

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA - FAG OG ARBEJDE

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F

O V E R E N S K O M S T
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
servicemedarbejdere/-assistenter
ved sygehuse

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

2011

OK-11

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSE	6
§ 5. LØN M.V. FOR ALLEREDE ANSATTE, DER OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE SOM SERVICEASSISTENT	7
§ 6. GRUNDLØN.....	7
§ 7. FUNKTIONSLØN	8
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 8A. INDPLACERING PÅ § 8 PR. 01-04-2009	11
§ 9. LØNUDBETALING.....	13
§ 10. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 7,69 %	13
§ 11. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 12,85 %	15
§ 12. PENSION FOR SERVICEASSISTENTER 12, 85 %.....	17
§ 13. ATP	18
§ 14. TJENESTEDRAGT	18
§ 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	19
§ 16. TJENESTEFRIHED.....	19
§ 17. OPSIGELSE	19
§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	21
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	23
§ 19. PERSONAFGRÆNSNING.....	23
§ 20. LØN OG LØNBeregning	23
§ 21. PENSION	23

§ 22. TJENESTEDRAGT	24
§ 23. OPSIGELSE, SYGDOM OG LØNUDBETALING.....	24
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	25
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	25
§ 25. ARBEJDSSTID	25
§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	25
BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE, JF. § 1, STK. 1	26
BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER	27
BILAG 3. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 1. APRIL 2000 FOR DE PR. DEN 31. MARTS 2000 ANSATTE SERVICEASSISTENTER.....	28
BILAG 4. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSSTIDSAFTALE.....	32
PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	33
PROTOKOLLAT 2. TIL OVERENSKOMST FOR SERVICEMEDARBEJDERE/ ASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....	34
BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST	35
PROTOKOLLAT 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	36

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter servicemedarbejdere/-assistenter i regional tjeneste ved sygehuse, der er nævnt i bilag 1.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Servicemedarbejdere/-assistenter forudsættes at udføre de funktioner, der hidtil har været udført af rengøringsassistenter, husassistenter og sygehusportører.

Optagelse i bilaget af sygehuse sker efter forelæggelse for Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.

Information og materiale kan findes på www.barweb.dk.

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, f. eks. ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.

Det følger bl.a. af Aftale om trivsel og sundhed, at der i regionens overste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal aftales retningslinjer vedr. sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne udfyldes af de lokale MED-udvalg. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Aftale om uddannelse for servicemedarbejdere/-assistenter indgås mellem den enkelte region og FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Amtsrådsforeningens skrivelse af 28-09-1995 til samtlige amtsråd om uddannelsesforløb til serviceassistent på hospitalsområdet.

Stk. 4.

Medarbejdere, der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse, ansættes som serviceassistent.

Indtil en medarbejder har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse ansættes pågældende som servicemedarbejder.

BEMÆRKNINGER:

Uddannelsen til serviceassistent skal være gennemført inden for 2 år, således at serviceassistenterne senest med virkning fra dette tidspunkt skal aflønnes som uddannet.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter servicemedarbejdere/serviceassistenter, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere en 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 1. oktober 2011 til og med 1. november 2011 eller ansættelse fra 15. april 2012 til og med 15. maj 2012.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 17 og 18.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf.

funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSE

BEMÆRKNINGER:

Lønafhængige særydelser og overarbejde beregnes den 1. april 2000 på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, herunder evt. garantilønstillæg, samt evt. udligningstillæg og overgangstillæg).

Sektionsarbejde, der udføres for politiet, afregnes som hidtil af dette med den enkelte serviceassistent.

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 6, funktionsløn, jf. § 7, kvalifikationsløn, jf. §§ 8 og 8A, og resultatløns, jf. Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet (OK 11.20.19)¹.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 5.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK 11.20.19)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.03)
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK 11.20.05)

BEMÆRKNING:

Aftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Den hidtidige aftale om resultatløns er integreret i aftalen om lokal løndannelse.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

Stk. 3.

