *For allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pensam, fortsætter indbetalingen hertil, med mindre pkt. 3 anvendes.*
- 3) *Allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pensam, kan vælge at få sit fremtidige pensionsbidrag indbetalt til Pension Danmark. Indbetaling til Pension Danmark skal senest ske med virkning fra 3. måned efter der er givet meddelelse herom.*

*Den ansatte skal give skriftlig meddelelse herom til ansættelsesmyndigheden.  
Ansættelsesmyndigheden kan skriftligt anvise nærmere fremgangsmåde herfor.*

*Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.*

### **6.2. Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse (32.21.1)**

Med virkning 1. april 2026 udtræder FOA som part i overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehusene. I forbindelse hermed har parterne aftalt protokollat om overgangsordning for tillidsrepræsentanter jf. bilag 7 samt overgangsordning om pensionsbestemmelser.

Med virkning fra 1. april 2026 permanentgøres overenskomstens dækningsområde til at gælde alle sygehuse.

Bilag 3 i overenskomsten udgår som konsekvens af, at 3F indtræder som part i Arbejdstidsaftale mellem RLTN, FOA m.fl. (11.05.11.1)

Alle henvisninger til FOA udgår af overenskomsten.

I § 10 udgår stk. 6 og stk. 7 og erstattes af nyt stk. 6:

- 1) *Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pension Danmark.*
- 2) *For allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pensam, fortsætter indbetalingen hertil, med mindre pkt. 3 anvendes.*
- 3) *Allerede ansatte, som pr. 31. marts 2026 får indbetalt pensionsbidrag til Pensam, kan vælge at få sit fremtidige pensionsbidrag indbetalt til Pension Danmark. Indbetaling til Pension Danmark skal senest ske med virkning fra 3. måned efter der er givet meddelelse herom.*

*Den ansatte skal give skriftlig meddelelse herom til ansættelsesmyndigheden.  
Ansættelsesmyndigheden kan skriftligt anvise nærmere fremgangsmåde herfor.*

*Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.*

Protokollat nr. 2 udgår som konsekvens af ovenstående ændring af § 10.

### **6.3. Overenskomst for rengøringsassistenter (34.02.1)**

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2026 at præcisere overenskomstens dækningsområde i Overenskomst for rengøringsassistenter (34.02.1). Der foretages følgende ændringer:

Stk. 1 i § 1 udgår og erstattes af følgende tekst:

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter m.fl., herunder vaskeripersonale.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter dog ikke rengøringsassistenter m.fl., der er ansat ved følgende hospitaler:

- Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

- Amager og Hvidovre Hospital
- Gentofte og Herlev Hospital

#### Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke-faglærte medarbejdere, som er beskæftiget som hus- og rengøringsassistenter, hospitalsmedhjælpere eller med arbejdsopgaver, der naturligt kan sidestilles med disse gruppers arbejdsopgaver med arbejde inden for køkken- og rengøringsområdet på Rigshospitalet og Glostrup Hospital.

Der indsættes nyt stk. 2 i § 1 med følgende tekst:

#### Stk. 4

Overenskomsten dækker endvidere arbejde på sterilcentraler, der kan henføres til denne overenskomst eller i øvrigt ville have været omfattet af overenskomst for husassistenter. Dette ændrer ikke på eksisterende praksis for ansættelse på andre overenskomster end rengøringsassistentoverenskomsten.

Der indsættes nyt stk. 5 i § 1 med følgende tekst:

#### Stk. 5

Overenskomsten dækker dog ikke arbejde på det specialiserede område, bortset fra når arbejdet udføres med udgangspunkt i ansættelse ved en regional rengøringsenhed.

Nuværende stk. 2, stk. 3 og stk. 4 bliver herefter til stk. 6, stk. 7 og stk. 8.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at se på dækningsområdet i rengørings- og husassistentoverenskomsten for så vidt angår (nyt § 1, stk. 2 og stk. 3) anvendelse af de 2 overenskomster i den nuværende Region Hovedstaden med henblik på at drøfte eventuelle ændringer ved OK 29.

