

**UDBUDSBILAG 5**

**OVERENSKOMST**  
**OK – NR. 32.16**



O V E R E N S K O M S T  
vedrørende  
løn- og ansættelsesvilkår  
for  
sygehusportører

---

2008

**\*\*NYT\*\* =Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale**

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

**\*\*NYT\*\* pr. dato= Nyt efter overenskomstens/aftales ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V. ....	4
§ 2. TJENESTEMANDSANSATTE M.FL. ....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE SYGEHUSPORTØRER .....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV .....	5
§ 4. LØN.....	6
§ 5. GRUNDLØN .....	6
<b>§ 5A. INDPLACERING PR. 01-04-2009</b> .....	7
§ 6. FUNKTIONSLØN .....	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN .....	9
§ 8. PENSION 13,40%.....	11
§ 9. TJENESTEDRAGT .....	12
§ 10. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA DEN 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG .....	12
§ 11. TJENESTEFRIHED .....	13
§ 12. OPSIGELSE .....	13
§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	14
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE SYGEHUSPORTØRER .....	16
§ 14. PERSONAFGRÆNSNING .....	16
§ 15. LØN .....	17
§ 16. PENSION 13,40% .....	17
§ 17. TJENESTEDRAGT .....	17
§ 18. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING.....	18

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	18
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	19
§ 20. DELTIDSANSÆTTELSE .....	19
§ 21. ARBEJDSTID M.V.....	19
§ 22. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD .....	19
§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	19
 PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB ....	21
 BILAG 1. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 01-04-2000 FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SYGEHUSPORTØRER .....	22
 BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER .....	26
 <b>BILAG 3. SYGEHUSPORTØRER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....</b>	<b>28</b>
 PROTOKOLLAT OM TJENESTEMANDSANSATTE PORTØRER.....	29
 <b>PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER</b>	<b>31</b>

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

**\*\*NYT\*\***

#### **Stk. 1.**

**Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.**

#### **Stk. 2.**

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

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

#### **Stk. 3.**

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Der er mellem FOA – Fag og Arbejde og Regionernes Lønnings- og Takstnævn enighed om, at ansættelse af vaskeripersonale efter sygehusportør-overenskomsten forudsætter varetagelse af specielle funktioner, der afviger fra et vaskeripersonales normale funktionsområde.*

*Institutionerne kan ikke ansætte køkkenpersonale med aflønning efter sygehusportør-overenskomsten. Køkkenpersonale, der allerede er ansat med aflønning som sygehusportør, 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.*

## § 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.*

#### § 4. LØN

##### *Stk. 1.*

Lønssystemet består af fire elementer:

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

**\*\*NYT\*\***

##### *Stk. 2.*

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale (OK [11.20.14](#))<sup>1</sup>.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#)).

##### *BEMÆRKNINGER:*

*Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingsystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

***Den hidtidige aftale om resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.***

##### *Stk. 3.*

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

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

##### *Stk. 4.*

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

#### § 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 tillægelse af kvalifikationsløn- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte region arbejdes*

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

*målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.*

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

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

*Stk. 2.*

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin fra 01-04-2008 til 31- 03-2009	Løntrin fra 01-04-2009
Sygehusportører	13	<b>15</b>
Sygehusportører • der er knyttet til lukkede sik- rede afdelinger, samt Sik- ringsanstalten, Amtshospita- let i Nykøbing Sjælland eller • der fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger	14	<b>16</b>
Sygehusportører, der er fuldtids- beskæftiget ved sektionsarbejde	22	<b>24</b>
Aspiranter	11	<b>13</b>

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

**§ 5A. INDPLACERING PR. 01-04-2009**

**Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2009 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.**

**§ 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.

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

*Stk. 2*

**Der ydes til alle på overenskomsten med virkning fra 01-04-2009 et tillæg på 1.560 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31-03-2000).**

**Tillægget gives 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.**

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

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.