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

§ 5. LØN M.V. FOR ALLEREDE ANSATTE, DER OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE SOM SERVICEASSISTENT

For allerede ansatte rengøringsassistenter, husassistenter og sygehusportører, der overgår til ansættelse som servicemedarbejder/-assistent gælder følgende:

- a) Indtil medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, er pågældende omfattet af vilkår svarende til løn- og pensionsvilkårene i den hidtil gældende overenskomst.
- b) Når medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, omfattes pågældende af vilkårene i nærværende overenskomst. Der aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA - Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - 3F lønindplacering gældende for medarbejderne, når disse har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse. Samtidig med indsendelse af uddannelsesaftale til godkendelse af overenskomstens parter, jf. § 1, stk. 3, indsendes den lokalt indgåede lønindplaceringss aftale til orientering.

For tidligere sygehusportører gælder, at deltidsansættelse forudsætter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde.

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, som en serviceassistent er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes hensigt, at medarbejdere skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikationsløn og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

****NYT** med virkning fra den 1. januar 2012**

Stk. 2.

Grundlønnen for serviceassistenter er fastsat til løntrin 14 (med virkning fra 1. januar 2012: løntrin 14 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)).

For servicemedarbejdere, der er under basisuddannelse til serviceassistent, udgør lønnen løntrin 13 (med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 13 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)). Når medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis, jf. § 1, stk. 5, aflønnes pågældende som serviceassistent.

Grundlønnen for serviceassistenter,

- der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger eller
- der fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger,

er fastsat til løntrin 15 (med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 15 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)).

Grundlønnen for serviceassistenter, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, er fastsat til løntrin 23 (med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 23 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)).

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår udstedelse af uddannelsesbevis for (basis)uddannelse til serviceassistent henvises til Amtsrådsforeningens skrivelse af 28-09-1995 til samtlige amtsråd.

****NYT****

Stk. 3.

Grundlønshøjelsen pr. 1. januar 2012 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

For serviceassistenter, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, aftales der decentralt tillæg for sektionsarbejde.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg, kan nævnes:

- *Selvstændig varetagelse af opgaver på specialafdelinger, eksempelvis operations-, dialyse-, fysiurgiske behandlings- og røntgenafdelinger*
- *Særlige funktioner omkring genoptræning*
- *Oplæringsfunktion*
- *Specialistfunktioner f.eks. forflytnings-/løfteinstruktør*
- *Varetagelse af IT-funktioner*
- *Fast tilknytning til psykiatriske afdelinger*
- *Fast tilknytning til skadestuer*
- *Arbejdsledende funktioner*
- *Budgetansvar*
- *Intern/ekstern postfunktion*
- *Selvstændigt ansvar for varemottagelse m.v.*
- *Depotstyring*
- *Varetagelse af vagt- og sikkerhedsfunktioner*
- *Arbejde i kapeller*
- *Varetagelse af særligt belastende arbejde i køkkener*
- *Hovedrengøring, ekstraordinær rengøring efter håndværkere og anden specialrengøring*
- *“Gartnerisk” arbejde, der indgår i terapifunktioner*
- *Håndtering af særligt sygehusaffald*
- *Håndtering af cytostatica*
- *Varetagelse af “håndværksmæssige” opgaver*
- *Særligt smudsigt arbejde, herunder bl.a. arbejde med olie- og kemikalieaffald, sprøjtning/strøning af ukrudtsmidler og kunstgødning og udlægning af skadedyrsgift*
- *Deltagelse i behandlingsmæssige funktioner*
- *Fast afløserkorps*
- *Arbejde i delvis selvstyrende grupper*
- *Deltagelse i projektarbejde*
- *Andre emner som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, (OK 11.17.1), jf. § 18, punkt 18.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales – eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1.juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevares deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den ansattes kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

****NYT** med virkning fra den 1. januar 2012**

Stk. 2.

Efter 3 års ansættelse i regionen som serviceassistent ydes kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 17 (**med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 17 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)**).

Efter 10 års ansættelse i regionen som serviceassistent ydes kvalifikationsløn med 10 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 24 (**med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 24 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)**).

****NYT** med virkning fra den 1. januar 2012**

Stk. 3.

Efter 3 års ansættelse i regionen som serviceassistent knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen- operations- eller dialyseafdelinger ydes kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 18 (**med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 18 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)**).

Efter 10 års ansættelse i regionen som serviceassistent knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen- operations- eller dialyseafdelinger ydes kvalifikationsløn med 10 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 25 (**med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 25 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)**).

