

## Analyse Landsoverenskomst FF/DEA

Løn sammenlignet med basiskontraktens 1. sept. 2025 satser:

Basiskontrakt med tillæg af 15 % pension og FF/DEA løn inkl. 13 % pension

Anciennitet	2025 (1. oktober) basiskontrakt	2026 1. juli 2026 (FF/DEA)	Forskel
1 år "Erhvervsturnus"	34.587,49 *	29.787	-4.800,49
0-3 mndr	34.587,49	30.787	-3.800,49
3 mndr – 1 år	34.587,49	33.787	-800,49
1-2 år	34.587,49	34.687	+99,51
2 -4 år	35.740,53	35.840	+99,47
4+	35.740,53	36.840	+1.099,47

Der kan laves erhvervsturnus og struktureret forløb på basiskontrakten, men lønnen kan ikke være under basiskontrakt 0-2 år.

Mentorer erhvervsturnus/struktureret forløb: 1.400/500 kr. (ikke pensionsgivende eller ferieberettiget) Man kan være i begge, men får så alene 1.400 kr. tillæg.

Erhvervsturnus: Er beskrevet med løse rammer. Der er ikke aftalt et minimums uddannelsesdage eller andet, alene at der skal gives supervision og gennemførelse af forskellige patientforløb.

Struktureret opstart (0-3 mndr.) 2 ugentlige supervisionstimer eller fagrelateret uddannelse af en værdi på 6.000 kr.

Pension\*:

Basiskontrakten 15 %. Pensionselskab aftales mellem parterne.

Overenskomst FF/DEA 13 %

Pensionen kan i øvrigt nedsættes til 8 %.

Arbejdsgiver vælger pensionselskab. \*\*

\*I skal se på de samlede lønninger altså løn inkl. pension.

\*\* Problematik med, at det kan være en f.eks. en bank, hvor der er meget store omkostninger for medarbejderen.

	Basiskontrakten	Overenskomst FF/DEA	Forskel
<b>Arbejdstid:</b>	<p>Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer med en normperiode på 2 måneder.</p> <p>Arbejdstiden skal placeres på hverdage tidsrummet 7.00-19.00. Den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 5 og 10 timer.</p>	<p>Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer med en normperiode på 3 måneder.</p> <p>Arbejdstiden skal placeres på hverdage tidsrummet 7.00-19.00. Den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 5 og 10 timer.</p> <p>Kan fraviges lokal (der fremgår ikke noget om hvordan)</p>	<p>Forlænget normperiode på FF/DEA</p> <p>FF/DEA kan fraviges lokalt. Det betyder meget vide rammer for at arbejdstiden kan ændres.</p>
<b>Tillæg for arbejde på skæve tidspunkter:</b>	Tillæg på henholdsvis 80 kr. pr. time (uden for 7.00-19.00) og 160 kr. pr. time (søn- og helligdage).	Identisk regel i FF/DEA-overenskomsten.	Kan fraviges lokalt på FF/DEA
<b>Tillæg for merarbejde:</b>	Tillæg på 80 kr. pr. time	Identisk regel i FF-overenskomsten, dog har AG en længere normperiode her, jf. ovenfor.	
<b>Tillæg for ændring af vagtplan:</b>	Krav om varsel på 4 uger. Pålagt ændring af arbejdstid med mindre en 4 ugers varsel medfører et tillæg på 400 kr.	Identisk regel i FF-overenskomsten.	Kan fraviges lokalt på FF/DEA

