

Det regionale område

Forligsrammen i regionerne ved OK26

	apr 26	okt 26	apr 27	okt 27	jan 28	apr 28	okt 28	I alt
Prioriterede midler (BFL)			0,22		0,01			0,23
Generelle lønstigninger	2,20	0,70		0,66		1,76	0,72	6,04
Fritvalgsordningen					0,08			0,08
Organisationsmidler	0,03		1,97					2,00
Øvrige formål	0,19		0,03					0,22
Reguleringsordning		-0,09		0,10			0,02	0,03
Reststigning		0,2		0,2		0,2		0,6
I alt	2,62	0,61	2,42	0,76	0,29	1,76	0,74	9,20

Overenskomstperiode

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2026 til 31. marts 2026.

Økonomi og generelle lønforhøjelser

- Den samlede økonomiske ramme er 9,20 %. Hertil kommer en teknisk korrektion på 0,2 %.
- De generelle lønstigninger (inklusive den tekniske korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,27 %.
- Den forventede inflation er 4,40 % i perioden, dvs. der er en forventet reallønsforbedring på knap 2 % i perioden.

- "Prioriterede midler (BFL)" er 0,20 % til finansiering af lokal løndannelse Side 20 af 46 pr. 1. april 2027 samt i alt 0,02 % til lønninger på det præhospitale område (akutlægeområdet) og 0,01 % til finansiering af områdetillæg.
- "Fritvalgsordningen" er omkostninger til at konvertere eksisterende tillæg til en indbetaling til fritvalgskontoen – der rundes op, hvorved der er en mindre omkostning.
- "Organisationsmidler" er finansiering af deltidsdommen pr. 1. april 2026 samt andre forbedringer på Akademikernes forhandlingsområde. Derudover midler til forbedring af Fritvalgs Lønkonto pr. 1. april 2027, som dækker langt den største andel af midlerne. For AC's forhandlingsområde skydes der fra begyndelsen ekstra 1,85 % af den ferieberettigede løn ind i fritvalgskontoen.
- "Øvrige formål" er barsel og bedre fraværsmuligheder ved barns sygdom.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen videreføres efter den model, der blev lagt ved OK24. Dvs. grundlaget er i perioden Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks.

Lokal løndannelse

Der er afsat 0,2 % af rammen til lokal løndannelse. Midlerne udmøntes 1. april 2027.

Midlerne skal udmøntes indenfor rammerne af tre fokusområder:

- De reformer som de regionale arbejdspladser er omfattet af i de kommende år. Det vil sige implementering af reformerne og deres betydning for opgaveløsningen.
- Håndtering af rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer, som findes flere steder på det regionale område.
- Understøttelse af den teknologiske udvikling, herunder både i forhold til optimering af arbejdsgange, højere kvalitet i opgaveløsningen og til de ansatte, der påtager sig et særligt ansvar for udbredelsen og implementeringen af nye teknologiske muligheder.

Derudover bliver der udmøntet 0,3 % fra løntreparten til lokal løndannelse, som først bliver udmøntet ved OK26. Der er ikke aftalt særlige fokusområder for løntrepartsmidlerne.

Parterne er enige om at forbedre funktionaliteten og transparensen i de nye lønsystemer.

- Fremover skal de lokale forhandlinger finde sted mindst en gang årligt og på arbejdsgivers foranledning og ledelsen skal tilvejebringe relevant statistisk materiale forud for de årlige forhandlinger.
- Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.
- Forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger til TR eller den forhandlingsberettigede organisation, og det er aftalt, at arbejdsgiver og TR eller den forhandlingsberettigede organisation inddrages i tilpas tid i rekrutteringsforløbet.

Midler til lokale løndannelse skal følges over tid, og på baggrund af årlige opgørelser vil de centrale parter midtvejs i overenskomstperioden og forud for OK-29 følge og drøfte anvendelsen af lokal løndannelse. Hvis der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i overenskomstperioden, forhandler parterne dette ved OK29.

Parterne har aftalt at drøfte i perioden, hvordan bestemmelserne om forhandling af lokal løn for akademikere kan forenkles, og hvordan funktionaliteten kan blive forbedret, så den lokale løndannelse bliver mere velfungerende.

Øvrig anvendelse af midler til bæredygtig og fleksibel løndannelse

Der er afsat midler 0,02 % til ensretning af aftalerne på akutlægeområdet.

