

Overenskomst

Sygehusportører, DR

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

****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**

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØNDANNELSE	6
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	9
§ 8. LØNUDBETALING.....	11
§ 9. PENSION	11
§ 10. TJENESTEDRAGT.....	13
§ 11. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG.....	13
§ 12. TJENESTEFRIHED	13
§ 13. OPSIGELSE	13
§ 14. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	15
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	17
§ 15. PERSONAFGRÆNSNING.....	17
§ 16. LØN	17
§ 17. LØNUDBETALING.....	19
§ 18. PENSION 13,40 %.....	19
§ 19. TJENESTEDRAGT.....	19
§ 20. OPSIGELSE, SYGDOM OG FRIHED.....	20
§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	20

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	20
§ 22. DELTIDSANSÆTTELSE	20
§ 23. ARBEJDSSTID M.V.....	21
§ 23A. PLUSTID	21
§ 24. ANSÆTTELSESFORHOLD	22
§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	22
PROTOKOLLAT 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	23
PROTOKOLLAT 2 - OM TJENESTEMANDSANSATTE PORTØRER	24
PROTOKOLLAT 3 - OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	25
BILAG 1. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 01-04-2000 FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SYGEHUSPORTØRER	28
BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER	32
BILAG 3. SYGEHUSPORTØRER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....	34
BILAG 4 – BETINGELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	35

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE.

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som portører, nattevagter, desinfektører, bude, havemænd samt chauffører.

BEMÆRKNINGER:

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

Institutionerne kan ikke ansætte køkkenpersonale med aflønning efter sygehusportøroverenskomsten. Køkkenpersonale, der allerede er ansat med aflønning som sygehusportør, bevarer denne aflønning som en personlig ordning i det nuværende ansættelsesforhold.

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

Stk. 2.

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.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 4.

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

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

Stk. 5.

Såfremt nogle af de personer, som henhører under de i stk. 1-4 nævnte sygehusportørgrupper, har opnået tjenstemandsansættelse eller eventuelt senere opnår sådan ansættelse, omfattes de ikke af denne overenskomst.

Stk. 6.

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

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2024 til og med den 1. november 2024 eller ansættelse fra den 15. april 2025 til og med den 15. maj 2025.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 13 og 14.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer:

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

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 4.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale (OK [11.20.14](#))¹.
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 forhandlingssystemet, 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.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen til sygehusportører gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet.

Grundlønnen til aspiranter gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyansat.

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).

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

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

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

Stk. 2.

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin
Sygehusportører	15
Sygehusportører <ul style="list-style-type: none">• der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger, samt Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland eller• der fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger	16
Sygehusportører, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde	24
Aspiranter	13

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 2

Der er centralt aftalt følgende:

Der ydes til alle på overenskomsten et tillæg på 7.524 kr. (31. marts 2018 niveau). **(Med virkning fra 1. april 2025: 13.090 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau)).**

Forhøjelsen pr. 1. april 2025 sker således, at 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.

BEMÆRKNINGER:

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](#)).

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 er pensionsgivende.

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

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.*

Stk. 5.

Funktionsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

Sygehusportører med grundløn 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 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.

Sygehusportører med grundløn 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 23, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 23.

Stk. 3.

Sygehusportører med grundløn 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 18, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 18.

Sygehusportører med grundløn 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 24, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 24.

Stk. 4.

Sygehusportører med grundløn 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 26, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 26.

Sygehusportører med grundløn 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 32, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 32.

Stk. 5.

Aspiranttiden indgår ved beregningen af, hvornår betingelserne for at opnå garantiløn efter stk. 2-4 er opfyldt.

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.

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.*

Stk. 9.

Kvalifikationsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 8. LØNUDBETALING

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

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til 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. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3.

For deltidsansatte er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA 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.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 6.

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

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

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 7.

Stk. 7 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 7. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har været omfattet af stk. 7, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

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

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 7a. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af overenskomsten uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

§ 10. TJENESTEDRAGT

Der ydes sygehusportører fri tjenestedragt.

§ 11. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 12. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

§ 13. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR nummer: 46024516

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 5.

FOA 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 i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 7.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 udpeges af FOA, 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.

Stk. 9.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 14. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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 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.

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

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. Opsparing af frihed (OK 11.37.1)

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

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

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 15. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter ansatte, som er ansat til højst én måneds beskæftigelse.

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.

§ 16. LØN

Aflønning for sygehusportører, der har gennemgået aspiranttiden, sker, med en timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen iht. §§ 5 -7 og bilag 2.

32.16.1
Side 18

For sygehusportører, der ikke har gennemgået aspiranttiden, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen ekskl. pensionsbidrag på løntrin 13

§ 17. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. stk. 2. 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. 2.

Til timelønnede, som er omfattet af § 15, stk. 2, udbetales lønnen månedsvis bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i § 15, stk. 1, kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 18. PENSION 13,40 %

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for ansatte, som

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

§ 9, stk. 2 – 7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 19. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, ydes et tillæg til timelønnen på 1,72 kr. (31. marts 2018 niveau). Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehelligdage og for overarbejdstimer.

§ 20. OPSIGELSE, SYGDOM OG FRIHED

Stk. 1.

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

For de under § 15 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.

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 12 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede punkt 1-2, 5, 10-18, 20-36 (Punkt 21, kun for så vidt angår forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager).

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 22. 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 deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

§ 23. ARBEJ DSTID M.V.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2024**

§ 23A. PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler [OK 11. 05.2] giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes

deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.

