

PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Pleje og Omsorg Overenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

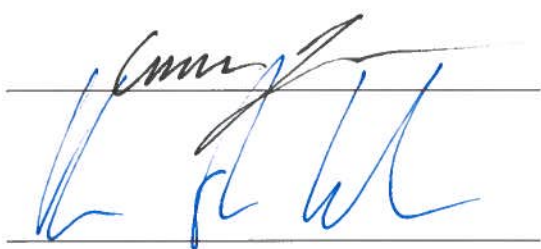
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	3
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	6
3. Protokollat om Seniorordning	8
4. Protokollat om Vederlag til Arbejds miljørepræsentanter	9
5. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	11
6. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	13
7. Protokollat om Databeskyttelse	17
8. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedr. 48-timersreglen	19
9. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev	21
10. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder	23
11. Protokollat om Samarbejdsfond for Pleje og Omsorg	25
12. Protokollat om Procesaftale om deltid	26
13. Protokollat om Udvalgsarbejde	28
14. Protokollat om Fagtillæg	30
15. Protokollat om Aftale om 4 dages arbejdsuge og færre weekendvagter	33
16. Protokollat om Uddannelse	35
17. Protokollat om Afspadsering	37
18. Protokollat om Varighed	38

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

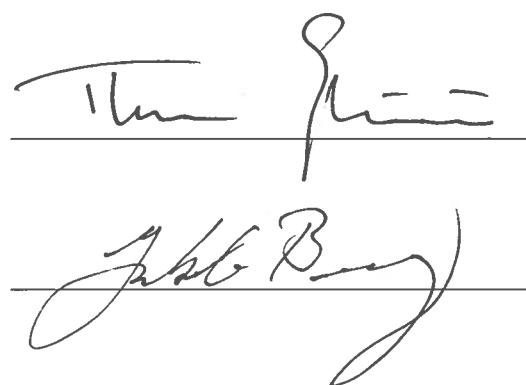
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'L. H. W.', written on a horizontal line.

For FOA



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature appears to be 'Tom Jørgensen' and the bottom one 'Jakob Børgesen'.

PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Kapitel I. Månedslønnede

§ 5. Grundløn

Grundlønninger i § 5, stk. 1, reguleres til:

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Ikke-uddannede medarbejdere, husassistenter, servicemedarbejdere	26.648,49 kr.	27.345,92 kr.	28.003,28 kr.
Hjemmehjælpere	26.978,77 kr.	27.676,20 kr.	28.333,56 kr.
Social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og sundhedsmedhjælpere:	27.472,59 kr.	28.170,02 kr.	28.827,38 kr.
Autoriserede social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere:	28.351,20 kr.	29.048,63 kr.	29.705,99 kr.

Genetillæg

Nedenstående tillæg forhøjes til:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
§ 17, stk. 5, 4. afsnit: omlagt tjeneste	42,34 kr.	43,82 kr.	45,36 kr.
§ 17, stk. 8, 5. afsnit: inddragelse af ugentlige fridøgn	409,22 kr.	423,54 kr.	438,36 kr.

§ 18, stk. i: aften/nattillæg	48,72 kr.	50,43 kr.	52,19 kr.
§ 18, stk. 3: lørdage/ mandage	38,32 kr.	39,66 kr.	41,04 kr.
§ 19, stk. 1, 2. og 3. afsnit: rådighedsvagt	43,90 kr.	45,44 kr.	47,03 kr.

§ 9. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

§ 16. Pension

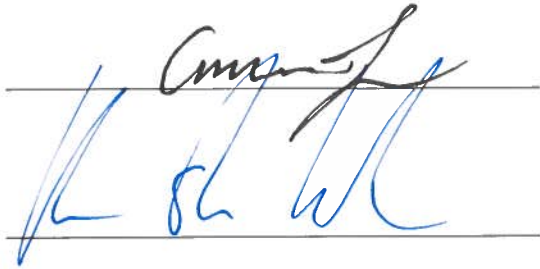
Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point., således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør

- 7,95% for medarbejdere, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 5 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, og
- 11,95% for medarbejdere, som efter det fyldte 18 år har haft 11 måneders beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge.

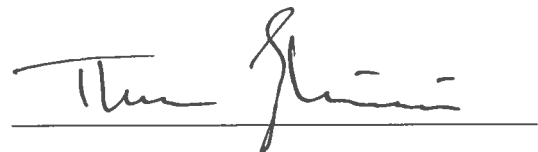
I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

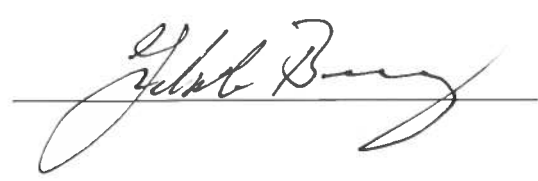
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA





PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandling og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Pleje og Omsorg Overenskomsten § 28, stk. 3, til følgende:

”Stk. 3

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til 7,4 normaltimer pr. dag eller forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad, såfremt der er penge hertil.”

