

O V E R E N S K O M S T
for
sygehusportører
samt
arbejdstidsaftalen

2005

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen O.05 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomstrunde.

Send din kommentar til os på forha001@foa.dk. – eller pr. brev.

Med venlig hilsen

FOA – Fag og Arbejde
Forhandlingssektionen
Staunings Plads 1-3
1790 København V

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	7
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.	7
§ 2. TJENESTEMANDSANSATTE M.FL.	8
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE SYGEHUSPORTØRER.....	9
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	9
§ 4. LØN.....	10
§ 5. GRUNDLØN	11
§ 5A. INDPLACERING PR. 01-04-2005 OG PR. 01-04-2006	12
§ 6. FUNKTIONSLØN	13
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	15
§ 8. PENSION 12,80%/ 13,40 %	18
§ 9. TJENESTEDRAGT	19
§ 10. BARNES 1. SYGEDAG	19
§ 11. TJENESTEFRIHED	20
§ 12. OPSIGELSE	21
§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	23
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE SYGEHUSPORTØRER	33
§ 14. PERSONAFGRÆNSNING	33
§ 15. LØN	34
§ 16. PENSION 12,80%/ 13,40 %	34
§ 17. TJENESTEDRAGT	35

§ 18. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING	35
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	36
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER	36
§ 20. DELTIDSANSÆTTELSE.....	36
§ 21. ARBEJDSSTID M.V.....	37
§ 22. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD.....	37
§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	37
PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	39
 BILAG 1. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 01- 04-2000 FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SYGEHUSPORTØRER.....	 40
 BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER.....	 44
 ARBEJDSSTIDSAFTALE.....	 46
INDLEDNING	47
 KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE	 48
§ 1. PERSONAFGRÆNSNING.....	48
 KAPITEL 2. ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE	 48
§ 2. GÆLDENDE REGLER.....	48
§ 3. TJENESTETYPER	49
 KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSSTIDEN.....	 50
§ 4. NORMPERIODE OG SØGNEHELLIGDAGE	50
§ 5. DAGLIG ARBEJDSSTID.....	51

§ 6. MØDEPLAN	52
§ 7. FRIDØGN	53
§ 8. PAUSER	53
§ 9. SÆRLIGE FRIDAGE	53
 KAPITEL 4. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE	 54
§ 10. BETALING ELLER AFSPADSERING	54
§ 11. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER	55
§ 12. OVERARBEJDE	56
§ 13. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE	57
§ 14. TILKALD	58
§ 15. INDDRAGELSE AF FRIDØGN	59
§ 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE	59
 KAPITEL 5. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD (BORTSET FRA TELEFONISTER VED SYGEHUSE M.V.)	 60
§ 17. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT ..	60
§ 18. RÅDIGHEDSVAGT	60
§ 19. TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT	62
§ 20. EKSTRA RÅDIGHEDSVAGT	62
 KAPITEL 6. TIMELØNNENE	 62
§ 21. ARBEJDSSTID MV.	62
§ 22. FRIDØGN OG SØGNEHELLIGDAGSHONORERING	63
§ 23. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE	63
 KAPITEL 7. ØVRIGE BESTEMMELSER	 64
§ 24. BEREGNING AF TIMELØNNEN	64

§ 25. PATIENTLEDSAGELSE, UDRYKNING M.V.	64
§ 26. FERIE- OG HØJSKOLEOPHOLD MV.	65
§ 27. MANUEL VENTILATION	65
§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	66
 BILAG 1. GRUPPER OMFATTET AF AFTALEN	 67
 BILAG 2. MODELLER FOR HONORERING FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER.....	 68
 BILAG 3. MODELLER FOR HONORERING AF TILKALD UDEN FOR PLANLAGT TJENESTE.....	 69

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

Stk. 1.

Overenskomsten gælder ved sygehuse og institutioner inden for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

****NYT****

Stk. 2.

Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået drifts-overenskomst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis

- **det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtet til at følge de overenskomster, som Amtsrådsforeningen har indgået, og**
- **der på tidspunktet for nærværende overenskomsts ikrafttræden ikke på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag.**

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

FOA-bemærkning:

Overenskomsten gælder også for en række andre selvejende institutioner mv. som følge af særlige tiltrædelsesaftaler. Ved en tiltrædelsesaftale forstås en skriftlig aftale mellem den selvejende institution og FOA om, at institutionen følger den til enhver tid gældende (amts)kommunale overenskomst på området

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter portører, nattevagter, desinfektører, bude, havemænd samt chauffører.

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem FOA – Fag og Arbejde og Amtsrådsforeningen enighed om, at ansættelse af vaskeripersonale efter sygehusportøroverenskomsten forudsætter varetagelse af specielle funktioner, der afviger fra et vaskeripersonales normale funktionsområde.

Institutionerne kan ikke ansætte køkkenpersonale med aflønning efter sygehusportøroverenskomsten. Køkkenpersonale, der allerede er ansat med aflønning som sygehuspor-

tør, bevarer denne aflønning som en personlig ordning i det nuværende ansættelsesforhold.

Det forudsættes, at sygehusportører ved ansættelsen er fyldt 18 år.

Stk. 4.

Det forudsættes, at det af portøruddannelsesnævnet godkendte grundkursus (4 uger) og specialiseringsmodul (2 uger) afvikles i løbet af aspiranttiden, der varer 8 måneder.

Det forudsættes endvidere, at det funktionsrettede modul (4 uger) gennemføres inden for de første 12 måneders ansættelse.

Der kan ikke gøres påstand gældende om brud på overenskomsten, hvis uddannelsesmodulerne ikke færdiggøres inden for de angivne tidsterminer på 8 og 12 måneder og grunden hertil ikke kan tilskrives arbejdsgiveren.