Områdetillæggene, som enkelte grupper har tilknyttet deres lønskala, bliver tilpasset. Fra 1. juli 2026 hæves områdetillægget i område 0, så det svarer til områdetillægget i område 1.

Aftale om fritvalgsordning

Den 1. januar 2028 etableres en helt nyt fritvalgsordning på det regionale område med det formål at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af:

- En fritvalgslønkonto
- Frihed i fritvalgsperioden

Fritvalgslønkontoen

Regionalt ansatte får en ny konto kaldet "fritvalgslønkontoen". Den ansatte kan vælge at bruge midlerne på kontoen til højere løn, højere pensionsindbetaling eller frihed.

Fritvalgslønkontoen indeholder alene fritvalgsbidrag (midler) og er dermed ikke længere direkte knyttet til frihedsrettighederne.

Fritvalgslønkontoen indeholder en række kendte og nye elementer:

- Nye midler – supplerende fritvalgsbidrag – svarende til 1,85 %, der indsættes månedligt på fritvalgskontoen, der kan bruges til højere løn, højere pension og/eller til afvikling af fritvalgsdagen og to nye seniordage.
- Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,42 %), 6. ferieuge (2,35 %) og seniorbonus (0,94-1,88 %, da der for nogle grupper er aftalt supplerende bidrag for seniorer).
- Den ansatte kan desuden aktivt vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, kan indgå i fritvalgslønkontoen.

De fleste regionalt ansatte vil få en fritvalgslønkonto til en årlig samlet værdi på 6,62 %. For ansatte mellem 60-62 år vil procenten være mellem 8,04-8,98 %.

Den ansatte kan i fritvalgsperioden få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Den ansatte har mulighed for hvert år senest 1. oktober at vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag for den næstkommende fritvalgsperiode, der skal anvendes til

månedlige lønudbetalinger og/eller månedlige indbetalinger til pensionsordningen. Derudover kan den ansatte for hele eller dele af pensionsbidraget vælge at, hvor mange procentpoint der skal hensættes månedligt til fritvalglønkontoen og/eller anvendes til månedlige lønudbetalinger.

Ved fritvalsperiodens afslutning den 31. december tømmes kontoen, og eventuelle indestående midler udbetales til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalsperiode.

Frihed tilknyttet frivalgsordningen

Fritvalsordningen bygger på kendte elementer frihedselementer, såsom 6. ferieuge og seniordage. Hertil kommer den nye fritvalgsdag og to yderligere seniordage.

Fritvalgsdag

Til ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage, jf. § 34 i Aftale om familiemæssige årsager og/eller ret til seniorfrihed, har ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra frivalglønkontoen.

Fritvalgsdagen skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hel dag, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalglønkonto.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt, bortfalder den ved kalenderårets udløb.

Fritvalgsdagen indføres virkning fra den 1. januar 2028.

Seniorfrihed

En ansat får fra og med året efter det kalenderår, hvor vedkommende fylder 62 år to nye seniordage om året. De nye seniordage kommer oven i de to eksisterende seniordage, så den ansatte har ret til i alt seniorfrihed svarende 4 dage.

Seniordagene skal ligesom den øvrige frihed i fritvalsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Seniordagene holdes med løntræk, men den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalglønkonto.

Hvis seniordagene ikke er holdt, har den ansatte ved udløb af fritvalsperioden ret til at overføre dem til den kommende fritvalsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte seniordage. De overførte dage kan komme fra de 5 fridage – nuværende 6. ferieuge – og seniordagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalsperiode.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2028.

Fridage (tidligere 6. ferieuge)

Med etableringen af fritvalgsordningen pr. 1. januar 2028 bortfalder "Aftale om 6.ferieuge, særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner" med virkning fra 31. december 2027. Fremover er 6. ferieuge en del af fritvalgsordningen, og dagene er omdøbt til fem fridage.

De fem fridage bliver fremover afviklet med løntræk i kalenderåret (fritvalgsperioden). Samtidig vil den ansatte kunne få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra sin fritvalgslønkonto.

Hvis fridage ikke er holdt, har den ansatte ved udløb af fritvalgsperioden ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage fra indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte dage kan komme fra de 5 fridage – nuværende 6. ferieuge – og seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode.