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Pleje og Omsorg Overenskomsten § 28 til følgende:

”Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Pleje og Omsorg Overenskomsten med et nyt § 28 a, stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt § 28 a, stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandling og møder med offentlig myndighed.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 28 a – Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

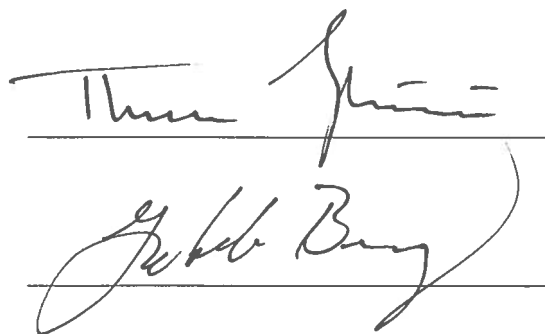
Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.”

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne er enige om, at følgende ændres i overenskomstens § 24 sidste afsnit:


32 seniorfridage pr. ferieår ændres til 46 seniorfridage pr. ferieår.

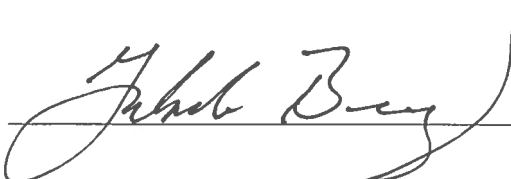
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA





PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af FOA, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at FOA påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af FOA.

Som et nyt afsnit tilføjes i Pleje og Omsorg Overenskomsten § 54, stk. 5:

”Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af FOA, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. FOA påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

”Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret ved FOA finansieres via Samarbejdsfond for Pleje og Omsorg og udbetales på samme måde som vederlag til tillidsrepræsentanter. Samarbejdsfonden opkræver bidraget og udbetaler vederlaget

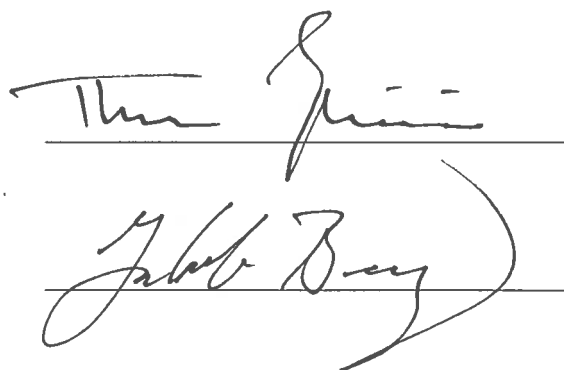
direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og FOA skrives ind i Pleje og Omsorg Overenskomsten som et bilag med følgende tekst:

"Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og FOA.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.


Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet."

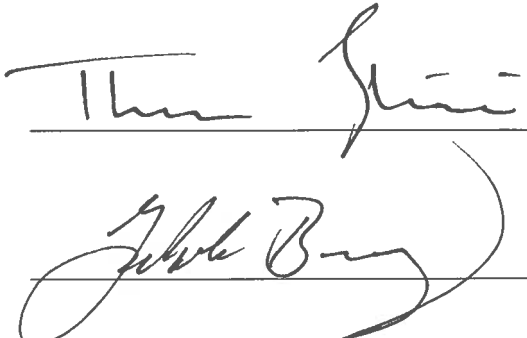
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Pleje og Omsorg Overenskomsten §§ 26 og 26a.

Der er enighed om, at § 26a i Pleje og Omsorg Overenskomsten udgår, og at § 26 affattes på følgende måde:

”§ 26 Barsel

Stk. 1

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 8 uger inden forventet fødselstidspunkt. Op til 4 uger af graviditetsorloven kan efter den kvindelige medarbejders anmodning rykkes til afholdelse i forlængelse af forældreorloven med sædvanlig løn.

Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 16, stk. 6.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 5 uger i forbindelse med fødslen. Orloven skal afholdes indenfor 14 uger efter fødslen.