Under deltagelse i grundkursus, specialiseringsmodul og overbygningsmodul oppebærer den ansatte løn.

Når sygehusportører deltager i uddannelse på portørskolen, omfattes de af de for tjenestemænd i det enkelte amt vedtagne regler om godtgørelse af merudgifter ved tjenesterejser.

BEMÆRKNINGER:

De gældende retningslinier for uddannelsen af portører er udsendt af portøruddannelsesnævnet den 30-04-1997.

For ansatte portører, der har gennemført portøruddannelsen efter de tidligere gældende retningslinier for portøruddannelsen, kan de funktionsrettede moduler benyttes som efteruddannelse.

§ 2. TJENESTEMANDSANSATTE M.FL.

Stk. 1.

Såfremt nogle af de personer, som henhører under de i § 1 nævnte sygehusportørgrupper, har opnået tjenestemandsansættelse eller eventuelt senere opnår sådan ansættelse, omfattes de ikke af denne overenskomst.

Stk. 2.

Såfremt der f.eks. af revalideringsmæssige grunde antages portører, hvis arbejdsevne skønnes nedsat, kan lønfastsættelsen ske ved særlig aftale mellem parterne.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE SYGEHUSPORTØRER

BEMÆRKNINGER:

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

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

FOA-bemærkning:

Overenskomsten er opdelt i 2 afsnit: månedslønnede, time-lønnede. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 12 og 13.

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.

FOA-bemærkning:

Se § 12 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt).

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer:

1. Grundløn, jf. § 5.
2. Funktionsløn, jf. § 6.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7, og
4. Resultatløn, jf. § 13, punkt 4.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om ny løndannelse indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselovister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

FOA-bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for SOSU-personale, udmøntningsgaranti og gennemsnitslønsgaranti findes på www.foa.dk

Stk. 3.

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

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

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = månedsløn på deltid

37

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen (jfr. §§ 4 – 10B), medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede.

Fast ekstra arbejde ud over det aftalte (merarbejde) kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgå sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

Se også arbejdstidsaftalen om ændring af den aftalte lønkvote.

Stk. 4.

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

FOA-bemærkning:

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

En vejledning om løn/lønsedler findes på www.foa.dk

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, en sygehusportør m.fl. er i stand til at varetage, når denne er nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes hensigt, at medarbejdere skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikationsløn- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i det enkelte amt 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.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyudnævnt (leder) uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

****NYT****

Stk. 2.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin fra 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin fra 01-04-2006
Sygehusportører	12	13
Sygehusportører • der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger, samt Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland eller • der fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger	13	14
Sygehusportører, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde	21	22

I aspiranttiden udgør lønnen fra den 01-04-2005 løntrin 11.

FOA-bemærkning:

Løntrin findes i lønmagasinet på www.foa.dk

****NYT****

§ 5A. INDPLACERING PR. 01-04-2005 OG PR. 01-04-2006

Stk. 1

For aspiranter sker grundlønshøjelsen pr. 01-04-2005 således, at der for ansatte, som pr. 31-03-2005 har grundløn = løntrin 9, og som har opnået en lønforbedring i form af lokalt

aftalt løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9), sker der modregning med 1 løntrin.

Stk. 2

For ansatte, som har en grundløn højere end løntrin 9, sker grundlønshøjelsen pr. 01-04-2005 med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

Stk. 3

Grundlønshøjelsen pr. 01-04-2006 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.

FOA-bemærkning vedr. stk. 1-3:

Ved "centralt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og ARF. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved "lokalt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en (amts)kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen/institutionen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsaftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 3. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf. stk.2, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 medfører, at alle stiger ét trin pr. 1.4.2005, dog stiger dem, der aflønnes med løntrin 9 pr. 31.3.2005, med to trin.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager 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 sygehusportører, 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. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

FOA-bemærkning:

Aftale om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse findes på www.foa.dk

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

****NYT****

Stk. 4.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002 er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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*
- *Portørvejleder*
- *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 varemodtagelse m.v.*
- *Depotstyring*
- *Varetagelse af vagt- og sikkerhedsfunktioner*
- *Arbejde i kapeller*
- *Varetagelse af særligt belastende arbejde i køkkener og på vaskerier*
- *“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, manuel af- og påæsning og udstrøning af glatførebekæmpelsesmidler, samt arbejde med dagrenovation i sække*
- *Deltagelse i behandlingsmæssige funktioner*
- *Deltagelse i projektarbejde.*

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.

FOA-bemærkning:

ARF har givet tilsagn om at såfremt der stadig er ansatte, der har lidt en lønnedgang i forbindelse med overgangen til de nye arbejdsregler pr. 1.4.2003, og disse medarbejdere ikke allerede er blevet kompenseret ved lokal aftale, vil der lokalt blive indgået aftale om genopretning.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

Sygehusportører med grundløn løntrin 12 (pr. 01-04-2006 løntrin 13), som efter 3 års ansættelse ved amtet (efter aspiranttiden) ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 14 (pr. 01-04-2006 løntrin 15), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen

mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14 (pr. 01-04-2006 løntrin 15).

Sygehusportører med grundløn løntrin 12 (pr. 01-04-2006 løntrin 13), som efter yderligere 7 års ansættelse ved amtet ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 20 (pr. 01-04-2006 løntrin 21), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20 (pr. 01-04-2006 løntrin 21).

Stk. 3.

Sygehusportører med grundløn løntrin 13 (pr. 01-04-2006 løntrin 14), som efter 3 års ansættelse ved amtet (efter aspiranttiden) ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15 (pr. 01-04-2006 løntrin 16), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15 (pr. 01-04-2006 løntrin 16).

