

UDBUDSBILAG 6

OVERENSKOMST OK – NR. 32.37

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA - FAG OG ARBEJDE

FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F

OVERENSKOMST
OM
LØN- OG ARBEJDSFORHOLD
FOR ERHVERVSUDDANNEDE SERVICEASSISTENTER OG
SERVICEASSISTENTELEVER

2008

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

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

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET.....	5
§ 2. FORHANDLINGS- OG AFTALERET.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	6
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING.....	6
§ 4. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 5. LØN	7
§ 6. GRUNDLØN	8
§ 7. FUNKTIONSLØN.....	8
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 9. OVERGANGSORDNINGER FOR HUSASSISTENTER, RENGØRINGSASSISTENTER, PORTØRER OG AMU-UDDANNEDE SERVICEASSISTENTER MED MERIT.....	11
§ 10. PENSIONSORDNING	12
§ 11. ATP.....	13
§ 12. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD.....	13
§ 13. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT	14
§ 14. ARBEJDSSTID	14
§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST.....	14
§ 16. BARNES 1. (MED VIRKNNG FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG	14
§ 17. TJENESTEFRIHED	15
§ 18. MEDLEMSSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE.....	15
§ 19. FAGLIG STRID M.V.....	15
§ 20. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER.....	15
§ 21. OPSIGELSE.....	16

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	17
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	19
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING	19
§ 24. PENSION.....	19
§ 25. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING.....	20
§ 26. ARBEJDSTID	21
§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	21
§ 28. BARN 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG.....	22
§ 29. OPSIGELSE.....	22
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	22
KAPITEL 4. ELEVER	23
§ 31. LØNBESTEMMELSER	23
§ 32. ARBEJDE UNDER PRAKTIK.....	24
§ 33. SYGDOM	25
§ 34. TJENESTEDRAGT.....	25
§ 35. SERVICEASSISTENTELEVERS RETSFORHOLD I ØVRIGT.....	25
§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER).....	25
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	26
§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	26
BILAG 1. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSTIDSAFTALE.....	27
PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	28
PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR ERHVERVSUDDANNEDE SERVICEASSISTENTER OG SERVICEASSISTENTELEVER FOR MEDARBEJDERE I H:S OG BORNHOLMS REGIONSKOMMUNE SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN	

OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS
SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL
OVERENSKOMST/AFTALE..... 29

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST 30

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN
VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER 31**

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG FORHANDLINGS- OG AFTALERET

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever i regional tjeneste. Eleverne forudsættes ansat efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 345 af 13-05-2005 om serviceassistentuddannelsen.

BEMÆRKNINGER:

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

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

****NYT****

Stk. 2.

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

§ 2. FORHANDLINGS- OG AFTALERET

For erhvervsuddannede serviceassistenter, der har pensionsordning i Pen-Sam Gruppen har FOA Fag og Arbejde forhandlings- og aftaleretten.

For serviceassistenter, der har pensionsordning i PensionDanmark har Fagligt Fælles Forbund - 3F forhandlings- og aftaleretten.

BEMÆRKNINGER:

Det skal ved ansættelsen afklares til hvilket pensionsforsikrings selskab det samlede pensionsbidrag skal indbetales, jf. § 10, da dette samtidig afgør forhandlings- og aftaleretten for den enkelte stilling. Dette gælder uanset

om pågældende ikke ved ansættelsen opfylder karensbetingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning efter § 10.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter erhvervsuddannede serviceassistenter, som

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

BEMÆRKNINGER:

Mere en 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 01-10- 2008 til og med 01-11- 2008 eller ansættelse fra 15-04-2009 til og med 15-05-2009.

Ved fremtidig varig ansættelse af erhvervsuddannede serviceassistenter bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer. Parterne har herved forudsat, at der ikke generelt på den enkelte arbejdsplads, hvor der er ansat flere erhvervsuddannede serviceassistenter kan ske en generel ned-sættelse af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad til 8 timer pr. uge for alle erhvervsuddannede serviceassistenter.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til medarbejdernes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at de deltidsansatte tilbydes en øget beskæftigelse, før der ansættes nye erhvervsuddannede serviceassistenter.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 21 og 22.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er til-lagt 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.