#### Rengøringsteknikere

Parter er enige om at indskrive rengøringsteknikere i dækningsområdet i Overenskomst for rengøringsassistenter (34.02.1) med virkning fra 1. april 2026. Der foretages følgende ændringer:

Der tilføjes nyt stk. 5 til § 1 med følgende ordlyd:

#### Stk. 5

*Overenskomsten dækker endvidere uddannede rengøringsteknikere.*

Parterne er enige om, at rengøringsteknikere bliver indplaceret som rengøringsassistent med det lokalt aftalte lønniveau, som regionen hidtil har anvendt.

Parterne er samtidig enige om, at der ved OK29 drøftes et lønforløb for rengøringsteknikere. I perioden kortlægges nuværende lønniveau og antal ansatte rengøringstekniker i regionerne.

#### **6.4. Overenskomst for husassistenter (34.01.1)**

Parterne er enige om med virkning fra 1. april 2026 at præcisere overenskomstens dækningsområde i Overenskomst for husassistenter (34.01.1)

Der foretages følgende ændringer:

Stk. 2 i § 1 udgår og erstattes af følgende tekst:

*Stk.2.*

Overenskomsten omfatter endvidere ikke-faglærte medarbejdere, som er beskæftiget som rengøringsassistenter, hospitalsmedhjælpere eller med arbejdsopgaver, der naturligt kan sidestilles med disse gruppers arbejdsopgaver, og som ansættes/er ansat ved følgende hospitaler:

- Bispebjerg og Frederiksberg Hospital
- Amager og Hvidovre Hospital
- Gentofte og Herlev Hospital

Bemærkningen til stk. 2 fastholdes, med kan justeres i redigeringsfasen, såfremt parterne ønsker det.

Der indsættes nyt stk. 3 i § 1 med følgende tekst:

*Stk. 3.*

Overenskomsten dækker endvidere arbejde på sygehusapoteker, der kan henføres til denne overenskomst. eller i øvrigt ville have været omfattet af overenskomst for rengøringsassistenter. Dette ændrer ikke på eksisterende praksis for ansættelse på andre overenskomster end husassistentoverenskomsten.

Der indsættes nyt stk. 4 i § 1 med følgende tekst:

*Stk. 4.*

Overenskomsten dækker endvidere rengøringsassistenter på det specialiserede område, bortset fra, hvis arbejdet udføres med udgangspunkt i ansættelse ved en regional rengøringsenhed.

Nuværende stk. stk. 3 og stk. 4 bliver herefter til stk. 5 og stk. 6.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at se på dækningsområdet i rengørings- og husassistentoverenskomsten for så vidt angår (nyt § 1, stk. 2 og stk. 3) anvendelse af de 2 overenskomster i den nuværende Region Hovedstaden med henblik på at drøfte eventuelle ændringer ved OK 29.

#### Rengøringsteknikere

Parter er enige om at indskrive rengøringsteknikere i dækningsområdet i Overenskomst for husassistenter (34.01.1) med virkning fra 1. april 2026. Der foretages følgende ændringer:

Der tilføjes nyt stk. 5 til § 1 med følgende ordlyd:

*Stk. 5*

*Overenskomsten dækker endvidere uddannede rengøringsteknikere*

Parterne er enige om, at rengøringsteknikere bliver indplaceret som husassistent med det lokalt aftalte lønniveau, som regionen hidtil har anvendt.

Parterne er samtidig enige om, at der ved OK29 drøftes et lønforløb for rengøringssteknikere. I perioden kortlægges nuværende lønniveau og antal ansatte rengøringsstekniker i regionerne.