Sygehusportører med grundløn løntrin 13 (pr. 01-04-2006 løntrin 14), som efter yderligere 7 års ansættelse ved amtet ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 21 (pr. 01-04-2006 løntrin 22), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 21 (pr. 01-04-2006 løntrin 22).

Stk. 4.

Sygehusportører med grundløn løntrin 21 (pr. 01-04-2006 løntrin 22), som efter 3 års ansættelse ved amtet (efter aspiranttiden) ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 23 (pr. 01-04-2006 løntrin 24), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 23 (pr. 01-04-2006 løntrin 24).

Sygehusportører med grundløn løntrin 21 (pr. 01-04-2006 løntrin 22), som efter yderligere 7 års ansættelse ved amtet ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 29 (pr. 01-04-2006 løntrin 30), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 29 (pr. 01-04-2006 løntrin 30).

Stk. 5.

Hvis den ansatte efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget efter stk. 2-4 med et tilsvarende beløb. Garantilønstillægget bortfalder helt, hvis den ansatte opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, der overstiger det lønniveau, der er anført i stk. 2-4.

BEMÆRKNINGER:

Garantilønsmodellen er en mindstebetalingsmodel, som indebærer at der kan aftales løntillæg, der ligger ud over den garanterede mindstebetaling (garantilønnen).

For ansatte, der oppebærer garantiløn, skal der ske modregning i garantilønstillægget, hvis den ansatte efterfølgende får funktions- og kvalifikationsløntillæg.

Hvis der lokalt er enighed om, at et nyt tillæg skal give en ansat med garantilønstillæg en lønfremgang svarende til værdien af det nye tillæg, er der mulighed for, at parterne samtidigt kan aftale garantilønstillægget erstattet af et kvalifikations- og/eller funktionstillæg.

Stk. 6.

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, sikres en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i stk. 2-4.

Stk. 7.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

FOA-bemærkning:

Aftale om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse findes på www.foa.dk

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

****NYT****

Stk. 8.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002 er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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.*

****NYT****

§ 8. PENSION 12,80%/**13,40 %**

****NYT****

Stk. 1.

For sygehusportører oprettes en pensionsordning i **Pen-Sam Gruppen**. Pension ydes i henhold til vedtægterne.

Bestemmelsen er ikke gældende for sygehusportører under aspirant-tjeneste.

****NYT****

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,80% (**med virkning fra den 01-04-2006 13,40 %**) af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 13,4 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

Stk. 4.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget.

FOA-bemærkning:

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde skal Amtsrådsforeringen henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

****NYT****

Stk. 5.

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-4, gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

§ 9. TJENESTEDRAGT

Der ydes sygehusportører fri tjenestedragt.

§ 10. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på et barns første 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 anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

FOA-bemærkning:

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 11. 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.

FOA-bemærkning:

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

§ 12. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

FOA-bemærkning:

Opsigelsesvarsler er følgende, bortset fra i forbindelse med prøvetid:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelses- tid:

Opsigelsesvarsel:

Fra 0 til 5 mdr	= 1 md
Fra 6 mdr til og med 2 år og 9 mdr	= 3 mdr
Fra 2 år og 10 mdr til og med 5 år og 8 mdr	= 4 mdr
Fra 5 år og 9 mdr til og med 8 år og 7 mdr	= 5 mdr
Fra 8 år og 8 mdr og opefter	= 6 mdr

Stk. 2.

Sygehusportører kan inden for de første 3 måneder af aspiranttiden, jf. § 1, stk. 2, opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

I resten af aspiranttiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

Stk. 3.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til FOA – Fag og Arbejde ved forbundets eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes FOA – Fag og Arbejde 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

BEMÆRKNINGER:
Forbundets adresse:
FOA – Fag og Arbejde
Staunings Plads 1 - 3
1790 København V.

Stk. 5.

FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Stk. 6.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 7.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Amtsrådsforeningen og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 8.

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 amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges amtet, hvis den pågældende og amtet 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.

§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

FOA-bemærkning:

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der også gælder for en række andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplistet i denne paragraf. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på www.kto.dk

****NYT****

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Amtsrådsforeningens personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve.

FOA-bemærkning:

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftale arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på www.kto.dk.

2. Lønninger.

FOA-bemærkning:

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinslønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordnin-

gen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

4. Resultatløn.

FOA-bemærkning:

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløn kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløn. Aftalen om resultatløn findes på www.kto.dk

5. Beskæftigelsesanciennitet.

FOA-bemærkning:

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse.

Aftalen findes på www.kto.dk

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).

FOA-bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste findes på www.kto.dk

7. Lønberegning/lønfradrag.

FOA-bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri. Aftalen om Lønberegning og lønfradrag findes

på www.kto.dk

9. Supplerende pension.

10. Opsamlingsordningen.

FOA-bemærkning:

Omfatter ikke medarbejdere ansat efter denne overenskomst, da der er indgået en særlig aftale om pension for de grupper aftalen ellers ville dække se § 10A & 10B. Til fortolkning af hvilke personer der er omfattet af pensionsordningen anvendes opsamlingsordningens bestemmelser. Aftalen findes på www.kto.dk

11. Gruppeliv.

FOA-bemærkning:

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn.

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på www.kto.dk.

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid.

FOA-bemærkning:

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på www.kto.dk.

13. Decentrale arbejdstidsaftaler.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på www.kto.dk

14. Deltidsarbejde.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne. Aftalen findes på www.kto.dk

15. Tidsbegrænset ansættelse.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Aftalen findes på www.kto.dk

17. Konvertering af ulempetillæg.

FOA-bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Det gælder fx genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og nat-tillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling mv. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af

ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på www.kto.dk.