§ 5. LØN

****NYT****

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 6, funktionsløn, jf. § 7, kvalifikationsløn, jf. § 8 og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (OK [11.20.19](#))¹.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

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

BEMÆRKNING:

Aftalen om ny løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

Den hidtidige aftale om resultatløn er integreret 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 til medarbejdere ansat ved undervisningsinstitutioner m.v. med ferielukning i mere end 5 uger om året beregnes således:

Arbejdstimer/dag x (årlige arbejdsdage + 25 feriedage + 10 søgnehellidage) x 100

1924

= beskæftigelsesprocent.

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstsmæssige fridage. Medarbejderne har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

BEMÆRKNINGER:

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 14.

Den 6. ferieuge, jf. § 22, nr. 20 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. § 22, punkt 20.

Stk. 5.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 6. GRUNDLØN

****NYT****

Grundlønnen for erhvervsuddannede serviceassistenter er fastsat til løntrin 16 (**med virkning fra den 01-04-2009: løntrin 18**).

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.

Grundlønnen dækker de funktioner, en erhvervsuddannet serviceassistent er i stand til at varetage, når denne er nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til det job, som den ansatte varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrette-

læggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Til erhvervsuddannede serviceassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Stk. 2.

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.

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, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Der er ikke i denne overenskomst aftalt centralt fastsatte tillæg, men de lokale parter bør ved forhandling om ny løn være opmærksom på, hvad der ydes til sammenlignelige grupper.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsaf-talen.

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

- *Særligt smudsigt arbejde*
- *særligt genfyldt arbejde*
- *særlige vilkår for arbejdets udførelse*
- *opplæringsfunktion*
- *administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling*
- *specialistfunktion*
- *tilsynsopgaver/gruppelederfunktion*
- *særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver*
- *rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger ved sygehuse*
- *deltagelse i feriekoloni*
- *fast afløserkorps*
- *arbejde i delvis selvstyrende grupper*
- *hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere*
- *andre emner som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. § 22, punkt 18.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

Efter 6 års beskæftigelse som serviceassistent på grundlag af erhvervsuddannelsen ydes kvalifikationsløn på 3 løntrin (løntrin 19) **(med virkning fra den 01-04-2009: 4 løntrin (løntrin 22))**.

Stk. 3.

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

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:

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

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

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*
- *efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *specialviden*
- *fleksibilitet*
- *ansvarlighed*
- *selvstændighed*
- *samarbejdsevne- og vilje*
- *kreativitet*
- *andre emner som findes relevante.*

§ 9. OVERGANGSORDNINGER FOR HUSASSISTENTER, RENGØRINGSASSISTENTER, PORTØRER OG AMU-UDDANNEDE SERVICEASSISTENTER MED MERIT

****NYT****

Stk. 1.

For husassistenter, rengøringsassistenter, portører og amu-uddannede serviceassistenter, der har gennemgået erhvervsuddannelsen til serviceassistent, jf. § 5 i uddannelsesbekendtgørelsen (generel merit) indregnes ansættelsestiden som månedslønnet husassistent, rengøringsassistent, portør og amu-uddannet serviceassistent ved amtet/regionen og/eller kommunen som beskæftigelse med henblik på opnåelse af kvalifikationsløn på 3 løntrin (løntrin 19) **(med virkning fra den 01-04-2009: 4 løntrin (løntrin 22))**, tidligst at regne fra den 01-10-1995 jf. § 8, stk. 2.

Stk. 2.

Ved overgangen til denne overenskomst bevarer de pågældende som minimum den hidtidige løn incl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn samt eventuel overgangsløntrin som husassistenterne, rengøringsassistenterne, portørerne og amu-uddannede serviceassistenter oppebar, umiddelbart før opstart af merituddannelsen, som personlig løngaranti. Denne garanti er gældende, så længe den pågældende er ansat i stillingen som erhvervsuddannet serviceassistent med hidtidig beskæftigelsesgrad ved regionen/kommunen. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende. Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 3.

Ved overgangen til en stilling som erhvervsuddannet serviceassistent skal lønnen sammensættes på ny bestående af grundløn, eventuel funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. § 5, stk. 1. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end den personlige løngaranti, sker aflønningen efter den personlige løngaranti. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Der kan modregnes i den personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

Stk. 4.