Med virkning fra 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag (de nuværende 6. ferieuetimer optjent i kalenderåret 2027), der indbetales på fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar i 2028.

Ikke-afviklede 6. ferieuetimer (optjent i kalenderåret 2026) kan afvikles/udbetales som en lukket ordning med løn til og med 31. marts 2029. Hvis 6. ferieuetimerne ikke er holdt den 31. marts 2029, udbetales timerne med lønudbetalingen april 2029.

Opsparingsmulighed ved overførsel af frihed

Med etableringen af den nye fritvalgsordning bortfalder "Aftalen om opsparing af frihed" fra OK24. Det sker med virkning fra 1. april 2026.

I stedet er elementet fra OK24-forliget om opsparing af 6. ferieuetimer erstattet af en ret til at overføre op til 15 ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode. Dagene kan komme fra enten de fem fridage (nuværende 6. ferieuge) eller fra seniorfrihed (nuværende seniordage). Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage.

Overførslen kræver, at den ansatte træffer et valg om overførsel ved udgangen af fritvalgsperioden. Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver overføre yderligere ikke-afholdte fridage.

Det er alene frihedsrettighederne, der overføres. Midler fra de ikke-afholdte fridage kan ikke opspares på fritvalgslønkontoen.

De overførte ikke-afholdte fridage afvikles med løntræk.

Den ansatte har imidlertid allerede fået udbetalt midlerne for fridagene, senest i forbindelse med den årlige tømning af fritvalgslønkontoen. Det ændrer ikke ved, at den ansatte fortsat kan få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen.

Som en overgangsordning er det aftalt, at allerede opsparet frihed efter Aftale om opsparing af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår per 31. december 2027, udbetales.

Barns sygdom

Regionale arbejdspladser skal fortsat være attraktive for ansatte med børn. Derfor er der ved OK26 aftalt en familiepakke, der styrker balancen mellem de ansattes arbejds- og familieliv.

Den ansatte har nu mulighed for fravær på den dag, barnet bliver syg (hjemkaldelsesdagen) og i forbindelse med barnets 3. sygedag.

Fravær af familiemæssige årsager

Parterne har aftalt følgende forbedringer til de eksisterende barselsrettigheder:

- 1) Udvidelse af retten til fravær med løn til deling efter den 10. uge efter fødslen (forældreorlov) med 2 uger*

Parterne er enige om at udvide forældrenes samlede ret til løn under forældreorlov med 2 uger. Udvidelsen omfatter også adoptanter. Ændringen har virkning for forældre/adoptanter til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere.

- 2) Etablere lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer til soloforældre får en selvstændig ret til løn i 10 uger under forældreorloven, ligesom de også får adgang til de 8 ugers løn til fordeling mellem forældrene, jf. pkt. 1, i samme antal uger, som de har fået overdraget dagpenge fra en retlig forælder.

Parterne er herudover enige om, at sociale forældre/nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget orlov efter barselslovens bestemmelser, får en øremærket ret til orlov med sædvanlig løn, når de får overdraget fravær med barselsdagpenge.

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af overdraget fravær med barselsdagpenge.

- 3) Forbedrede lønrettigheder ved barns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold*

Får man et barn, som bliver indlagt på hospitalet enten i forbindelse med fødslen eller efterfølgende under barslen, har begge forældre nu mulighed for at gøre brug af lønretten ved barns hospitalsindlæggelse på op til 3 måneders løn tilsammen. Forældrene kan også gøre brug af lønretten, hvis forældre og barn kommer på tidligt hjemmeophold.

- 4) Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed*

Er man eneforælder, dvs. at barnet har to forældre ved barnets fødsel, men den ene forælder har eneforældremyndighed over barnet (ikke at forveksle med soloforælder, hvor der kun er én retlig forælder på tidspunktet for barnets fødsel, for eksempel en

enlig kvinde, som vælger at få et barn via en sæddonor), har eneforælderen nu ret til yderligere 10 ugers løn under sin forældreorlov.

5) Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel

Parterne er enige om, at ansatte, der som led i en fritvalgsordning har valgt løn i stedet for pension, kan foretage omvalg i forbindelse med barselsorlov. Dette gælder uanset om ordningen er i medfør af Aftale om fritvalgsordning, eller om det sker efter bestemmelser i den enkelte overenskomst

6) Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i barselsaftalen

Administrationsgrundlaget af 2. juli 2025, hvori der blev aftalt lønrettigheder til forældre, hvis forældreskab er fastslået på grundlag af en surrogataftale efter børneloven, og surrogatmødre ved dansk altruistisk surrogataftale efter børneloven, implementeres i barselsaftalen.