19. Ferie.

FOA-bemærkning:

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30. april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på www.kto.dk

20. Barsel m.v..

FOA-bemærkning:

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den

ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Under barselorlov er alt månedslønnet SOSU-personale omfattet af overenskomstens regler, der giver ret til at holde orlov med løn.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger.

Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på www.kto.dk

21. Tjenestefrihed uden løn.

FOA-bemærkning:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på www.kto.dk

22. Seniorpolitik.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter. Aftalen om seniorpolitik findes på www.kto.dk

23. Befordringsgodtgørelse.

FOA-bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Se i øvrigt § 18. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på www.kto.dk

24. Kompetenceudvikling.

BEMÆRKNINGER:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA - Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper,

jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.

FOA-bemærkning:

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle. Der er på enkelte overenskomstråder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på www.kto.dk

25. Socialt kapitel.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat til overenskomsten.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer. I henhold

til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på www.kto.dk

26. Virksomhedsoverenskomster.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges. Aftalen om virksomhedsoverenskomster findes på www.kto.dk

27. Retstvistaftalen.

FOA-bemærkning:

Retstvistaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstvistaftalen findes på www.kto.dk

28. SU og tillidsrepræsentanter.

FOA-bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte reg-

ler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

29. MED og tillidsrepræsentanter.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver i relation til medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på www.kto.dk

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

FOA-bemærkning:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 4

- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på www.kto.dk

****NYT****

31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg.

FOA-bemærkning:

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1.januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MEDregler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på www.kto.dk. Nærmere information om kommunalreformen findes på www.foa.dk.

32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger.

FOA-bemærkning:

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på www.kto.dk

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE SYGEHUSPORTØRER

§ 14. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

Stk. 2.

Mellem en institution og tillidsrepræsentanten kan der træffes aftale om, at sygehusportører, der ikke har gennemgået aspiranttiden, og som antages som afløsere under ferie og kursusafvikling af under 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn.

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes, at der i forbindelse med indgåelse af sådanne aftaler samtidig aftales ansættelsesperiodens længde, samt at der udstedes ansættelsesbrev.

§ 15. LØN

****NYT****

Timelønnen beregnes for sygehusportører, der har gennemgået aspiranttiden, som 1/1924 af årslønnen efter §§ 5 -7 og bilag 2.

For sygehusportører, der ikke har gennemgået aspiranttiden, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen ekskl. pensionsbidrag på **løntrin 11**.

****NYT****

§ 16. PENSION 12,80%/ **13,40 %**

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i **Pen-Sam Gruppen** for portører m.fl., 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 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset tallet.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 13, punkt 10 med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Portører m.fl., som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 ved tidligere (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 8, stk. 2 – 5 finder tilsvarende anvendelse.

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 13,4 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

§ 17. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, ydes et tillæg til timelønnen på 1,28 kr. Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehellig dage og for overarbejdstimer.

§ 18. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

For timelønnede sygehusportører kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet for ophævet.

For de under § 14, stk. 2, omtalte sygehusportører gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på opsigelsesvarslet for sygehusportører, der ikke har gennemgået aspiranttid, og som efter aftale ansættes som timelønnede afløsere under ferieafvikling af under 3 måneders varighed.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

Stk. 4.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. stk. 5. Kan lønudbetaling ikke finde sted inden

for eller i umiddelbar tilknytning til arbejdstiden, skal beløbet efter anmodning tilsendes. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 5.

Til timelønnede, som er omfattet af § 14, stk. 2, udbetales lønnen månedsvis bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i § 14, stk. 1, kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 13 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede punkt 1-2, 4-5, 10-17, 19-30 (Punkt 20, kun for så vidt angår forældretjenstefrihed og tjenstefrihed af tvingende familiemæssige årsager).

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 20. DELTIDSANSÆTTELSE

Stk. 1.

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 8 timer pr. uge.

BEMÆRKNINGER:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

§ 21. ARBEJDESTID M.V.

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og FOA – Fag og Arbejde m.fl. gælder.

FOA-bemærkning:

Arbejdstidsaftalen kan ses bagest i dette hæfte.

Arbejdstidsaftalen med kommentarer kommer på www.foa.dk

§ 22. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

Institutionerne er frit stillet med hensyn til antagelse af sygehusportører, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede sygehusportører.

Der udleveres de valgte tillidsrepræsentanter en personalefortegnelse hver den første i måneden.

§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomstens bestemmelser har, hvor intet andet er nævnt, virkning **fra den 01-04-2005**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst **til den 31-03-2008**.

Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af sygehusportører m.fl. på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne.

København, den 26.9.2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen / Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Dennis Kristensen / Karen Stæhr

****NYT****

PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

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 forhåndsaftaler, 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 parters deltagelse. 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.

BILAG 1. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 01-04-2000
FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SYGEHUSPORTØRER

Overgangsordning for de pr. den 31-03-2000 ansatte

For de sygehusportører, der er ansat i amtet den 31-03-2000, gælder der en særlig overgangsordning ved overgangen til nyt lønsystem den 01-04-2000.

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

Lønindplaceringen finder sted efter den lønanciennitet pågældende har den 31-03-2000.

Lønindplacering pr. den 01-04-2000 vil bestå af grundlønstrin, funktionsløn og/eller kvalifikationsløn samt eventuelt garantilønstillæg, udligningstillæg og overgangsløntrin.

Hvis den ansattes faste løn ved lønindplaceringen pr. den 01-04-2000 er lavere end hidtil, ydes pågældende et udligningstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtidige faste løn og det for pågældende garanterede lønniveau (garantiløn).

Der ydes pr. den 01-04-2000 som en personlig ordning 1 overgangsløntrin til sygehusportører, der ikke som følge af grundlønssindplacering eller garantilønsordning opnår en lønfremgang.