Det er en forudsætning for de særlige meritvilkår, at ansættelsesmyndigheden har bevilget den pågældende orlov fra stillingen som husassistent, rengøringsassistent, portør eller amu-uddannet serviceassistent, samt at den pågældende vender tilbage til samme ansættelsesmyndighed umiddelbart efter afsluttet merituddannelse.

Stk. 5.

Orlovsperioden ved merituddannelsen medregnes i beskæftigelsesancienniteten med hensyn til opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og efterløn, jf. § 4.

§ 10. PENSIONSORDNING

****NYT****

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PensionDanmark eller Pen-Sam Gruppen for erhvervsuddannede serviceassistenter, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal/regional beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode.

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

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperiode se § 22, punkt 10, jf. (OK [11.15.1](#) med tilhørende fortolkningsbidrag).

En månedslønnet erhvervsuddannet serviceassistent, der umiddelbart forud for ansættelsen ved regionen har været omfattet af en forsikringsmæssig pensionsordning fra den tidligere ansættelse med ret til løbende udbetaling og med en samlet pensionsbidragsbetaling på 12,50% (**med virkning fra 01-04-2009; 12,55 %**) eller mere, vil uden at opfylde karensvilkårene være berettiget til pensionsordningen fra ansættelsen.

****NYT****

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50 % (**med virkning fra 01-04-2009; 12,55 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

Bestemmelserne om pensionsordning 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.

Stk. 4.

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

Stk.5.

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

Stk. 6.

Pensionsbidraget indbetales til PensionDanmark, medmindre den enkelte medarbejder overfor ansættelsesmyndigheden skriftligt erklærer at indbetaling ønskes til Pen-Sam Gruppen.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

****NYT****

Stk. 7.

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 feriegødtgørelse 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.

§ 11. ATP

For de ansatte gælder A-satsen, jf. (OK [11.33.1](#)).

§ 12. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD.

Hvis erhvervsuddannede serviceassistenter deltager i feriekoloniophold under tilsvarende vilkår som personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, er de berettiget til betaling efter bestemmelserne herfor, jf. den mellem de regionale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK [11.05.06.01](#)).

§ 13. RENGØRINGSMATERIEL OG TJENESTEDRAGT

Stk. 1.

Det fornødne rengøringsmateriel stilles til rådighed af institutionen.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

§ 14. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA – Fag og Arbejde (OK [11.05.11.1](#)) gælder, jf. bilag 1 vedrørende Fagligt Fælles Forbund – 3F's tilslutning til aftalen.

§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Erhvervsuddannede serviceassistenter oppebærer fuld løn under sygdom og arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. cirkulære nr. [C.125](#) under afsnit (OK [11.03](#)).

§ 16. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

****NYT****

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (med virkning fra den 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 den 01-04-2009: og 2.) sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 17. TJENESTEFRIHED

Der kan gives erhvervsuddannede serviceassistenter adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for regionalt ansatte tjenestemænd gældende regler.

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

§ 18. MEDLEMSSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Der beskæftiges fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 19. FAGLIG STRID M.V.

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den senest mellem hovedorganisationerne aftalte norm, jf. den i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

§ 20. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundene deres støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., optages der drøftelser mellem de berørte parter. Sådanne drøftelser finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundenes lokale afdelinger, jf. § 22, punkt 32 og punkt 33.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for indførelse af forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor regionen finder det ønskeligt.

§ 21. OPSIGELSE

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

BEMÆRKNINGER:

Forbundenes adresser er:

*FOA – Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V.
forha001@foa.dk*

*Fagligt Fælles Forbund – 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V.
den.offentlige.gruppe@3f.dk*

Hvilken af de 2 organisationer, der skal ske underretning til er fastsat i § 2.

Stk. 4.

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen 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. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant

krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

****NYT***

Stk. 6.

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af 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.

§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [21.11.1](#))

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbreve for erhvervsuddannede serviceassistenter der er ansat på skoler kan det anføres som et ansættelsesvilkår, at skoleserviceassistentens ferie afholdes - medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde - på dage, hvor skolen er lukket. 4 ugers ferie anses for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien. Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.

2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))

7. Lønberregning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
- 15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))**
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
- Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 1,9 %.*
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Erhvervsuddannede serviceassistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

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

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

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

31. 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. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 23. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter erhvervsuddannede serviceassistenter, som

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

§ 24. PENSION

****NYT****

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PensionDanmark eller Pen-Sam Gruppen for erhvervsuddannede serviceassistenter, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50 % (**med virkning fra 01-04-2009: 12.55 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 22, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Erhvervsuddannede serviceassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere (amts)kommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3.