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 6 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 13 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 15 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 26, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 26, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald med 2 måneders varsel til den første i en måned.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	8 uger*	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 14 uger efter fødsel	10 uger	5 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	5 uger**	6 uger**	6 uger	6 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	13 uger (pr. 1. juni 2025: 15 dele- uger) (deles med de andre forældre)	13 uger (pr. 1. juni 2025: 15 dele- uger) (deles med de andre forældre)	13 uger (pr. 1. juni 2025: 15 dele- uger) (deles med de andre forældre)	13 uger (pr. 1. juni 2025: 15 dele- uger) (deles med soloforæl- deren)
Samlet set:	8 uger før forventet fødsel og op til 28 uger (pr. 1. juni 2025: 30 uger) efter fødsel	Op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 27 uger (pr. 1. juni 2025: 29 uger) efter fødsel	Op til 19 uger (pr. 1. juni 2025: 21 uger) efter fødsel

*Op til 4 uger kan rykkes til afholdelse i forlængelse af forældreorloven.

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

ooOoo

I Pleje og Omsorg Overenskomsten § 16, stk. 6, erstattes det hidtidige afsnit af et nyt afsnit, der affattes således:

”Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 14 ugers orlov efter § 26, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 26, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

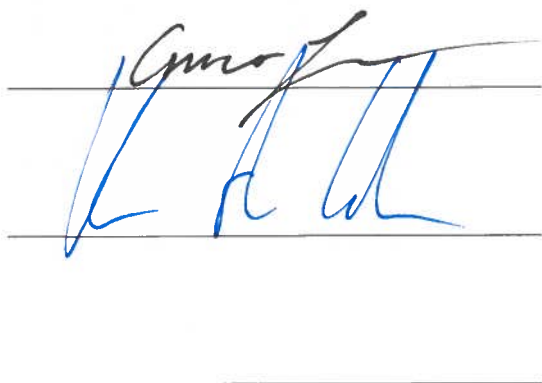
	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00

Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

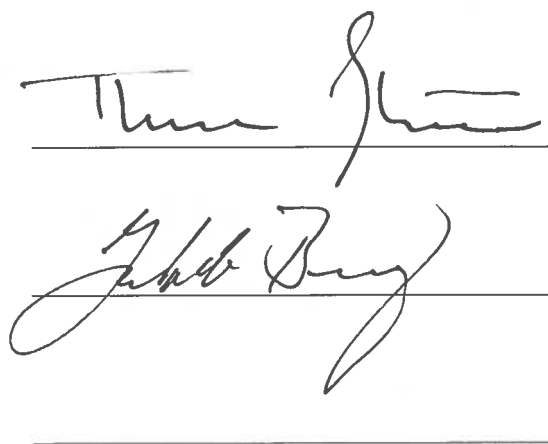
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om at det nuværende protokollat 20 udgår af overenskomsten og erstattes af følgende:

”Protokollat 20 – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

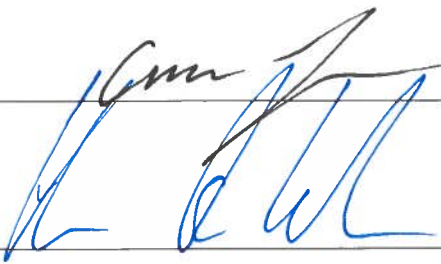
Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

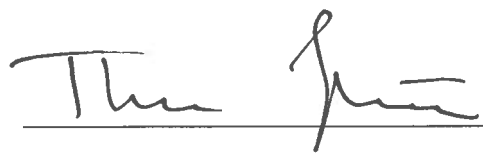
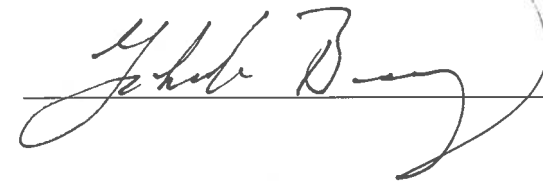
Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst II og FOA.”

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedr. 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund. Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige „udkald” og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne har derfor aftalt at følge eventuelle aftaler om opt-out på det kommunale område. Laves der aftale(r) om opt-out på det kommunale plejeområde, så er parterne enige om, at der i Pleje og omsorg overenskomsten skal indskrives de samme aftaler, eventuelt tilpasset det private overenskomstgrundlag.

Parterne er enige om, at indtil det er afklaret om der indgås aftale om opt-out på det kommunale område, vil DI og FOA, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed kunne indgå en aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen.


Hvis der mod forventning ikke indgås aftale om en model for opt-out på det kommunale område, vil ovenstående model videreføres og indføres i overenskomsten ved næstkommende overenskomstfornyelse.

Uanset at der ikke indføres regler om opt-out på det kommunale område eller på andre private overenskomstområder, så har ingen af parterne afskrevet sig muligheden for til en hver tid at bringe ønsket om at lave en organisationsaftale eller en konkret opt-out aftale op.


Ovenstående aftale optrykkes ikke.