## 7. Uddannelse og kompetenceudvikling

### AMU-uddannelse til servicemedarbejdere

Der er aftalt følgende for Overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehusene (32.21.1):

Parterne er enige om i fællesskab inden for 12 måneder at udvikle og beskrive en AMU-uddannelse til serviceassistent. Uddannelsen kan bestå af såvel eksisterende som nyudviklede moduler.

AMU-uddannelsen skal bestå af 3 hovedspor indeholdende følgende opgaver/funktioner: Køkken, rengøring og portørfunktioner fra de eksisterende overenskomster (husassistent, rengøringsassistent og portør). Uddannelsen tilstræbes at have en varighed af maksimalt 10-15 uger og skal være meritgivende til uddannelsen som erhvervsuddannet serviceassistent.

Parterne skal i overenskomstperioden arbejde for, at AMU-uddannelsen udbydes landsdækkende.

For ufaglærte servicemedarbejdere, der ikke inden for de første 2 års ansættelse har færdiggjort den i overenskomsten forudsatte AMU-uddannelse, fordi denne endnu ikke er udviklet og udbudt (tidsnok), aflønnes efter 2 års ansættelse, som om uddannelsen var gennemført rettidigt.

### 7.1 Kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at uddannelse og kompetenceudvikling er vigtigt for medarbejdernes faglige udvikling og samtidig bidrager positivt til opgavevaretagelsen på arbejdspladsen. Parterne er enige om, at der i regi af *Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser*, er aftalt flere initiativer der kan understøtte indsatsen vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.

Medarbejdere ansat efter disse overenskomster er fortsat omfattet af Aftale om Kompetenceudvikling, Den Regionale Kompetencefond samt "Fra ufaglært til faglært".

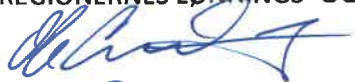
## 8. Afslutning

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 18. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA:

Pia Nielsen

For 3F:



## **Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for husassistenter af 7. marts 2025
- Overenskomst om løn og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m.fl. af 7. marts 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever af 7. marts 2025
- Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse af 7. marts 2025.
- Arbejdstidsaftale af 20. februar 2025
- Arbejdstidsaftale af 5. april 2019

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse	391,48	182,61	2,00	3,65
Rengøringsassistenter, Regioner	1.847,62	770,84	2,00	15,42
Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg	3.297,64	1.470,19	2,00	29,40
Husassistenter, Regioner	2.079,11	890,12	2,00	17,80
<b>Total</b>	<b>7.615,85</b>	<b>3.313,77</b>		<b>66,28</b>

Udgifter	Udmøntnings-tidspunkt	Puljeforbrug		
		Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Honorering af over-/merarbejder deltidansatte	1. april 2026	6,77	10,21	0,20
Lønforbedringer	1. april 2027	26,21	39,55	0,79
Pensionsforbedringer	1. april 2027	32,96	49,73	0,99
Arbejdstid	1. april 2027	0,32		
<b>Udgifter i alt</b>		<b>66,26</b>	<b>99,98</b>	<b>2,00</b>
<b>Overskud/underskud</b>		<b>0,02</b>	<b>0,02</b>	<b>0,00</b>

### 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 arbejdstilrettelæggelsen 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 afspadsring.
  - *Det opleves fleksibelt for den enkelte at have medindflydelse på, om honorering skal udbetales eller afspadsres. 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, afspadsring, søgnehellidage og særlige fridage)
  - *At der i medarbejdergruppen og med ledelsen er en løbende dialog om anvendelse af vagttypen og vagtdeltagelse/fordeling. Da det er et døgn dækket 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 forspildes.

Bemærkning:

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes om 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 rådighedstjeneste 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 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 døgn 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.

#### **§ 6. 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: Projekt om betalt spisepause

Parterne har drøftet tilrettelæggelsen af den selvbetalte spisepause, herunder om planlægningen af den selvbetalte spisepause kan give udfordringer i forhold til driften, hvis spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Parterne har en fælles interesse i, at arbejdet kan tilrettelægges med størst mulig effektivitet, sikkerhed og fleksibilitet til gavn for både arbejdsplads og medarbejdere.