<p><b>Børns sygdom:</b></p>	<p>Indeholder en regel om ret til fravær med løn på barns 1. sygedag, når det er nødvendigt til pasning af barn under 14 år.</p>	<p>Indeholder en tilsvarende regel om ret til fravær med løn ved barns 1. sygedag. Men denne ret er – i modsætning til basiskontrakten - betinget af 6 måneders anciennitet. Retten gælder med andre ord ikke for nyansatte.</p> <p>Herudover er retten i FF/DEA overenskomsten forudsat af 6 måneders anciennitet - mulighed for frihed <u>uden løn</u> i yderligere 2 dage, hvis barnet fortsat er syg. Tilsvarende regel har man ikke i basiskontrakten.</p>	<p>Nyansatte har ikke ret til løn på barns 1. sygedag på FF/DEA overenskomst.</p>
<p><b>Barsel:</b></p>	<p><b>Ret til løn for mor:</b></p> <p>I alt 31 uger (4 uger før og 27 uger efter).</p> <p><b>Ret til løn for far/medmor:</b></p> <p>I alt 15 uger (2 uger før og 13 uger efter).</p> <p>ooOoo</p> <p>Principielt er der sat et loft på lønnen, idet det fremgår af standardkontrakten, at klinikken maksimalt betaler den løn,</p>	<p><b>Ret til løn for mor:</b></p> <p>I alt 23 uger (4 uger før og 19 uger efter).</p> <p><b>Ret til løn for far/medmor:</b></p> <p>I alt 12 uger (2 uger før og 10 uger efter).</p> <p><b>Til deling:</b></p> <p>7 uger.</p> <p>ooOoo</p> <p>Retten til løn er – i modsætning til basiskontrakten – betinget af 9 måneders anciennitet.</p> <p>Der betales kun løn svarende til den refusionsprocent, som</p>	<p>En meget væsentlig forskel er, at retten til løn under barsel i FF-overenskomsten er betinget af et anciennitetskrav på 9 måneder. Retten gælder altså ikke for nyansatte.</p> <p>Herudover indebærer deleordningen i FF-overenskomsten et mindre antal uger med ret til løn for moderen og potentielt et mindre antal uger for begge – set i forhold til basiskontrakten – hvis de er ansat samme sted.</p>

	<p>der medfører, at klinikken modtager den til enhver tid højeste sats i refusion fra Udbetaling Danmark og Barsel.dk. For langt de fleste indebærer det ikke en begrænsning.</p> <p>Herudover betales der 10 pct. pension i både lønnede og ulønnede orlovsperioder.</p>	<p>virksomheden modtager fra DA Barsel, Udbetaling Danmark eller Barsel.dk. Således udbetales ikke umiddelbart pension.</p> <p>FF/DEA-overenskomsten indeholder en begrænset ret til løn under orlov til en social forælder eller nærtstående, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselsloven. Tilsvarende regler er ikke at finde i basiskontrakten.</p>	<p>Desuden en væsentlig forskel i forhold til pensionsbetaling i ulønnede perioder.</p> <p>Samlet set er barselvilkårene FF/DEA-overenskomsten ringere end basiskontrakten.</p>
<b>Barsel og pension</b>	10 % pension	Det er uvist om DA barsel refunderer pension og i givet fald hvor mange procent der udbetales	Såfremt der udbetales pension fra DA barsel er der også pension under barsel i FF/DEA overenskomsten
<b>Efteruddannelse:</b>	<p>Basiskontrakten indeholder følgende bestemmelse:</p> <p>”Klinikken og Medarbejderen drøfter løbende og mindst én gang årligt, hvorvidt Medarbejderen og Klinikken har behov for, at Medarbejderen deltager i efter- eller videreuddannelse. Det er begge</p>	<p>FF/DEA overenskomsten indeholder følgende bestemmelse:</p> <p>”Der afholdes en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.”</p> <p>Derudover bilag om erhvervsturnus og struktureret forløb – men det indeholder så også en lavere løn.</p>	<p>Forskellen er vel her, at mens basiskontrakten indeholder en regel, der forudsætter individuelle drøftelser herom, indeholder FF overenskomsten vil mere en regel, der ligger op til en generel årlig drøftelse om kompetenceudvikling.</p>

	parters ansvar, at efter- og videreuddannelsen planlægges i Klinikken og Medarbejderens interesser".		
<b>Ferie og feriefridage:</b>	Ferieloven finder anvendelse.  Efter 9 måneders anciennitet er der herudover ret til 5 feriefridage.	Tilnærmelsesvis identisk regel i forhold til ferie og feriefridage.  Feriefridagene er "givne dage" efter 9 mndrs. Ansættelse.	
<b>Fridage</b>	Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage med fuld løn.	Identisk regel i FF/DEA-overenskomsten.	
<b>Tillidsrepræsentant:</b>	Ikke en del af ordningen.	FF/DEA-overenskomsten indeholder en mulighed for at udpege en TR ved 5 medlemmer.  Tillæg til TR på 1.000 kr. årligt. TR er dog beskyttet mod afskedigelse qua henvisning til Hovedaftalen. TR har nødvendig tid.	
<b>Arbejds miljø-repræsentant</b>	Ikke en del af ordningen	En bestemmelse om AMR Tillæg 1.000 kr. årligt.	
<b>Seniorordning:</b>	Indeholder ikke vilkår om dette.	FF/DEA-overenskomsten indeholder en (selvfinansieret) mulighed for seniorordning, jf. protokollat om seniorordning. Den indeholder en mulighed for at reducere arbejdstiden mod at gå ned i løn.	