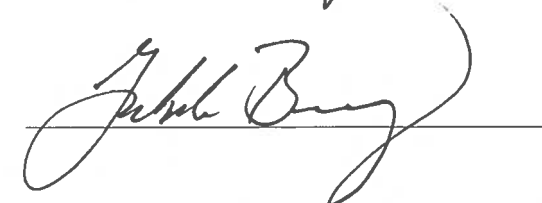
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA





PROTOKOLLAT

om

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Pleje og Omsorg Overenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og særlig opsparing.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der igangsættes efter fællesoverenskomstens protokollat 29, hvoraf det fremgår:

"[...] at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning."

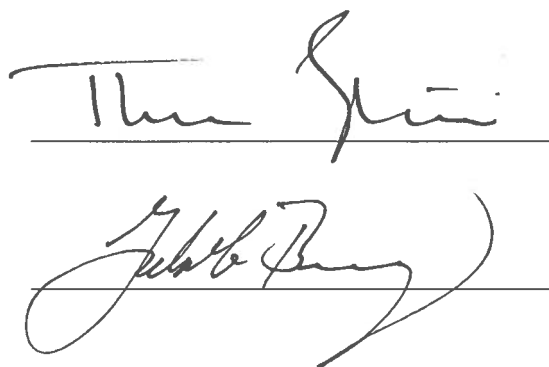
Parterne drøfter hurtigst muligt resultaternes betydning for Pleje og Omsorg Overenskomsten, når ovennævnte samarbejde mellem DI og lønsystemudbydere er afsluttet.

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in blue ink on a three-line grid. The signature is stylized and appears to be 'L. H. H.'.

For FOA

A handwritten signature in black ink on a three-line grid. The signature is written in a cursive style and appears to be 'Ther Stein'.

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i særlig opsparing skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder.

Der aftales mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrapningsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 9.

Parterne er enige om at erstatte teksten i stk. 1 og 2, i Pleje og Omsorg overenskomsten protokolat 15 "Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing" med følgende tekst:

"Stk. 1 Optrapningsordning på særlig opsparing

1. Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 9, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomheder kan i lønnen, jf. § 5, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 9, fraregnet de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 9, fraregnet de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 9.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til FOA – Fag og Arbejde om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

5. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Optrapningsordninger på særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og FOA – Fag og Arbejde efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 2 Fondsfritagelse

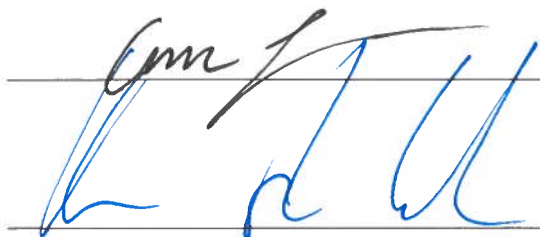
Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til Samarbejdsfond for Pleje og Omsorg bortfalder det første år af medlemskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag.

Bemærkning: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.) i medarbejderens løn. Fradraget i medarbejderens løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

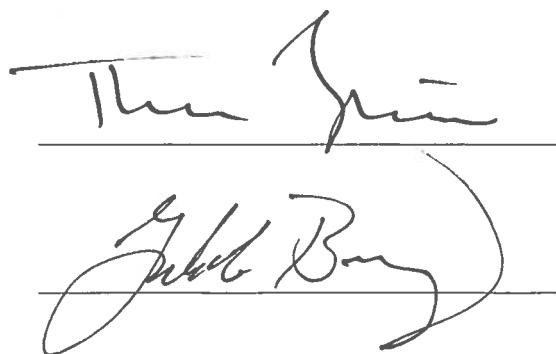
Virksomheden kan endvidere optrappe de 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. Skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år. ”

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PLEJE OG OMSORG OVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond for Pleje og Omsorg

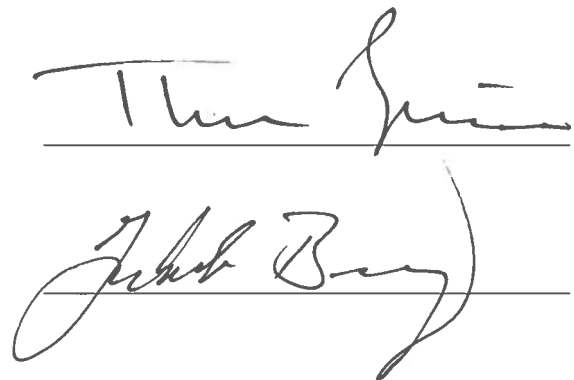
Parterne er enige om, at indholdet af § 34, ændres og erstattes med følgende formulering:

”Fonden tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,85 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 1,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 1,75 pr. præsteret arbejdstime.”