****NYT** med virkning fra den 1. januar 2012**

Stk. 4.

Efter 3 års ansættelse i regionen som serviceassistent der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde ydes kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 26 (**med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 26 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)**).

Efter 10 års ansættelse i regionen som serviceassistent der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde ydes kvalifikationsløn med 10 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 33 (**med virkning fra den 1. januar 2012: løntrin 33 + 835,00 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)**).

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges på:

- *Efter- og videreuddannelse*
- *Oplæring/uddannelse til varetagelse af specialistfunktioner*
- *Erfaring fra tilsvarende arbejde*
- *Erfaring fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring uden for faget, som kan have betydning for jobbet*
- *Kompetencegivende uddannelse*
- *Stort kørekort, der anvendes i jobbet*
- *Truckcertifikat*
- *Specialviden*
- *Fleksibilitet*
- *Ansvarlighed*
- *Selvstændighed*
- *Samarbejdsevne og -vilje*
- *Kreativitet*
- *Andre emner som findes relevante.*

Stk. 6.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg – medmindre andet aftales – eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Stk. 7.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

§ 8A. INDPLACERING PÅ § 8 PR. 01-04-2009

Stk. 1.

Nyansatte pr. 1. april 2009

Serviceassistenter som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

BEMÆRKNING:

Ansættelse ved regionen medregnes i optjeningen til § 8 Kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Ansatte med 0-3 års ansættelse pr. 1. april 2009

Serviceassistenter som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 3 års ansættelse i regionen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 3 års ansættelse i regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 3 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 10 års ansættelse i regionen, omdefineres lokalløns-trin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 10 års ansættelse), bevares.

Stk. 3.

Ansatte med 3-10 års ansættelse pr. 1. april 2009

Serviceassistenter som pr. 1. april 2009 har mindst 3 års men under 10 års ansættelse i regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 3 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 10 års ansættelse i regionen, omdefineres lokalløns-trin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 10 års ansættelse), bevares.

Stk. 4.

Ansatte med mindst 10 års ansættelse pr. 1. april 2009

Service medarbejdere/-assistenter som pr. 1. april 2009 har mindst 10 års ansættelse i regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

Stk. 5.

Lokalløn den 1. april 2009 og derefter

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de lønde, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

Stk. 6.

Forhåndsftaler

Lokale aftaler/forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, med mindre andet aftales lokalt.

BEMÆRKNING:

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.

Stk. 7.

Overgangstillæg, jf. bilag 3, kan ikke indgå i de lønde, der omdefineres.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 10. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 7,69 %

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag for servicemedarbejdere, der ikke har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, og som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 1 års sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunale ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperioden se § 18, punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2.

Servicemedarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen, følger denne indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 11, eller får udstedt uddannelsesbevis og dermed omfattes af pensionsordningen for serviceassistenter, jf. § 12.

Stk. 3.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i 2011-arbejstidsaftalen (OK 11.05.11.1).

Stk. 5.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Pensionsordningen oprettes i PenSam Gruppen, med mindre Fagligt Fælles Forbund – 3F til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PensionDanmark på vegne af navngivne medarbejdere. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 7.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til henholdsvis PenSam Gruppen eller PensionDanmark.

Stk. 8.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 9.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

****NYT****

Stk. 10.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen**

2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 11. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 12,85 %

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag for servicemedarbejdere, der ikke har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, og som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i nr. 2 indgår ved beregning af karensperioden på 4 år.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperioden se § 18, punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3.

Servicemedarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen, følger denne indtil de får udstedt uddannelsesbevis og dermed omfattes af pensionsordningen for serviceassistenter, jf. § 12.

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,85 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i 2011-arbejstidsaftalen (OK 11.05.11.1).

Stk. 5.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Pensionsordningen oprettes i PenSam Gruppen, med mindre Fagligt Fælles Forbund – 3F til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PensionDanmark på vegne af navngivne medarbejdere. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 7.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F skal Regionernes Lønnings og Takstnævn henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til henholdsvis PenSam Gruppen eller PensionDanmark.