*Stk. 5.*

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 varemottagelse 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 pålæsning 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, (OK [11.17.1](#)).*

## § 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\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

### *Stk. 2.*

Sygehusportører med grundløn løntrin 13 (pr. 01-04-2009 løntrin 15), som efter 3 års ansættelse ved regionen og det tidligere amt ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15 (pr. 01-04-2009 løntrin 17), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15 (pr. 01-04-2009 løntrin 17).

Sygehusportører med grundløn løntrin 13 (pr. 01-04-2009 løntrin 15), som efter yderligere 7 års ansættelse ved regionen og det tidligere amt ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 21 (pr. 01-04-2009 løntrin 23), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 21 (pr. 01-04-2009 løntrin 23).

### *Stk. 3.*

Sygehusportører med grundløn løntrin 14 (pr. 01-04-2009 løntrin 16), som efter 3 års ansættelse ved regionen og det tidligere amt ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 16 (pr. 01-04-2009 løntrin 18), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 16 (pr. 01-04-2009 løntrin 18).

Sygehusportører med grundløn løntrin 14 (pr. 01-04-2009 løntrin 16), som efter yderligere 7 års ansættelse ved regionen og det tidligere amt ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 22 (pr. 01-04-2009 løntrin 24), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 22 (pr. 01-04-2009 løntrin 24).

### *Stk. 4.*

Sygehusportører med grundløn løntrin 22 (pr. 01-04-2009 løntrin 24), som efter 3 års ansættelse ved regionen og det tidligere amt ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 24 (pr. 01-04-2009 løntrin 26), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 24 (pr. 01-04-2009 løntrin 26).

Sygehusportører med grundløn løntrin 22 (pr. 01-04-2009 løntrin 24), som efter yderligere 7 års ansættelse ved regionen og det tidligere amt ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 30 (pr. 01-04-2009 løntrin 32), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 30 (pr. 01-04-2009 løntrin 32).

*Stk. 5.*

Indtil den 31-03-2009 indgår aspiranttiden ikke ved beregningen af, hvornår betingelserne for at opnå garantiløn efter stk. 2-4 er opfyldt.

Fra den 01-04-2009 indgår aspiranttiden ved beregningen af, hvornår betingelserne for at opnå garantiløn efter stk. 2-4 er opfyldt.

**BEMÆRKNINGER:**

Aspiranttid før 01-04-2009 medregnes også ved beregningen den 01-04-2009.

*Stk. 6.*

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. 7.*

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. 8.*

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

*Stk. 9.*

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 specialist-funktioner*
- *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.*

§ 8. PENSION 13,40%

*Stk. 1.*

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

Bestemmelsen er ikke gældende for sygehusportører under aspiranttjeneste.

*Stk. 2.*

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,40% af de pensionsgivende lønde. 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 lønde.

*Stk. 4.*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget.

*BEMÆRKNINGER:*

*Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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.*

*Stk. 5.*

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-4, gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som er ansat/ansættes efter 2005-overenskomstens udsendelse.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 6**

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

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

**Ved udbetaling som løn gælder følgende:**

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

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

§ 9. TJENESTEDRAGT

Der ydes sygehusportører fri tjenestedragt.

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

§ 10. BARNS 1. (MED VIRKNING FRA DEN 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

*Stk. 1.*

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på et barns første (med virkning fra 01-04-2009: og anden) sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

*BEMÆRKNINGER:*

*I vurderingen af, om 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. (med virkning fra 01-04-2009: og 2.) sygedag.*

*Stk. 2.*

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbetemte 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.

## § 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.

### *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.*

*Mailadresse: forha001@foa.dk*

*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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 7.*

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

***BEMÆRKNINGER:***

***Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.***

*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 regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges regionen, hvis den pågældende og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

**\*\*NYT\*\***

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. **Løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen (OK [11.20.22](#)).**

5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
- 15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.2](#)).**
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
- 24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#)).**
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

**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.*

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).

*BEMÆRKNINGER:*

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

**28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).**

**29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).**

30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).

32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).

33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).

34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

35. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

### 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.*

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra 01-04-2009)**

§ 15. LØN

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 (**med virkning fra den 01-04-2009: løntrin 13**).

§ 16. PENSION 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 timetal.