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For FOA



PROTOKOLLAT

Om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) samt C-660/20 (Lufthansa) har for Pleje og Omsorg Overenskomst.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af de ovennævnte domme, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne enige om at afvente en afgørelse i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der anlægges vedrørende spørgsmålet efter aftale mellem DI Overenskomst I og CO-industri. Parterne er opmærksomme på, at hovedorganisationerne forventes at intervenere i sagen.

Såfremt denne voldgift ikke afklarer de særlige spørgsmål, der knytter sig til Pleje og Omsorg Overenskomst, er overenskomstparterne enige om at etablere en selvstændig voldgift, der tager stilling til, om Pleje og Omsorg Overenskomst § 21, stk. 2, er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EPS og aftalen af 9. januar 2001 mellem LO og DA om implementering af direktivet om deltidsarbejde.

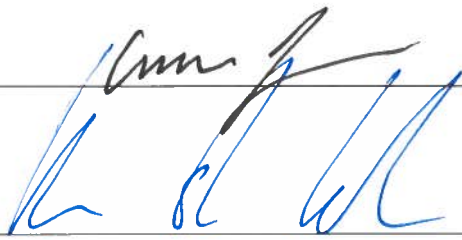
Parterne er enige om, at ovenstående kvalificering af tvisten ikke betyder, at nogen af dem herved giver afkald på andre synspunkter vedrørende overenskomsternes ordning for deltidsansatte, herunder bl.a. andre spørgsmål vedrørende forståelsen af overenskomsternes regler om deltid eller forholdet mellem overenskomsterne og EU-retten i øvrigt.

Parterne er enige om, at der i den udstrækning, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt kan ske forelæggelse for EU-Domstolen. Om forelæggelse er fornøden afklares hurtigst muligt i samarbejde med voldgiftsrettens formand.

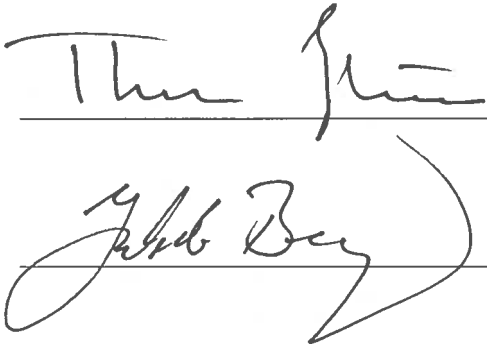
Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet, efter at afgørelsen foreligger i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der forventes anlagt vedrørende spørgsmålet.

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde

Styrkelse af lokalt samarbejde

Parterne er enige om at styrke det lokale samarbejde indenfor overenskomstens område. Der nedsættes derfor et udvalg i overenskomstperioden med det formål at fremme det lokale samarbejde på området.

Medlemmerne af udvalget skal især kigge på, hvordan man bedst bistår de lokale parter med hjælp og rådgivning indenfor overenskomstens område, herunder:

- Lokalt samarbejde og tillidsrepræsentanters virke
- Uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at lokale sager, herunder lønkrav, som udgangspunkt bør kunne løses lokalt mellem den daglige ledelse og den valgte tillidsrepræsentant. I de tilfælde, der er valgt en tillidsrepræsentant, er parterne derfor enige om, at denne lokalt bør drøfte eventuelle tvister og lønkrav med ledelsen forud for, at fagforeningen/forbundet rejser et krav direkte mod virksomheden. Fagforeningen/forbundet bør således orientere tillidsrepræsentanten om en aktuell tvist og/eller et aktuelt lønkrav og eventuelt bede denne forhandle tvisten/kravet med virksomheden forud for sagens eventuelle videreførelse. Styrkelsen af denne fremgangsmåde, skal også behandles af ovenstående udvalg.

Parterne er enige om, at der ikke kan føres sager om brud på denne aftale, og at parterne i øvrigt kan føre eventuelle fagretlige sager vedrørende konkrete tvister på virksomhederne efter reglerne i overenskomsten.

Udvalgsarbejde vedrørende løn og politiske initiativer

Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge implementeringen af ældreloven. I den forbindelse finder parterne det naturligt, at arbejdet og indfasningen med den nye ældrelov og sundhedsreform drøftes.

Parterne finder det i den sammenhæng endvidere naturligt i overenskomstperioden at drøfte lønstruktur i Pleje og Omsorg overenskomsten.

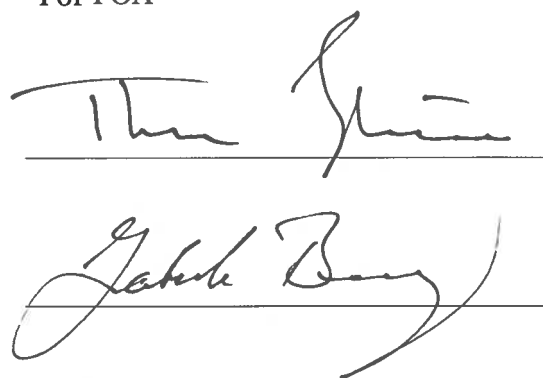
Udvalgsarbejdet afsluttes senest med udgangen af 2026.