Parterne vil i overenskomstperioden gennemføre et projekt med henblik på afklaring af eventuelle udfordringer i arbejdstilrettelæggelsen på overenskomster uden betalt spisepause herunder:

- Afbalancering af behovet for fleksibilitet i driften og faste aftalte rammer i arbejdstilrettelæggelsen
- Særlige udfordringer på arbejdspladser/institutioner, hvor tilstedeværelse er påkrævet (sygehuse, døgninstitutioner mv.)
- Honoreringsmodeller ved forstyrrelse af selvbetalt spisepause
- Planlægningsmodeller for spisepauser på arbejdspladser med kontinuerlig drift.

Den indsamlede viden drøftes mellem parterne.

Projektet gennemføres i overenskomstperioden med henblik på, at det kan indgå i forberedelserne af OK29.

Parterne er enige om at afdækningen udelukkende har til formål at bibringe den nødvendige viden for at kunne forholde sig til problemstillingen og bør således ikke danne grundlag for fagretlige forfølgning eller indskrænkninger i det lokale aftalerum.

## **Bilag 7: Protokollat om TR-overgangsordning i forbindelse med FOA og 3Fs udtræden af forskellige overenskomster**

### **Protokollat om overgangsordning for tillidsrepræsentanter og deres forhandlingsret i forbindelse med [udtrædende fagforbunds] udtræden af overenskomsten pr. 1. april 2026.**

#### Valgperiode og nyvalg:

§ 1, stk. 1: Alle tillidsrepræsentanter, som pr. 31. marts 2026 er gyldigt valgte, forsætter som tillidsrepræsentanter indtil det første udløb af en valgperiode for en af de valgte tillidsrepræsentanter for overenskomstgruppen, dog senest den 31. december 2027 (overgangsperioden).

Stk. 2: Fra tidspunktet for det første udløb af en valgperiode eller senest pr. 1. januar 2028, jf. stk. 1, kan der for [det fortsættende fagforbund] vælges tillidsrepræsentant(-er) efter de normale regler herom.

Stk. 3: Hvis der pr. 1. april 2026 i et område alene er valgt en eller flere tillidsrepræsentanter for [det fortsættende fagforbund], gælder de almindelige tillidsrepræsentantsregler, herunder om valg, og ikke stk. 1 og 2. For [det udtrædende fagforbund] kan der i denne situation ikke vælges tillidsrepræsentanter i overgangsperioden.

#### Forhandlingsret:

§ 2, stk. 1: Tillidsrepræsentanter for [det udtrædende fagforbund] varetager i overgangsperioden, jf. § 1, opgaver i sædvanlig omfang i sager af individuel karakter, f.eks. om tjenstlige samtaler, afskedigelse, advarsler med videre. I sager af kollektiv karakter, herunder f. eks. kollektive afskedigelser, forhandling om lokal løn, sager om forståelse af overenskomster med videre, kan en tillidsrepræsentant for [det udtrædende fagforbund] repræsentere [det fortsættende fagforbund] efter dettes bemyndigelse.

Stk. 2: Tillidsrepræsentanter for [det udtrædende fagforbund] og [det fortsættende fagforbund] orienteres i overgangsperioden af arbejdsgiver, hvor det er relevant eller påkrævet, på sædvanlig vis i sager af individuel karakter. I sager af kollektiv karakter orienteres [det fortsættende forbund], hvor det er påkrævet eller relevant.

Stk. 3: Tillidsrepræsentanter for [det udtrædende fagforbund] og for [det fortsættende fagforbund] koordinerer i overgangsperioden på sædvanlig vis deres tillidserhverv, herunder arbejdsfordeling og kontakt til arbejdsgiver i individuelle og kollektive sager, jf. stk. 1.