7) Ret til sorgorlov til en efterlevende forælder

Der indføres ret til løn under *sorgorlov* i op til 12 uger til en efterlevende forælder i tilfælde, hvor den anden forælder til et barn under 18 år afgår ved døden. Lønretten gælder under forudsætning af, at det lovforslag, som er sendt i høring den 7. januar 2026, vedtager en fraværs- og dagpengeret for en tilsvarende periode. Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse forventeligt pr. 1. januar 2027.

Arbejdsmiljø

Der vil i perioden blive gennemført flere indsatser for et forbedret arbejdsmiljø i regionerne. Indsatserne vil være en del af initiativet - *Sammen-om udvikling af de regionale arbejdspladser*. Konkret vil de aftalte indsatser handle om:

- Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress – indsatsen vil omfatte løbende fokus på arbejdsbelastning, organisering af arbejdet, tydelige processer for dialog om trivsel, styrkelse af ledelsesmæssige kompetencer samt forbedrede muligheder for at identificere og håndtere belastninger på team- og organisatorisk niveau.
- Indsats ift. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, en fortsættelse af indsatsen aftalt ved OK24.
- En modernisering af aftalen om trivsel og sundhed - som blandt andet er opdateret i forhold til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, og en formidlingsindsats i sammenhæng med den fornyede aftale.
- Indsats om livsfasepolitik - med det formål, at understøtte en arbejdspladskultur med plads til ansatte i alle livsfaser.

Derudover vil parterne anmode om at indgå i det arbejde, som parterne på det statslige forhandlingsområde ved OK-26 har aftalt om

".. at afdække muligheder og barrierer ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte ansatte kan bringes i spil. Dialogen vil tage udgangspunkt i en administrativ, systemteknisk og juridisk afdækning med involvering af relevante aktører, herunder udvalgte pensionsselskaber."

Dette med henblik på en efterfølgende dialog mellem parterne om, hvorvidt afdækningen har vist muligheder, som kan anvendes i forhold til tidlige indsatser for sygemeldte ansatte.

Bedre inklusion af neurodivergente

For at styrke de lokale arbejdspladseres viden og handlemuligheder i relation til at tiltrække, inkludere og fastholde ansatte med neurodivergens, er parterne enige om, at det eksisterende projekt om inklusion videreføres med fokus på ansatte med neurodivergens, herunder et særligt fokus på nyuddannede.

Den Regionale Kompetencefond

Kompetencefonden på det regionale område videreføres.

Følgende midler afsættes til Den Regionale Kompetencefond;

- Genanvendte varige midler pr. 1. april 2026: 16,30 mio. kr.
- Nye varige midler pr. 1. april 2027: 8,30 mio. kr.
- Engangsmidler pr. 1. april 2026: 5,30 mio. kr.

Det indebærer, at der samlet kan anvendes 70,80 mio. kr. til kompetencefonden i overenskomstperioden.

Beløbsgrænsen på 50.000 kr. til masteruddannelser (eller moduler) permanentgøres.

Danske Bioanalytikere omfattes pr. 1. april 2027 af fondsområde III i Den Regionale Kompetencefond.

Erhvervskandidatstuderende

Finansministeriet og Akademikerne har aftalt et periodeprojekt om de erhvervskandidatstuderende, der ansættes på overenskomst for akademikere i staten.

RLTN og Akademikerne vil, når den fælles viden og erfaringer fra periodeprojektet i staten er indhentet midtvejs, gå i dialog om, hvorvidt der er resultater og erfaringer fra, der kan anvendes ift. de regionale arbejdspladser samt drøfte muligheden for fælles initiativer.

Den danske model

AKUT-fondens vedtægter tilpasses, så Akademikernes får en selvstændig plads i Tilsynet for AKUT-fonden.

De midler, som indbetales til AKUT-fonden udbetales til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingen 1. januar og senest 2 måneder efter indbetalingen 1. juli.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime stiger pr. 1. april 2026 fra 46,5 øre til 47,3 øre, pr. 1. april 2027 til 48,0 øre og pr. 1. april 2028 til 48,6 øre.