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

Om

Fagtillæg til autoriserede social- og sundhedsassistenter

Parterne er enige om, at understøtte uddannelse og ansættelse af faglærte medarbejdere. I den forbindelse ønsker parterne at styrke motivation både blandt medarbejderne og virksomheder til at medvirke til dette ved en ændring i Pleje og Omsorgs overenskomsten:

Overenskomstparterne har aftalt, at der indføres et nyt tillæg til faglærte assistenter omfattet af overenskomsten, med følgende tilføjelse til overenskomsten, som nyt § 5b med titlen "Fagtillæg":

"§ 5b Fagtillæg

Fuldtidsansatte autoriserede social- og sundhedsassistenter, der har gennemført en erhvervsuddannelse inden for overenskomstens område, får følgende tillæg:

Pr. 1 maj 2025: 500 kr. pr. måned.

For deltidsansatte assistenter inden for overenskomstens område, udregnes tillægget forholdsmæssigt ift. præsteret timetal op til fuld tid.

Medarbejderen har krav på udbetaling af fagtillæg fra førstkommende lønningens måned efter medarbejderen over for arbejdsgiver har dokumenteret forudgående opnåede uddannelse.

Tillægget reguleres ikke.

Virksomheden kan ansøge samarbejdsfonden på overenskomsten om refusion af udgiften til det fagtillæg samt de heraf flydende overenskomst aftalte og lovgivningsfastsatte løndele, såsom særlig opsparing, feriepenge, arbejdsgivers pensionsbidrag mv. Parterne anbefaler, at fondens bestyrelse fastlægger en procentsats for disse løndele."

Overenskomstparterne er enige om, at der affattes en organisationsaftale med følgende indhold, og aftalen indsættes som nyt protokollat i overenskomsten:

"Det er en forudsætning for ordningen, at virksomhederne kan få refunderet det fulde fagtillæg i samarbejdsfonden på overenskomsten. Såfremt fonden ikke kan refundere fagtillægget inkl. løndele til virksomheden, bortfalder fagtillægget helt.

Det forudsættes, at der i fonden er midler nok til øvrige udgifter. Samarbejdsfonden kan derfor maksimalt bruge 50 % af midlerne (med udgangspunkt i formuen fra overenskomstens indgåelse) i fonden på fagtillæg. Parterne sætter sig sammen og drøfter situationen, såfremt udgifterne til fagtillæg ikke balancerer med indtægterne, idet parterne søger at finde løsninger, som ikke påfører virksomhederne omkostninger. Virksomheder i betalingsrestance til samarbejdsfonden kan ikke søge tilskud fra fonden.

For det tilfælde, at samarbejdsfondens midler kommer under 50 % af fondens formue (med udgangspunkt i tidspunktet af overenskomstens indgåelse), er overenskomstparterne enige om, at overenskomstparterne træder sammen og foranstalter, at fagtillægget bortfalder helt eller delvist, således af fondens økonomi ikke kompromitteres.”

Til finansiering af ovenstående er parterne enige om, at indbetalingen til kompetenceudviklingsfonden i § 33 suspenderes i overenskomstperioden og fra indgåelsen af denne fornyelse tilføres Samarbejdsfonden i stedet. Der sker endvidere tilførelse af 5 øre pr. år til Samarbejdsfonden – i alt 15 øre - i perioden, jf. gennembrudsforliget (protokollatet om Samarbejdsfonden).

Finansieringen er endvidere sikret ved, at stigningen i normaltimelønnen sænkes med 40 øre pr. time pr. år – i alt 120 øre i overenskomstperioden, og at disse midler i stedet tilføres Samarbejdsfonden. Satsprotokollatet og protokollatet om samarbejdsfonden er ændret i overensstemmelse hermed.

Derfor foretages følgende ændringer i overenskomsten:

§ 33 stk. 1 udgår og erstattes af følgende:

”§ 33 stk. 1

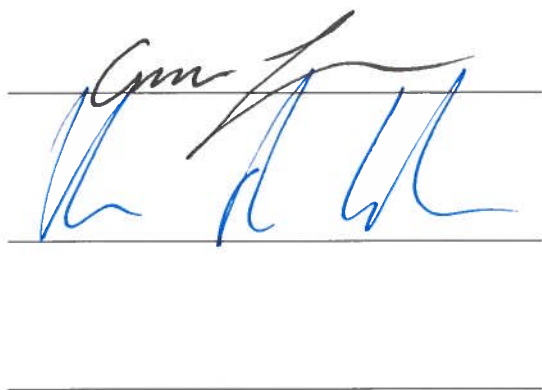
I overenskomstperioden 2025-2028 indbetales der ikke til kompetenceudviklingsfonden. Nedenstående regler om kompetenceudvikling består dog for de bestående midler i fonden”.