Stk. 8.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 9.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

****NYT****

Stk. 10.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 12. PENSION FOR SERVICEASSISTENTER 12, 85 %

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag for serviceassistenter, der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, jf. § 1, stk. 5.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,85 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i 2011-arbejstidsaftalen (OK 11.05.11.1).

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede serviceassistenter er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Pensionsordningen oprettes i PenSam Gruppen, med mindre Fagligt Fælles Forbund – 3F til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PensionDanmark på vegne af navngivne medarbejdere. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 5.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til henholdsvis PenSam Gruppen eller PensionDanmark.

Stk. 6.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 7.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

****NYT****

Stk. 8.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 13. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 14. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre eller, hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.460 kr. årligt eller, hvis der ydes fri vask 1.176 kr. årligt.

BEMÆRKNINGER:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

§ 15. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 16. TJENESTEFRIHED

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 17. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Forbundenes adresser:

FOA – Fag og Arbejde

Staunings Plads 1 - 3

1790 København V.

Mailadr.: forha001@foa.dk

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kampmannsgade 4

1790 København V.

Mailadr.: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Stk. 4.

FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 udpeges af vedkommende organisation, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges regionen, hvis den pågældende og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til OK-portalen):

1. Ansættelsesbreve (OK [21.11.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))

- 16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1)
- 18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1)
- 20. Ferie (OK 11.04.1)

Den særlige feriegodtgørelse udgør samlet 2,30 %.

- 21. Barsel m.v. (OK 11.09.2)
- 22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1)
- 23. Seniorpolitik (OK 11.22.1)
- 24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK 11.34.1)
- 25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1)
- 26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2)

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

BEMÆRKNINGER:

Anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

- 27. Socialt kapitel (OK 11.08.1)

Service medarbejdere/-assistenter ved sygehuse er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

- 28. Trivsel og sundhed (OK 11.35.1)
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4)
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1)
- 31. Retstviftaftalen (OK 21.04.2)

**32. Ansættelsesvilkår for ansatte ved regionens overtagelse af en social institution
(OK 21.03.5)**

33. SU og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.1)

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.2)

35. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK 11.20.04)

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 19. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter servicemedarbejdere/-assistenter, som

- 1) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 20. LØN OG LØNBeregning

Aflønning for serviceassistenter, der har gennemført (basis)uddannelsen, sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 6-8A.

Aflønning for servicemedarbejdere, der ikke har gennemført (basis)uddannelsen, sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen på løntrin 12.

§ 21. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag for servicemedarbejdere/serviceassistenter, som

1. er fyldt 21 år og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se § 18, punkt 10 (OK 11.15.1) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Service medarbejdere/serviceassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 10, 11 og 12 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 10, stk. 3-10, § 11 stk. 2-10 og § 12, stk. 2-8 finder tilsvarende anvendelse.

§ 22. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på 1,28 kr.

Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på sønehelligdage og for overarbejdstimer.

§ 23. OPSIGELSE, SYGDOM OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

BEMÆRKNINGER:

Vilkårene om tjenestefrihed til pasning af sygt mindreårigt hjemmевærende barn, jf. § 15, gælder også for timelønnede omfattet af § 19.

Stk. 3.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. dog stk. 4. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles medarbejderen specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 4.

Til timelønnede, som er omfattet af § 19, udbetales lønnen månedsvis bagud. Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 4, stk. 2 Løn
§ 13 ATP
§ 18 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede punkt 1-2, 4-5, 9-16, 18, 20, 22-23, 25-36

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 25. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA – Fag og Arbejde (OK 11.05.11.1) gælder. Fagligt Fælles Forbund – 3F's tilslutning til aftalen fremgår af bilag 4.

§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2011**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2013**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Grete Lisslev *Trine Røjdommestad*

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Kone Hoffmann

BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE, JF. § 1, STK. 1

Sygehusvæsenet i Roskilde Amt.

Odense Universitetshospital.

Randers Centralsygehus.

Grenå Centralsygehus.

Odder Centralsygehus.

Silkeborg Centralsygehus.

Århus Amtssygehus.

Århus Kommunehospital.

Horsens Sygehus

Sygehusene i Frederiksborg Amt

BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER

Stk. 1.

Serviceassistenter bevarede ved overgang til nye lønformer pr. den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2.