Endvidere ydes der pr. den 01-04-2000 som en personlig ordning 1 overgangsløntrin til følgende sygehusportører:

Sygehusportører, der fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger, og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 11 (med 2-3 års lønanciennitet), 13 eller 19.

Sygehusportører, der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger (eksklusive Sikringsanstalten Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland), og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 10 eller på løntrin 12 i gruppe 0 og 1.

Sygehusportører, der er knyttet til Sikringsanstalten Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland, og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 11 med 3-4 års anciennitet eller på løntrin 17.

Sygehusportører, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 11 i gruppe 0 og 1 med 2-3 års anciennitet, på løntrin 13 i gruppe 0 eller på løntrin 20.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgør herefter således for sygehusportører med løntrin 11 som grundløn:

Lønan- ciennitet den 31- 03- 2000	Løntrin den 31-03-2000	Grundløn	Lønindpla- cering sva- rende til løn- trin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løn- trin inkl. 1 over- gangs-løntrin
0 - 2 år	10	Løntrin 11	11	
2 - 3 år	11	Løntrin 11	(11)	12
3 - 4 år	11	Løntrin 11	13	
4 - 6 år	12	Løntrin 11	13	
6 - 8 år	13	Løntrin 11	(13)	14
8 - 10 år	15	Løntrin 11	(13)	16
10 - 12 år	17	Løntrin 11	19	
12 - 14 år	19	Løntrin 11	(19)	20
14 år -	20	Løntrin 11	(19)	21

Der gælder et særligt aflønningsgrundlag for sygehusportører, der

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

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgør for sygehusportører, der fungerer som assistenter ved rønt-gen-, operations- og dialyseafdelinger, følgende:

Lønan- ciennitet den 31- 03- 2000	Løntrin den 31-03-2000 + 2.500 kr. (31-03- 2000 ni- veau)	Grundløn	Lønindpla- cering sva- rende til løn- trin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løn- trin inkl. 1 overgangsløn- trin og evt. ud- ligningstillæg
0 - 2 år	10 + tillæg	Løntrin 12	12	
2 - 3 år	11 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13
3 - 4 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
4 - 6 år	12 + tillæg	Løntrin 12	14	
6 - 8 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15
8 - 10 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl. *)
10 - 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	20	
12 - 14 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21
14 år -	20 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.

- *) Udligningstillægget udgør forskellen mellem løntrin 15 + 2.500 kr. (31-03-2000 niveau) og løntrin 14.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgør for sygehusportører, der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger (eksklusive Sikringsanstalten Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland), følgende:

Lønan-ciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 4.100 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangsløntrin og evt. udligningstillæg
0 - 2 år	10 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13
2 - 3 år	11 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13 + udl. *)
3 - 4 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
4 - 6 år	12 + tillæg	Løntrin 12	14	15 i grp. 0 og 1
6 - 8 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
8 - 10 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
10 - 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	20	
12 - 14 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.
14 år -	20 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.

- *) Udligningstillægget udgør forskellen mellem løntrin 11 + 4.100 kr. (31-03-2000 niveau) og løntrin 12.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgør for sygehusportører, der er knyttet til Sikringsanstalten Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland, følgende:

Lønan-ciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 4.100 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangsløntrin og evt. udlignings-tillæg
0 - 2 år	10 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13 + udl. *)
2 - 3 år	11 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13 + udl.
3 - 4 år	11 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15
4 - 6 år	12 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
6 - 8 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
8 - 10 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
10 - 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21
12 - 14 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.
14 år -	20 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.

- *) Udligningstillægget udgør forskellen mellem løntrin 10 + 4.100 kr. (31-03-2000 niveau) og løntrin 12.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgør for sygehusportører, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektions-arbejde, følgende:

Lønanciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 25.600 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangs-løntrin og evt. udligningstillæg
0 - 2 år	10 + tillæg	Løntrin 20	20	
2 - 3 år	11 + tillæg	Løntrin 20	20	21 i grp. 0 og 1
3 - 4 år	11 + tillæg	Løntrin 20	22	
4 - 6 år	12 + tillæg	Løntrin 20	22	
6 - 8 år	13 + tillæg	Løntrin 20	22	23 i grp. 0
8 - 10 år	15 + tillæg	Løntrin 20	(22)	23 + udl. *)
10 - 12 år	17 + tillæg	Løntrin 20	28	
12 - 14 år	19 + tillæg	Løntrin 20	28	
14 år -	20 + tillæg	Løntrin 20	(28)	29 + udl. i grp. 3 og 4

- *) Udligningstillægget udgør forskellen mellem løntrin 15 + 25.600 kr. (31-03-2000 niveau) og løntrin 22.

Garantilønssikring for de pr. den 31-03-2000 ansatte

Garantilønssikringen for de pr. den 31-03-2000 ansatte vil ske, når lønanciennitet pr. den 31-03-2000 + beskæftigelse ved amtet fra den 01-04-2000 udgør henholdsvis 3 og 10 år.

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

1. Sygehusportører bevarer ved overgang til nye lønformer den 01-04-2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsætter 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.

2. Lønnen pr. den 01-04-2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udlignings-tillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.
3. Indplacering for de pr. den 31-03-2000 ansatte, som overgår til nye lønformer fra den 01-04-2000 sker således, at erhvervet lønanciennitet indtil den 31-03-2000 betragtes som beskæftigelse ved amtet.

Fra den 01-04-2000 indgår den erhvervede lønanciennitet før den 01-04-2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved amtet i forhold til de i § 6 anførte garantilønsbestemmelser.