I § 34 om Samarbejdsfond for Pleje og Omsorg tilføjes følgende:

”I overenskomstperioden 25-28 tilføjes samarbejdsfonden i tillæg hertil 37 øre pr. time.”

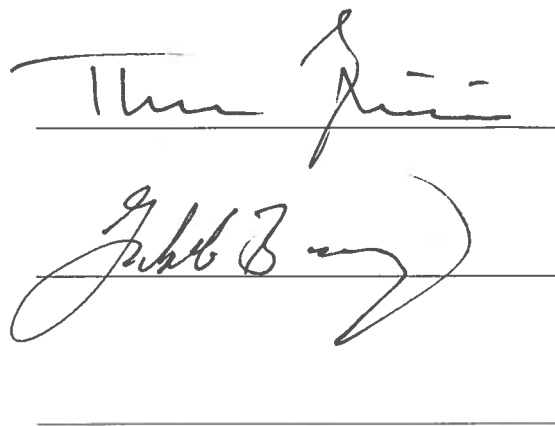
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



A handwritten signature in blue ink on a lined background. The signature is stylized and appears to be 'Gunnar' followed by a large, sweeping flourish that extends across the lines.

For FOA



A handwritten signature in black ink on a lined background. The signature is written in a cursive style and appears to be 'Therese' followed by a large, sweeping flourish that extends across the lines.

PROTOKOLLAT

om

Aftale om 4 dages arbejdsuge og færre weekendvagter

Parterne er enige om, at forsøgsordningen i § 17, stk. 9, "Forsøgsordning om 4 dages arbejdsuge og færre weekendvagter", gøres permanent og erstatter den nuværende § 17, stk. 9, i overenskomsten med følgende ordlyd:

"Stk. 9 Aftale om 4 dages arbejdsuge og færre weekendvagter

Det kan med medarbejdere, der ønsker at arbejde kortere arbejdsuger, eller færre weekendvagter, og som er ansat på mindst 32 timer pr. uge, aftales, at medarbejderens normale daglige arbejdstid kan udgøre op til 12 timer.


Såfremt en aftale omhandler kortere arbejdsuge, er det en forudsætning, at medarbejderens arbejdstid placeres på mindre end 5 dage i de uger, hvor der indgår en eller flere vagter med en varighed på over 10 timer.

Såfremt en aftale omhandler færre weekendvagter, er det en forudsætning, at de to sammenhængende ugentlige fridøgn, jf. stk. 8, placeres lørdag og søndag i mindst 36 weekender hvert kalenderår. Reglerne i stk. 8 gælder herudover fortsat fuldt ud for de medarbejdere, der er omfattet af denne bestemmelse.


Medarbejderen kan med 1 måneds varsel meddele arbejdsgiveren, at man ønsker at komme tilbage i et sædvanligt vagtrul."

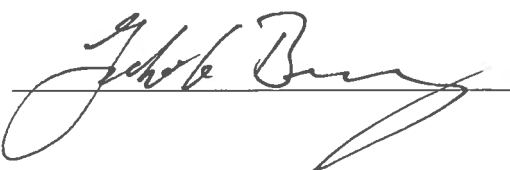
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA





PROTOKOLLAT

Om

Uddannelse

Parterne er enige om vigtigheden af at dygtiggøre medarbejderne. Derfor vil parterne understøtte et uddannelsesløft for en del af de ufaglærte medarbejdere.

Parterne opfordrer virksomheder og ufaglærte medarbejdere, som udfører pleje- og omsorgsopgaver til en dialog om muligheden for at blive faglært.

For medarbejdere over 25 år med en ansættelsesnorm på mindst 24 timer og med 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden ønsker parterne med midler fra kompetenceudviklingsfonden at understøtte gennemførelse af voksenelevforløb, hvor medarbejderen kan realkompetencevurderes til at gennemføre uddannelsen til social- og sundhedshjælper som et EUV1-forløb. Fondens bestyrelse fastsætter de nærmere regler for lønopfyldning.

REALKOMPETENCEVURDERING

Den ufaglærte medarbejder skal forud for indgåelse af en uddannelsesaftale om et EUV1-forløb have gennemført en realkompetencevurdering på en erhvervsskole. Den ufaglærte medarbejder modtager under realkompetencevurderingen sædvanlig løn. Det er en betingelse, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra kompetenceudviklingsfonden og eventuel løntabs-godtgørelse (fx VEU-godtgørelse). Såfremt lovreguleringen ændres er parterne enige om at mødes til drøftelse af betydningen af lovændringen.