§ 10, stk. 3-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 25. LØN, LØNBEREGNING OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen efter §§ 6-8.

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Regionen kan ved udbetalingen anvende check eller pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres. Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvendes efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen til timelønnede finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Efter institutionens aføgelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen. Hvis der med den ansatte aftales á conto udbetaling skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

§ 26. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA – Fag og Arbejde gælder (OK [11.05.11.1](#)), jf. bilag 1 vedrørende Fagligt Fælles Forbund – 3F's tilslutning til aftalen.

Stk. 2.

Når en afløser, jf. § 23, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendes gives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed.

Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen /arbejdets forventede varighed:	Arbejdets faktiske varighed:	Betaling for:
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c. 3 timer	2½ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. ingen	3 timer	4 timer
f. ingen	5 timer	5 timer

§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

§ 28. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 16, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har ret til en indtægt under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 29. OPSIGELSE

Stk. 1.

For timelønnede erhvervsuddannede serviceassistenter, der er fyldt 18 år, gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiver-side på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehellidage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehellidagen og/eller en sygefraværsperiode på max. 7 kalenderdage.

Stk. 2.

Øvrige timelønnede kan afskediges – og kan forlange sig afskediget – til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 5, stk.1 og 2	Løn
§ 6	Grundløn
§ 7	Funktionsløn
§ 8	Kvalifikationsløn
§ 11	ATP
§ 12,	Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 13	Rengøringsmateriel og tjenestedragt
§ 17	Tjenestefrihed
§ 18	Medlemskab af arbejdsløshedskasse
§ 19	Faglig strid m.v.
§ 20	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger
§ 22	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1, 2, 4, 9,10,12,13, 15, 18,20 og 25-29, 30-35.

Stk. 2.

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

KAPITEL 4. ELEVER

§ 31. LØNBESTEMMELSER

Stk. 1.

For elever omfattet af § 4 i uddannelsesbekendtgørelse nr. 345 af 13-05-2005, udgør lønnen følgende beløb pr. måned:

a) under 18 år:

1.-12. måned	5.527,10 kr. (31/3 2000-niveau)
13. og følgende måned	6.001,09 kr. (31/3 2000-niveau)

b) over 18 år (fra den 1. i den efterfølgende måned):

1.-12. måned	7.693,93 kr. (31/3 2000-niveau)
13. og følgende måned	8.193,32 kr. (31/3 2000-niveau)

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem parterne enighed om, at oprykning til næste sats (13. og følgende måned) for elever, der påbegynder uddannelsen efter den 1. i en måned, sker fra den 1. i den efterfølgende måned.

****NYT** med virkning fra 01-04-2009**

Stk. 2.

For elever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse (uddannelsens starttidspunkt) er fyldt 25 år, er lønnen fastsat til løntrin **13** i den regionale løntrinskala.

Stk. 3.

For elever omfattet af uddannelsesbekendtgørelsens § 8 (merituddannelsen) er lønnen fastsat til løntrin **13** i den regionale løntrinskala.

Stk. 4.

Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder, jf. (OK [11.23.2](#)).

Stk. 5.

Den i stk. 1 anførte løn inkluderer godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (f.eks. i aften- og natperioden).

Stk. 6.

De i stk. 1 anførte beløb procentreguleres efter § 5 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne. Det i stk. 2 og 3 anførte løntrin reguleres efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, jf. (OK [21.03.1](#)).

Stk. 7.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 8.

Serviceassistentelever får udleveret en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

Stk.9.

Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned eller afsluttes på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således: (løn pr. måned x antal kalenderdage, der vedrører uddannelsen i den aktuelle kalendermåned) divideret med antal kalenderdage i den aktuelle måned.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på muligheden for anvendelse af decentral løn for elever jf. nr. 3 I Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår, (OK [11.32.1](#))

§ 32. ARBEJDE UNDER PRAKTIK

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid under praktiktjenesten er 37 timer.

Stk. 2.

Elevernes praktikuddannelse forudsættes afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjeneste afvikles for det til praktikstedet knyttede personale.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter også de tilfælde, hvor der på det enkelte praktiksted

- a) *ydes fri tjenestedragt eller ydes betaling herfor og*
- b) *efter de gældende overenskomster så vidt muligt gives tjenestefrihed (f.eks. fra kl. 12.00) 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag. Der kan ikke ydes tillægsbetaling til elever aflønnet efter § 31, stk. 1.*

Stk. 3.