4. Sygehusportører, som ved overgang til ny løndannelse den 01-04-2000 ikke opnår en lønfremgang efter §§ 4 og 6, ydes som en personlig ordning 1 overgangsløntrin.

Endvidere ydes pr. den 01-04-2000 som en personlig ordning 1 overgangsløntrin til følgende pr. den 31-03-2000 ansatte sygehusportører:

Sygehusportører, der fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger, og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 11 med 2-3 års lønanciennitet, 13 eller 19.

Sygehusportører, der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger (eksklusive Sikringsanstalten Amtshospitalet i Nykøbing Sjæl-

land), og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 10 eller på løntrin 12 i gruppe 0 og 1.

Sygehusportører, der er knyttet til Sikringsanstalten Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland, og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 11 med 3-4 års anciennitet eller på løntrin 17.

Sygehusportører, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, og som den 31-03-2000 er aflønnet på løntrin 11 i gruppe 0 og 1 med 2-3 års anciennitet, på løntrin 13 i gruppe 0 eller på løntrin 20.

Overgangstrinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bilag 1, der indeholder en oversigt over lønindplaceringen pr. den 01-04-2000 for de pr. den 31-03-2000 ansatte sygehusportører.

32.16.1
Side 46

ARBEJDSTIDSAFTALE

INDLEDNING

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har betydning i forhold til opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan der bl.a. indgå følgende elementer:

- arbejdstidsplanlægning
- planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)
- anvendelse af tjenestetyper
- anvendelse af afspadsering (herunder planlægning af afspadsering, pålægning af afspadsering og aflysning af afspadsering)
- anvendelse af tilkald
- afvikling af erstatning for søgnehelligdage
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- anvendelse af deltidsbeskæftigede og vikarer
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer, der er part i denne aftale.

Det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemer mv.

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1

Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol eller er uden højeste tjenestetid omfattes ikke af bestemmelserne i §§ 3 - 8 , §§ 10-12 og §§ 16 - 20.

Ledende lægesekretærer er omfattet af reglerne om overarbejde, jf. § 12.

*****NYT tilrettet 27-01-2006*****

Ledende lægesekretærer, der pr. 01-04-2006 eller senere indplaces på grundlønstrin 40 (pr. 01-04-2006, grundløntrin 42) ansættes uden højeste tjenestetid og er derfor omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Ledende lægesekretærer ansat før den 01-04-2006 på grundløntrin 40 (pr. 01-04-2006, grundløntrin 42), bevarer ansættelse med højeste tjenestetid som personlig ordning, medmindre der for den enkelte lokalt aftales compensation, for at pågældende er ansat uden højeste tjenestetid.

De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse for ansatte uden højeste tjenestetid.

*****NYT*****

Stk. 3

Ansatte uden højeste tjenestetid kan deltage i rådighedsvagt (jf. kapitel 5) i begrænset omfang. I sådanne situationer er disse dog omfattet af samme bestemmelser, som gælder for ansatte med højeste tjenestetid.

KAPITEL 2. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

§ 2. GÆLDENDE REGLER

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 (Amtsrådsforeningens Personale-administrative Vejledning.

2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 om hvileperioder og fridøgn mv.
3. Aftale om hviletid og fridøgn.
4. Aftale af den 15. juni 1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.
6. Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

§ 3. TJENESTETYPER

Tjenester kan tilrettelægges som:

- Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.
- Rådighedsvagt i et fuldt døgn (døgnavagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

BEMÆRKNINGER:

Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 18.

KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJ DSTIDEN

****NYT****

§ 4. NORMPERIODE OG SØGNEHELLIGDAGE

Stk. 1

Normperiodens længde aftales lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger.

Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed om normperiodens længde, er længden 14 uger.

Stk. 3

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Normtimetallet ændres ikke under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. søgne-helligdag (en helligdag, der ikke falder på en søndag).

BEMÆRKNINGER:

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholds-mæssigt.

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggel-se af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens be-gyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftentjeneste eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på del-tid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

BEMÆRKNINGER:

"Ansatt til fast nattjeneste" betyder ansatte:

der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.

For telefonister ved sygehuse m.v. gælder særlige regler, jf. stk. 5.

Stk. 5

For telefonister ved sygehuse m.v. er juleaftensdag en fridag.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt telefonister ved sygehuse m.v. skal arbejde på juleaftensdag, betales timeløn med tillæg på 100%.

Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 11, stk. 3.

Stk. 6

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

****NYT****

Stk. 7

Såfremt der planlægges tjeneste **eller fridøgn** på en søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. DAGLIG ARBEJDSTID

Stk. 1

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. dog stk. 2.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med 30 timer eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

Stk. 2

Normaltjenesten kan udgøre mindre end 5 timer i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsering.

Stk. 3

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel,

særlige arbejdsopgavers udførelse og lignende, betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31-03-2000 niveau) pr. dag.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen finder kun anvendelse for SOSU-personale, der ikke er ansat ved sygehuse. Med virkning fra den 01-04-2006 gælder bestemmelsen også for husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område).

§ 6. MØDEPLAN

Stk. 1

Den ansatte skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 2

Bestemmelser om varsling af ændringer i den planlagte tjenestes placering aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed gælder bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen og kun i ganske særlige tilfælde. Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden med et varsel på mindst 1 døgn.

Hvis 1-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på 29,36 kr. (31-03-2000 niveau) pr. time. Ved omlagt rådighedstjeneste udgør tillægget 14,68 kr. (31-03-2000 niveau) pr. omlagt rådighedstime.

BEMÆRKNINGER:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste eller rådighedsvagt. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

****NYT****

En tjeneste kan omlægges inden for en 24-timers periode forud for den oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

§ 7. FRIDØGN

Stk. 1

Den ansatte skal kende fridøgnetes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 2

Der gives en ugentlig *lang fridøgnperiode* af 55 til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 *korte fridøgnperioder* på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

§ 8. PAUSER

Stk. 1

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 2

For lægesekretærer og telefonister inkluderer arbejdstiden en ½ times daglig spisepause under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer.

BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG STK. 2:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. SÆRLIGE FRIDAGE

Stk. 1

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Normaltjeneste, udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

Stk. 2

For telefonister ved sygehuse m.v. er nytårsaftensdag og påskelørdag fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt telefonister ved sygehuse m.v. skal arbejde på en af de i stk. 2 nævnte fridage, betales timeløn med tillæg på 100%.

Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 11, stk. 3.

Stk. 3

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på særlige fridage, 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag, skal udformes.

KAPITEL 4. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE

§ 10. BETALING ELLER AFSPADSERING

Stk. 1

Honorering gives som betaling eller afspadsering.

Stk. 2

Afspadsering ud over det der fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor medarbejderen med et varsel på mindst 4 døgn. Varslet skal gives i arbejdstiden.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne kræver ingen varsling.

Stk. 3

Aflyses afspadsering, jf. stk. 2 med mindre end 4 døgn, honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

Stk. 4

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, sker der betaling ved næste lønudbetaling.

§ 11. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Stk. 1

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen
- afspadseres eller
- indregnes i beskæftigelsesgraden

Stk. 2

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

BEMÆRKNINGER:

Denne aftales bilag 2 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter.

Honoreringen kan fastsættes pr. vagt/tjeneste eller som et særligt årligt tillæg pr. ansat, afspadsering eller en kombination heraf. Ud over tidspunktet for arbejdet kan der ved fastsættelse af honoreringen tages hensyn til, hvor belastet vagten er.

****NYT****

Stk. 3

Kan der ikke opnås enighed om honorering for arbejde på særlige tidspunkter, gælder følgende honoreringer:

For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 23.00 ydes et tillæg der udgør 28% **(Med virkning fra den 01-04-2006: 29%)** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste i tidsrummet mellem kl. 23.00 - 06.00 ydes et tillæg der udgør 31,5% **(Med virkning fra den 01-04-2006: 32,5%)** af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 (**Med virkning fra den 01-04-2006: lørdag kl. 06**) til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste på søgnehelligdage ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Medmindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nattjeneste kl. 17.00 – 06.00.

Tillæggene gives pr. time og beregnes pr. påbegyndt halve time.

****NYT****

BEMÆRKNING:

Der er 3 muligheder i forhold til, hvordan de arbejdstidsbestemte tillæg tilgår medarbejdere:

- *Betaling*
- *Afspadsering*
- *Indregning i beskæftigelsesgrad*

Hvilke af ovennævnte honoreringsmuligheder der vælges, bør drøftes og skal efter anmodning drøftes på arbejdspladsen, jf. de indledende bemærkninger til arbejdstidsaftalen. Det er herved forudsat, at den lokale ledelse orienterer om påtænkte skift i honoreringsform. Særligt for så vidt angår tillæg for aften- og nattearbejde er udgangspunktet betaling, men anden honoreringsform end betaling kan anvendes, hvilket dog her forudsætter en lokal aftale herom.

§ 12. OVERARBEJDE

Stk.1

Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

Stk. 2

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau).

Stk. 3

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50% tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50% (1:1,5).

BEMÆRKNINGER:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres effektiv tjeneste (overarbejde eller tilkald uden for planlagt tjeneste), og der ikke kan opnås den planlagte hviletid på 11 (8) timer, gives medarbejderen tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted.

§ 13. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE

Stk. 1

Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde,

- som ligger ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, og
- som ligger inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, og
- som i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter § 12 stk. 1 eller som tilkald uden for planlagt tjeneste efter § 14.

Stk. 2

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau).

Stk. 3

Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadseres 1:1.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Stk. 4

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14. TILKALD

Stk. 1

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over tilkald på fridøgn, søgnehelligdage, tilkald mellem 2 døgn's tjenester, andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage) og hele afspadseringsdage (under 4 dages varsel, jf. § 10, stk. 3).

Bestemmelsen om tilkald udenfor planlagt tjeneste gælder således ikke hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgn'speriodes minimumslængde overholdes.

Stk. 2

Det aftales lokalt, hvordan tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres.

BEMÆRKNINGER:

Denne aftales bilag 3 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med tilkald udenfor planlagt tjeneste.

Stk. 3

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

Tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndt halve time.

For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehelligdage eller fridage af mindst 24 timers varighed altid for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

For deltidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn og søgnehelligdage for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

****NYT****

§ 15. INDDRAGELSE AF FRIDØGN

Stk. 1

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode.

BEMÆRKNINGER:

En tjeneste, der medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (eventuelt 32 timer efter lokal aftale), skal ikke honoreres med betaling, men afspadseres, idet afspadseringstimerne skal anvendes til at give den ansatte en kort kompenserende fridøgnperiode på mindst 35 (32) timer.

Stk. 2

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 289,65 kr. (31-03-2000 niveau). Dette gælder dog ikke afløsningspersonale.

§ 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Stk. 1

Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt.

Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer:

Timeløn (31-03-2000 niveau)	Kr.
Hverdage, dag	164,58
Hverdage, aften, nat	213,57
Weekend, dag	230,22
Weekend aften, nat	279,22
Søgnehellidage	328,69

For lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn (31-03-2000 niveau)	Kr.
Hverdage, dag	185,51
Hverdage, aften, nat	241,16
Weekend, dag	259,71
Weekend aften, nat	315,37
Søgnehellidage	371,02

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.

KAPITEL 5. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD (BORTSET FRA TELEFONISTER VED SYGEHUSE M.V.)