EUV1 (ERHVERVSUDDANNELSE UDEN PRAKTISK OPLÆRING)

Parterne er enige om at opfordre bestyrelsen i kompetenceudviklingsfonden til at afsætte en økonomisk ramme i fonden øremærket støtte til EUV1-forløb. Parterne anbefaler, at der afsættes maks. 600.000 kr. til formålet. Virksomheden er af hensyn til den afsatte ramme forpligtet til at søge godkendelse om støtte fra kompetencefonden, forud for indgåelse af aftale med den enkelte ufaglærte medarbejder.

Virksomheden fastsætter efter drøftelse med medarbejderen og efter ovennævnte rammer, hvornår uddannelsen skal begynde, tilrettelæggelsen, skolevalg samt øvrige vilkår. Virksomheden skal under hensyntagen til driften så vidt muligt imødekomme medarbejderens eventuelle ønsker. Virksomheden beslutter hvilken stilling medarbejderen skal vende tilbage til efter endt uddannelse.

Medarbejderen modtager under skoleundervisning voksenevløn for 37 timer pr. uge. Såfremt virksomhedens udgift hertil ikke dækkes gennem refusion fra AUB, har virksomheden ret til støtte fra kompetenceudviklingsfonden til dækning af udgifterne ud over AUB-refusionen.

Vælger en ufaglært medarbejder at acceptere tilbud om uddannelse til social- og sundhedshjælper, har medarbejderen ikke ret til selvvalgt uddannelse, i den periode medarbejderen uddanner sig til social og sundhedshjælper og i en periode på op til et år efter endt uddannelse. Parterne er med denne aftale enige om, at kompetenceudviklingsfonden fremadrettet kan yde tilskud til EUV₁ hvor ufaglærte medarbejdere kompetenceudvikles til at blive social- og sundhedshjælper indenfor de rammer kompetenceudviklingsfondens bestyrelse fastlægger.


Det overlades til bestyrelsen at udmønte ovenstående således at det kommer flest muligt til gavn.

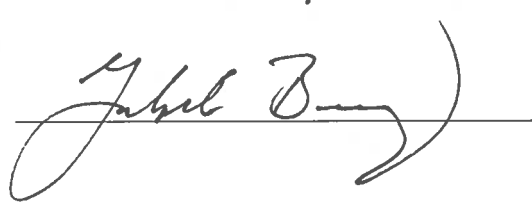
København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA





PROTOKOLLAT

om

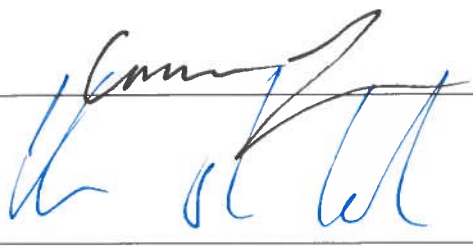
Afspadsering

§ 22, stk. 4, 1. afsnit udgår og erstattes af:

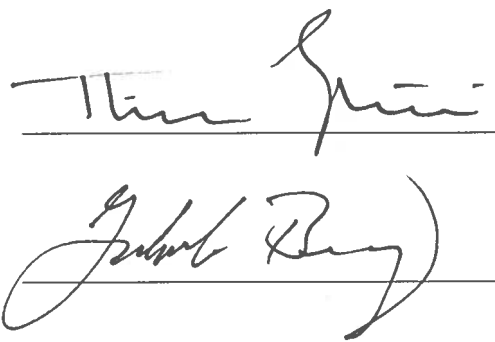
"Afvikling af optjent frihed skal ske inden udgangen af den efterfølgende normperiode, der følger efter den normperiode, hvor tjenesten er præsteret, jf. § 17, stk. 2."

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For FOA



PROTOKOLLAT

Om

Overenskomstens varighed

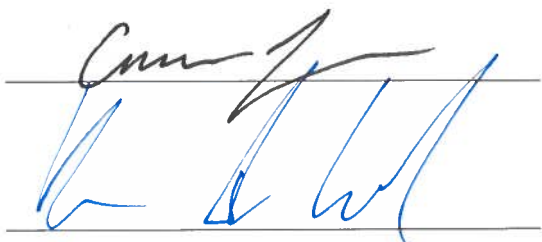

Parterne er enige om, at Pleje og omsorgs overenskomsten § 60 ændres til følgende:

I § 60, stk. 1 udgår "1. marts 2020" og erstattes af "1. marts 2025"

I § 60, stk. 2 udgår "1. marts 2025" og erstattes af "1. marts 2028"

København, den 16. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For FOA