Elever aflønnet efter § 31, stk. 1, kan i de

- første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 4. weekend
 - i aften- og natperioden i større omfang end en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,

- følgende 12 måneder ikke deltage i praktiktjeneste
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend
 - i aften- og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid,

- sidste 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 2. weekend
 - i aften- og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid.

Stk. 4.

Under praktiktjeneste for elever aflønnet efter § 31, stk. 1-3, følges arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA – Fag og Arbejde, (OK [11.05.11.1](#)), jf. bilag 1 for Fagligt Fælles Forbund – 3F's vedkommende. Dog er elever aflønnet efter § 31, stk. 1 undtaget § 11 i arbejdstidsaftalen om honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

§ 33. SYGDOM

Stk. 1.

Elever oppebærer i de første 12 måneder fuld løn under sygdom i indtil 3 måneder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Elever, der har været ansat i mindst 1 år, oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 34. TJENESTEDRAGT

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

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

§ 35. SERVICEASSISTENTELEVERS RETSFORHOLD I ØVRIGT

For serviceassistentelevers retsforhold gælder lov om erhvervsuddannelser.

****NYT****

§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)

Serviceassistentelever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 11	ATP
§ 16	Barns 1. (med virkning fra 01-04-2009: og 2.) sygedag

§ 17	Tjenestefrihed
§ 22	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede punkt 1, 2, 4, 11-13,18,20-22,25-29, 30-34

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 37. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten træder – hvor intet andet er anført - i kraft den **01-04-2008**.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Fra en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af erhvervsuddannede serviceassistenter og elever i henhold til den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

København, den 31-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Gina Liisborg

/ Lis Bjørnestad

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Ellen Lykkegård

BILAG 1. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSSTIDSAFTALE

Fagligt Fælles Forbund – 3F tilslutter sig arbejdstidsaftale indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, FOA – Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærforening/HK, jf. (OK [11.05.11.1](#)).

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR ERHVERVSUDDANNEDE SERVICEASSISTENTER OG SERVICEASSISTENTELEVER FOR MEDARBEJDERE I H:S OG BORNHOLMS REGIONSKOMMUNE SOM I FORBINDELSE MED OPGAVER- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST/AFTALE

Bilaget omfatter ansatte som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale med tilhørende bilag om arbejdstid mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og 3 F for blandt andre erhvervsuddannede serviceassistenter ved Rigshospitalet henholdsvis Organisationsaftale af den 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab for blandt andre erhvervsuddannede serviceassistenter, dog ikke ved Rigshospitalet, og Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel eller overenskomst mellem 3 F og FOA – Fag og Arbejde og KL af 06-03-2006 vedrørende erhvervsuddannede serviceassistenter og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af den 07-04-2006 med FOA – Fag og Arbejde og 3 F for erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever.

For ovenstående personale gælder følgende:

For de pr. 31-12-2006 ansatte erhvervsuddannede serviceassistenter ved Rigshospitalet indbetales pensionsbidrag fortsat til StK: Pension i Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

For de pr. 31-12-2006 ansatte erhvervsuddannede serviceassistenter i det hidtidige H:S i øvrigt indbetales pensionsbidrag fortsat til Pen-Sam Gruppen.

For de pr. 31-12-2006 ansatte erhvervsuddannede serviceassistenter i det hidtidige Bornholms Regionskommune ansat efter KL-overenskomsten, indbetales pensionsbidrag fortsat til PensionDanmark (PKS) eller Pen-Sam Gruppen efter hidtidige regler.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2011.

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

A. Erhvervsuddannede serviceassistenter ved Rigshospitalet

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

B. Ansatte efter KL-overenskomsten for erhvervsuddannede serviceassistenter i den hidtidige Bornholms Regionskommune

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

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

**REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN**

**FOA – FAG OG ARBEJDE
FÆLLES FAGLIGT FORBUND -
3F**

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 skattebegunstigede 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

d) Øvrige

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter 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

København, den 07-06-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For FÆLLES FAGLIGT FORBUND – 3F
Ellen K. Lykkegård

32.37.1
Side 34