Lønnen pr. den 1. april 2000 sammensattes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medførte en højere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet gav en lavere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgjordes af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3.

Indplacering for de pr. den 31. marts 2000 ansatte, som overgik til nye lønformer den 1. april 2000 skete således, at erhvervet lønanciennitet indtil den 31. marts 2000 - fratrukket 2 års lønanciennitet - betragtedes som beskæftigelse ved amtet.

Fra den 1. april 2000 indgik den erhvervede lønanciennitet før den 1. april 2000 - fratrukket 2 års lønanciennitet - som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved amtet i forhold til de i § 8 anførte garantilønsbestemmelser.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bilag 3, der indeholder en oversigt over lønindplaceringen pr. den 1. april 2000 for de pr. den 31. marts 2000 ansatte serviceassistenter.

Stk. 4.

Serviceassistenter, som pr. 31. marts 2000 var aflønnet efter løntrin 12 eller højere, ydedes som en personlig ordning et pensionsgivende tillæg på 3.800 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

BILAG 3. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 1. APRIL 2000 FOR DE PR. DEN 31. MARTS 2000 ANSATTE SERVICEASSISTENTER

Overgangsordning for de pr. den 31. marts 2000 ansatte

For de serviceassistenter, der var ansat i amtet den 31. marts 2000, gjaldt der en særlig overgangsordning ved overgang til nyt lønsystem den 1. april 2000.

Allerede ansatte var sikret deres hidtidige faste løn ved overgangen til ny løn.

Lønindplaceringen fandt sted efter den lønanciennitet pågældende havde den 31. marts 2000 - fratrukket 2 års lønanciennitet.

Lønindplacering pr. den 1. april 2000 bestod af grundlønstrin, funktionsløn og/eller kvalifikationsløn samt eventuelt garantilønstillæg, udligningstillæg og overgangstillæg.

Til serviceassistenter, som den 31. marts 2000 var aflønnet efter løntrin 12 eller højere, ydedes et pensionsgivende tillæg (overgangstillæg) på 3.800 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde herefter for serviceassistenter med løntrin 11 som grundløn således:

Lønanciennitet den 31. marts 2000	Løntrin den 31. marts 2000	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin + overgangs-tillæg (31. marts 2000-niveau)
2 – 4 år	10	Løntrin 11	11	
4 – 5 år	11	Løntrin 11	11	
5 – 6 år	11	Løntrin 11	13	
6 – 7 år	12	Løntrin 11	(13)	13 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13	Løntrin 11	(13)	13 + 3.800 kr.
9 – 11 år	15	Løntrin 11	(13)	15 + 3.800 kr.
11 – 12 år	17	Løntrin 11	(13)	17 + 3.800 kr.
12 – 13 år	17	Løntrin 11	(20)	20 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19	Løntrin 11	(20)	20 + 3.800 kr.
15 –	21	Løntrin 11	(20)	21 + 3.800 kr.

Der gjaldt et særligt aflønningsgrundlag for serviceassistenter, der

- fungerede som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger,
- var knyttet til lukkede, sikrede afdelinger eller
- var fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde for serviceassistenter, der fungerede som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger, følgende:

Lønanciennitet den 31. marts 2000	Løntrin den 31. marts 2000 + 2.500 kr. (31. marts 2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin (+ evt. udlignings-tillæg) + overgangstillæg (31. marts 2000 niveau)
2 – 4 år	10 + tillæg	Løntrin 12	12	
4 – 5 år	11 + tillæg	Løntrin 12	12	
5 – 6 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
6 – 7 år	12 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + 3.800 kr.
9 – 11 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl. (*) + 3.800 kr.
11 – 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(14)	17 + udl. (*) + 3.800 kr.
12 – 13 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
15 –	21 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + udl. (*) + 3.800 kr.

(*): Udligningstillæg svarende til værdien af hidtil oppebåret fast årligt tillæg for at fungere som assistent ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde for serviceassistenter, der var knyttet til lukkede, sikrede afdelinger, følgende:

Lønanciennitet den 31. marts 2000	Løntrin den 31. marts 2000 + fast årligt tillæg for lukkede, sikrede afd.	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin (+ evt. udlignings-tillæg) + overgangstillæg (31. marts 2000 niveau)
2 – 4 år	10 + tillæg	Løntrin 12	12	
4 – 5 år	11 + tillæg	Løntrin 12	12	
5 – 6 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
6 – 7 år	12 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + udl. (*) + 3.800 kr.
9 – 11 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl. (**) + 3.800 kr.
11 – 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(14)	17 + udl. (**) + 3.800 kr.
12 – 13 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.