Udviklingsfonden

I forlængelse af *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023* etablerede parterne ved OK-24 Udviklingsfonden på det regionale område.

Det er aftalt, at Udviklingsfonden på det regionale område pr. 1. april 2027 tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time.

Tilpasning af MED-aftalen

For at tilpasse Rammeforfikftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeforfikftale) til de kommende fire regioner tilrettes aftalen, så det bliver muligt for Hovedudvalget at delegerer kompetencen til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, til det næste underliggende MED-niveau (for eksempel på overordnet hospitalsniveau).

Tryghedspuljen

Tryghedspuljen, som Konstruktørerne er omfattet af, videreføres og finansieres af i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-24.

Protokollat om brug af vikarer

Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (MED-rammeforfikftalens bilag 6) præciseres, med henblik på at protokollatet virker efter hensigten i forhold til vikarer, som regionerne henter ind eksternt.

Følgende tekst tilføjes Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureau:

"Med afsæt i Arbejdsrettens dom af 3. november 2025 i sag 2025-150 (Randstad) er parterne herefter enige om, at der i alle tilfælde skal udleveres ovenstående oplysninger efter anmodning fra tillidsrepræsentanten."

Samtidig slettes sidste afsnit i Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer.

Generelle aftaler

RLTN og Akademikerne er enige om, at generelle aftaler, som RLTN har indgået med Forhandlingsfællesskabet, og som Akademikerne har været omfattet af inden OK26, fortsat er gældende med Akademikerne som selvstændig part. Akademikerne har selvstændig påtaleret i hver disse aftaler i kraft af Hovedaftalen mellem RLTN og Akademikerne.

Hovedaftalen

Hovedaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Akademikernes medlemsorganisationer tilrettes som følge af ændringer i Akademikernes medlemsorganisationer.

Håndtering af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om deltidsansattes honorering af over-/merarbejde

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde er det aftalt, bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler med virkning fra 1. april 2026 ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Parterne vil aftale en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af kendelsen.

Præcisering af regler for bortvisning

Der er sket en præcisering af regler om bortvisning

Den Fællesakademiske overenskomst

Psykologer

Parterne har aftalt bedre integration af psykologer i det kliniske arbejde på sygehusene.

Der er enighed mellem parterne om, at en bedre integration vil kunne give et positivt bidrag til opgaveløsningen på sygehusene til gavn for patienter og borgere og samtidig give psykologer et styrket grundlag for deres arbejde samt styrke det tværfaglige samarbejde på afdelingerne.

Psykologer kan fremover indgå i afdelingernes vagtarbejde inden for samme rammer som sammenlignelige faggrupper med klinisk arbejde.

I forbindelse med indgåelsen af aftalen er der med virkning fra den 1. april 2027 aftalt en forhøjelse af det eksisterende hospitalstillæg på 11.828 kr. (niveau 31. marts 2018) til 30.000 kr. i årligt grundbeløb. Herudover er det aftalt, at tillægget tillige ydes til specialpsykologer. Alle tillæg er pensionsgivende.

Lokalt aftalte tillæg bevarer, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Parterne vil evaluere anvendelsen og effekten af den indgåede aftale mhp., at der kan ligge en afsluttet evaluering inden overenskomstperiodens udløb.

Aftalen har ikke præjudicerende virkning for andre akademiske faggrupper, som arbejder uden for den normale arbejdstid.

Lægeområdet

Der er aftalt en grundlæggende reform af speciallægekarrieren med virkning fra 1. april 2027, som involverer en række elementer:

- Indførelse af et nyt løntrin for speciallæger med fem års anciennitet som speciallæge, der i forhold til i dag sikrer en lønforbedring på mere end 80.000 kr. om året (100.000 kr. inkl. pension).
- Forhøjelse af grundlønnen for speciallæger med mindre end fem års anciennitet med ca. 7.500 kr. om året.
- Overgang til nye kliniske arbejdstidsregler for speciallæger, som involverer merarbejdsregler og en forudsætning om, at der skal afsættes arbejdstimer uden for det planlagte kliniske arbejde for alle speciallæger.
- Ændring af ulempetillægget, så dette fremover gives fra kl. 18 på hverdage.
- Ændring af hyppighedsreglerne for speciallæger, så man fremover kan planlægge arbejde frem til kl. 23 hvert fjerde døgn, og efter kl. 23 hvert femte døgn.
- Afskaffelse af femårsreglen, så man fremover kan ansættes som overlæge efter opslag straks efter speciallægeanerkendelse.
- Indførelse af mulighed for, at speciallæger med fem års anciennitet kan udnævnes direkte til overlæge uden forudgående stillingsopslag.
- Sikring af en TR for special- og overlægerne
- En overgangsordning, der sikrer, at man som allerede ansat speciallæge kan vælge at forblive på nuværende lønvilkår og overarbejdsregler, hvis man foretrækker det.
- Ulempetillægget for uddannelseslæger ændres med virkning fra 1. april 2027, så der fremover udbetales ulempetillæg fra kl. 18 på hverdage.
- Derudover forhøjes ulempetillægget for uddannelseslæger med ca. 20 kr. per time ligeledes med virkning fra 1. april 2027.

Forbedringer af cheftalerne

Aftale for chefer, Aftale for ikke-administrative akademiske chefer samt Aftale for chefer på Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Jordemoderforeningen og Danske Bioanalytikeres område har fået reserveret midler svarende til 2% af lønsummen, som kan anvendes til konkrete forbedringer eller til supplerende fritvalgsbidrag. Anvendes midlerne ikke, hæves lønningerne for grupperne med beløbet.

Tilpasning af aftalegrundlag for Danske Bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre

Der er aftalt en tilpasning af aftalerne for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre således, at bioanalytikere indgår i aftalerne, og der tilføjes et bilag vedrørende gensidig fleksibilitet til arbejdstidsaftalen.

Herudover er der enighed om en ny aftale om hviletid og fridøgn. Aftalen præciserer at rådhedsvagter fra vagtværelse ikke er hviletid, og at der skal gives kompenserende hviletid i direkte forlængelse af en arbejdsperiode.

Der udarbejdes en selvstændig aftale for chefer på Danske Bioanalytikeres område med virkning fra 1. april 2026. Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen omfattes af aftalen pr. 1. april 2027.

Pension Danske Bioanalytikere

Pensionsprocenten for Danske Bioanalytikere hæves med virkning fra 1. april 2027 med 1,34 % fra 13,66 % til 15,02 %.

Tandlæger

Med virkning fra 1. april 2027 træder følgende forbedringer i kraft:

- Grundlønningen for tandlæger i §5, stk. 1 forhøjes med 25.000 (31. marts 2018-niveau)
- Grundlønningen for specialtandlæger i §5, stk. 2, forhøjes med 6.631 (31. marts 2018-niveau)
- Grundlønningen for overtandlæger i §5, stk.3, udgør 750.000 (31. marts 2018-niveau) og de eksisterende grundlønstrin ophæves.
- Grundlønningen for ledende overtandlæger i §5, stk. 4, forhøjes med 21.600 (31. marts 2018-niveau)
- Grundlønningen for cheftandlæger i §5, stk. 5, forhøjes med 21.600 (31. marts 2018-niveau)

Derudover er der aftalt følgende pensionsforhøjelser:

- For overtandlæger forhøjes pensionsprocenten i §11, stk. 2, til 20,25 %.
- For specialtandlæger forhøjes pensionsprocenten i §11, stk. 2, til 19,36 %.
- For tandlæger forhøjes pensionsprocenten i §11, stk. 2, til 19,36 %.

De i overenskomsten for speciallæger og overlæger fastsatte bestemmelse om arbejdstid, vagt og fridage med videre finder tilsvarende anvendelse for overtandlæger, ledende overtandlæger og cheftandlæger. Ledende overtandlæger og cheftandlæger undtages for §14, stk. 2, 3 og 4 og §15, stk. 1, 2 og 3.

Som konsekvens heraf overgår de nævnte grupper til de i overenskomsten speciallæger og overlæger gældende ulempestillæg.

Den årlige seniorbonus, som udbetales fra og med året efter den ansatte fylder 62 år forhøjes til 2 % af den sædvanlige løn.

Den årlige bonus kan udbetales eller konverteres til

- Betalte fridage (seniordage) maks. 5
- Ekstraordinær pensionsindbetaling.

Konstruktørforeningen

Konstruktør har fået reserveret midler svarende til 1,97 % af lønsummen, som kan anvendes til konkret forbedringer eller til supplerende fritvalgsbidrag.