§ 17. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

§ 18. RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.

- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 2

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i § 11 nævnte honorering for arbejde på søn- og søgnehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normal-tjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

****NYT****

BEMÆRKNING:

Det kan lokalt aftales, at værdien af en rådighedsvagt er mindre end 7,4 time, jf. § 17.

Stk. 4

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilba-getransport til hjemmet.

§ 19. TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

Stk. 2

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med *i alt* 1,5 times løn/afspadsering pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, modregnes der i honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Stk. 3

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 4

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i § 18, stk. 1.

Stk. 5

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

§ 20. EKSTRA RÅDIGHEDSVAGT

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

BEMÆRKNINGER:

Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne i § 7 om ugentlig frihed.

KAPITEL 6. TIMELØNNEDE

§ 21. ARBEJDSTID MV.

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

Kapitel 1 og 2

§ 4, stk. 3 Ugentlig arbejdstid

§ 5	Daglig arbejdstid
§ 8	Pauser
§ 9	Særlige fridage
§ 11	Honorering
§ 12	Overarbejde
§ 16	Frivilligt ekstra arbejde
Kapitel 5	Rådighedsvagt og tilkald
§ 24, stk. 1	Beregning af timelønnen

For timelønnede finder honorering sted i form af betaling for arbejde på særlige tidspunkter (§ 11), overarbejde (§ 12) samt for rådighedsvagter.

§ 22. FRIDØGN OG SØGNEHELLIGDAGSHONORERING

Stk. 1

Timelønnet personale har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

Stk. 2

- A) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.
- B) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skema-mæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 1), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter § 11, stk. 3.

§ 23. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

KAPITEL 7. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 24. BEREGNING AF TIMELØNNEN

Beregning af timelønnen tager udgangspunkt i den samlede faste årsløn herunder (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, garantiløn og resultatløn) eksklusiv pensionsbidrag. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen, for en fuldtidsansat.

BEMÆRKNINGER:

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl. er grundløn erstattet af anciennitetsbestemte løntrin.

****NYT****

§ 25. PATIENTLEDSAGELSE, **UDRYKNING M.V.**

Stk. 1

Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Stk. 2

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen). I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i amtet gældende regler.

Stk. 3

For ikke tjenestemandsansat personale er det endvidere aftalt, at i de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 1 mio. kr. ved død eller ulykke.

Stk. 4

Ved deltagelse i udrykning (med ambulance eller helikopter) ydes en godtgørelse på 105,04 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Bestemmelsen gælder kun for personale omfattet af overenskomsten for social- og sundhedspersonale.

§ 26. FERIE- OG HØJSKOLEOPHOLD MV.

I tilfælde hvor ansatte frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold mv. aftales honorering lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen afvikles forholdene – herunder ydelse af vederlag – efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

§ 27. MANUEL VENTILATION

Stk. 1

Der aftales lokalt, hvordan der honoreres i forbindelse med manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet.

****NYT****

Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed efter stk. 1 gælder følgende:

Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet, **honoreres hver times tjeneste som 1 1/4 time. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.**

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen gælder kun for social- og sundhedspersonale.

Ved vurderingen af om arbejdet har medført ulemper for personalet kræves det, at personalet har opholdt sig i rummet mindst 1 time.

Såfremt det ikke er muligt at kompensere for arbejdet ved at forkorte arbejdstiden den pågældende dag, gives compensation i form af afspadsering eller betaling, jf. § 10.

§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen træder, hvor intet andet er nævnt, i kraft den **01-04-2005**.

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger mv.

København, den 22-12-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen
/ Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen
/ Karen Stæhr

For HK/KOMMUNAL:
Kim Simonsen

For DANSK LÆGESEKRETÆRFORENING/HK
Vibeke Schrøder
/ Ole Gregersen

BILAG 1. GRUPPER OMFATTET AF AFTALEN

- Social- og sundhedspersonale
- Neurofysiologiassistenter
- Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem
- Portører
- Ledende servicepersonale
- Servicemedarbejder/-assistenter ved sygehuse
- Serviceassistenter som har gennemgået erhvervsuddannelsen.
- Lægeseekretærer og telefonister på sygehuse mv.

****NYT****

- **Med virkning fra den 01-04-2006 omfatter aftalen oldfrueassistenter, dog bortset fra kapitel 5 om rådighedsvagt og tilkald.**

****NYT****

- **Med virkning fra den 01-04-2006 omfatter aftalen husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om betalt spisepause (§ 8).**

BILAG 2. MODELLER FOR HONORERING FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter (aften/nat/weekend)

En norm for antal vagter i f.eks. natperioden over et kvartal, fastsættes til x vagter. Disse udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale).

For ansatte, der melder sig til at påtage sig vagter i natperioden herudover:

- a) forhøjes honoreringen til y % efter x vagter
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy vagter i natperioden til sædvanlig takst

Tilsvarende model kan anvendes for så vidt angår arbejde i aftenperioden og i weekender.

BILAG 3. MODELLER FOR HONORERING AF TILKALD UDEN FOR PLANLAGT TJENESTE

Tilkald uden for planlagte fridage

En norm for antal (x) tilkald/vagter på planlagte fridage den ansatte skal "tåle" over et kvartal fastsættes lokalt, og udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale). For ansatte, der melder sig som interesserede i herudover at påtage sig ekstra tilkald på planlagte fridage (inddragne fridøgn mv.):

- a) forhøjes honoreringen pr. vagt til y % efter x tilkald
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy ekstravagter i kvartalet til sædvanlig takst

En aftale kunne ligeledes dække tilkald udenfor planlagt tjeneste til andre end den ansattes egen afdeling, med mulighed for særlig honorering herfor.