15 –	21 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + udl. (**)+ 3.800 kr.
------	-------------	------------	------	------------------------------

(*): Udligningstillæg svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 13 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for at være fast beskæftiget ved lukkede, sikrede afdelinger og nettolønnen på løntrin 14.

(**): Udligningstillæg svarende til værdien af hidtil oppebåret fast årligt tillæg for at være fast beskæftiget ved lukkede, sikrede afdelinger.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde for serviceassistenter, der var fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, følgende:

Lønan- ciennitet den 31. marts 2000	Løntrin den 31. marts 2000 + 25.600 kr. (31. marts 2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin (+ evt. udlignings- tillæg) + overgangstillæg (31. marts 2000 niveau)
2 – 4 år	10 + tillæg	Løntrin 20	20	
4 – 5 år	11 + tillæg	Løntrin 20	20	
5 – 6 år	11 + tillæg	Løntrin 20	22	
6 – 7 år	12 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + 3.800 kr.
9 – 11 år	15 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + udl. (*) + 3.800 kr.
11 – 12 år	17 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + udl. (**)+ 3.800 kr.
12 – 13 år	17 + tillæg	Løntrin 20	(29)	29 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19 + tillæg	Løntrin 20	(29)	29 + 3.800 kr.
15 –	21 + tillæg	Løntrin 20	(29)	29 + udl. (***) i grp. 3 og 4 + 3.800 kr.

(*): Udligningstillæg svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 15 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for sektionsarbejde og nettolønnen på løntrin 22.

(**): Udligningstillæg svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 17 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for sektionsarbejde og nettolønnen på løntrin 22.

(***): Udligningstillæg (i område gruppe 3 og 4) svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 21 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for sektionsarbejde og nettolønnen på løntrin 29.

Garantilønssikring for de pr. den 31. marts 2000 ansatte

Garantilønssikringen for de pr. den 31. marts 2000 ansatte skete, når lønanciennitet pr. den 31. marts 2000 fratrukket 2 års lønanciennitet + beskæftigelse ved amtet fra den 1. april 2000 udgjorde henholdsvis 3 og 10 år.

BILAG 4. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSSTIDSAFTALE

Fagligt Fælles Forbund – 3F er tilsluttet arbejdstidsaftale indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA – Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK, jf. (OK 11.05.11.1).

PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Stk. 1.

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

PROTOKOLLAT 2. TIL OVERENSKOMST FOR SERVICEMEDARBEJDERE/
ASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTUR-
REFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN
OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Bilaget omfatter ansatte som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale af den 12. april 2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende bilag om arbejdstid og fællesoverenskomst af den 21. april 2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af den 8. maj 2006 med 3 F og FOA – Fag og Arbejde vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/assistenter ved sygehuse med tilhørende arbejdstidsaftale, jf. § 24 i overenskomsten.

For ovenstående personale gælder følgende:

Pensionsbidrag indbetales for de pr. 31. december 2006 ansatte fortsat til PenSam Gruppen.

I det omfang pensionsbidraget er højere for ansatte servicemedarbejdere/-assistenter i H:S den 31. december 2006 bevares den højere pensionsprocent ved overgangen til Regionernes Lønnings- og Takstnævns overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse den 1. april 2008.

Ovenstående kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31.marts 2011.

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

Arbejdstidsreglerne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, 3 F og FOA – Fag og Arbejde aftalte arbejdstidsaftale gælder, jf. overenskomst med 3 F og FOA – Fag og Arbejde vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere og serviceassistenter.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

PROTOKOLLAT 3. AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

- b) *Sundhedsordninger*
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).
- Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.*
- c) *Befordring*
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).
- d) *Øvrige*
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

32.21.1
Side 38

København, den 12-05-2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen

København, den 07-06-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F
Ellen K. Lykkegård