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

*BEMÆRKNINGER:*

*For optjening af karensperiode se § 13, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.*

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

§ 8, stk. 2 – 6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 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 søgnehelligdage 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 sygedagpenge.

### *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, 5, 10-18, 20-35 (Punkt 21, kun for så vidt angår forældretjenestefrihed og tjenestefrihed 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. ARBEJDSTID M.V.

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde m.fl. gælder (OK [11.05.11.1](#)).

### § 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 01-04-2008**.

#### **\*\*NYT\*\***

#### *Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst **til den 31-03-2011**.

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 regionerne (OK [21.03.1](#)).

København, den 01-10-2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:  
Dennis Kristensen

/ Karen Stæhr

## PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

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

### *Stk. 3.*

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

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

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 grundlønindplacering 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:

Lønansiennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangsløntrin
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 røntgen-, operations- og dialyseafdelinger, følgende:

Lønansiennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 2.500 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	
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:

Lønanciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 4.100 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplace-ring 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:

Lønanciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 4.100 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplace-ring 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 sektionsarbejde, 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 overgangsløntrin 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 udligningstillæg. 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 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.

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.*

**\*\*NYT\*\***

**BILAG 3. SYGEHUSPORTØRER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB**

- Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i Region Hovedstaden, og som før overgangstidspunktet var omfattet af Organisationsaftale af 12-04-2006 med tilhørende bilag om arbejdstid mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab eller for så vidt angår Rigshospitalet mv. Organisationsaftale af 30-06-2005 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund med tilhørende bilag samt Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører og arbejdstidsaftale af den 22-12-2005 med bilag mellem blandt andre FOA – Fag og Arbejde og Amtsrådsforeningen.

1.

Pensionsbidrag for portører ansat ved Rigshospitalet siden den 31-12-2006 indbetales til Pen-Sam Gruppen ligesom for øvrige portører, medmindre den enkelte portør ved Rigshospitalet har tilkendegivet over for regionen, at pågældende ønsker, at indbetaling fortsat sker til PensionDanmark (PKS).

2.

De pr. 31-12-2006 ansatte sygehusportører ved Rigshospitalet, som oppebærer en særlig feriegodtgørelse på 2,2 %, fortsætter hermed.

3.

Bestemmelserne i pkt. 1 og 2 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2011.

## PROTOKOLLAT OM TJENESTEMANDSANSATTE PORTØRER

Af § 2, stk. 1, i overenskomsten fremgår, at de personer, som henhører under de i § 1 nævnte sygehusportørgrupper, og som har opnået tjenestemandstatus eller senere opnår sådan ansættelse, ikke omfattes af nærværende overenskomst.

Det skal forstås sådan, at overenskomsten kun finder anvendelse for tjenestemænd med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger (opsigelsesregler, pension osv. er anderledes for tjenestemænd end for overenskomstsansatte). Dvs. at overenskomsten i øvrigt gælder for tjenestemænd på samme måde som for overenskomstsansatte (lønbestemmelser mv.).

Hvis der for enkelte tjenestemænd tidligere måtte være aftalt særlige lønforløb på et højere lønniveau end overenskomstens almindelige lønbestemmelser, fortsætter disse dog som personlige ordninger.

København, den 17-08-2009

For FOA-FAG OG ARBEJDE:

Karen Stæhr

/ Anders Damm-Frydenberg

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen



**\*\*NYT\*\* pr. 12-05-2010**

**REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN**

**FOA – FAG OG ARBEJDE**

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER**

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

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

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

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

***BEMÆRKNINGER:***

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

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

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

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

*a) **Multimedier***

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

**b) Sundhedsordninger**

*Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbehandling, zoneterapi).*

*Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.*

**c) Befordring**

*Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færgeabonnement).*

**d) Øvrige**

*Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

**BEMÆRKNING:**

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

**København, den 12-05-2010**

**For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN**  
**Signe Friberg Nielsen**

**/ Ole Lund Jensen**

**For FOA – FAG OG ARBEJDE**  
**Dennis Kristensen**

**/ Steen Parker Sørensen**