§ 24. ANSÆTTELSESFORHOLD

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

§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomstens bestemmelser har, hvor intet andet er anført, virkning **fra den 1. april 2024.**

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst **til den 31. marts 2026.** Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

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

København, den 22. januar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA
Tanja Nielsen

/ Nicholai Ejrum Kjølberg

PROTOKOLLAT 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

§1. FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013 OG 1. JANUAR 2013 OG SENERE

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.

§2. SÆRLIGT FOR ANSATTE I FLEKSJOB FØR 1. JANUAR 2013

Stk. 1

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. 2.

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 deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

PROTOKOLLAT 2 - OM TJENESTEMANDSANSATTE PORTØRER

Af § 1, stk. 5, 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 overenskomstansatte). Dvs. at overenskomsten i øvrigt gælder for tjenestemænd på samme måde som for overenskomstansatte (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 20. marts 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Asbjørn Andersen

/ Sidsel Boertmann Brüel

PROTOKOLLAT 3 - 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, helbredsbedømmelse, 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/færgesubskription).

d) *Øvrige*

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING:

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

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

PROTOKOLLAT 4 – SÆRLIGE TILFÆLDE FOR UDVIDELSE AF PERIODEN FOR AFVIKLING AF UDDANNELSE

Parterne kan i forbindelse med ekstraordinære kapacitetsændringer aftale at perioderne for afvikling af uddannelse i henhold til overenskomstens § 1, stk. 2 forlænges.

Forlængelse af perioden for afvikling af grundkursus, specialiseringsmodul og det funktionsrettede modul forudsætter, at behovet for forlængelse af perioden er begrundet i kapacitetsændringerne og, at der foreligger en plan for gennemførelse af uddannelsen for de berørte medarbejdere.

Perioden for gennemførelse af de 3 forløb kan forlænges op til 12 måneder. Dette betyder, at aspiranttiden hvor grundkursus og specialiseringsmodul skal afvikles kan forlænges til 20 måneder. Ved forlængelse i 12 måneder skal det funktionsrettede modul gennemføres inden de første 24 måneders ansættelse.

Udvidelse af perioden for afvikling af uddannelse ændrer ikke ved det i overenskomstens § 1, stk. 2. nævnte forhold, at der ikke kan gøres påstand gældende om brud på overenskomsten, hvis uddannelsesmodulerne ikke færdiggøres inden for de angivne tidsterminer, og grunden ikke kan tilskrives arbejdsgiveren. Tidsterminerne er i henhold til dette protokollat udvidet i forhold til den plan, der skal foreligge for gennemførelse af uddannelsen for de berørte medarbejdere.

For aspiranter hvor der aftales udvidelse af aspiranttiden, og hvor udvidelsen udelukkende kan tilskrives kapacitetsudvidelsen, aftales der et midlertidigt tillæg som forskellen mellem grundlønnen for aspiranter og grundlønnen for portører. Tillægget ydes i den forlængede aspiranttid, der udelukkende skyldes kapacitetsudvidelsen. Denne periode vil fremgå af den plan for uddannelse, der skal foreligge.

København den 31. januar 2014

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Lotte Pedersen

/ Lisbet Sørensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Karen Stæhr

/ Jakob Bang

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	(31. marts 2018-niveau) Løntrin den 31. marts 2000 + 3.360 kr.	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 + 3.360 kr. (31. marts 2018 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		(31. marts 2018-niveau). Løntrin den 31. marts 2000 + 5.511 kr.	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangsløntrin og evt. udligningstillæg
0 - 2 år		10 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13
2 - 3 år		11 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13 + udl.*)
3 - 4 år		11 + tillæg	Løntrin 12	14	
4 - 6 år		12 + tillæg	Løntrin 12	14	15 i grp. 0 og 1
6 - 8 år		13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
8 - 10 år		15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl.
10 - 12 år		17 + tillæg	Løntrin 12	20	
12 - 14 år		19 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.
14 år -		20 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.

*) Udligningstillægget udgør forskellen mellem løntrin 11 + 5.511 kr. (31. marts 2018 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		(31. marts 2018-niveau) Løntrin den 31. marts 2000 + 5.511 kr.	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangsløntrin og evt. udligningstillæg
0 - 2 år		10 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13 + 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 + 5.511 kr. (31. marts 2018) og løntrin 12.

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

Lønanciennitet den 31-03-2000		(31. marts 2018-niveau) Løntrin den 31. marts 2000 + 34.409 kr.	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangs-løntrin og evt. udligningstillæg
0 - 2 år		10 + tillæg	Løntrin 20	20	
2 - 3 år		11 + tillæg	Løntrin 20	20	21 i grp. 0 og 1
3 - 4 år		11 + tillæg	Løntrin 20	22	
4 - 6 år		12 + tillæg	Løntrin 20	22	
6 - 8 år		13 + tillæg	Løntrin 20	22	23 i grp. 0
8 - 10 år		15 + tillæg	Løntrin 20	(22)	23 + udl. *)
10 - 12 år		17 + tillæg	Løntrin 20	28	
12 - 14 år		19 + tillæg	Løntrin 20	28	
14 år -		20 + tillæg	Løntrin 20	(28)	29 + udl. i grp. 3 og 4

*) Udligningstillægget udgør forskellen mellem løntrin løntrin 15 + 34.409 kr. (31. marts 2018) 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.

BILAG 3. SYGEHUSPORTØRER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVER- 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.

BILAG 4 – BETINGELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelse
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 6, stk. 2	Funktionstillæg
§ 6, stk. 3	Sektionsarbejde
§ 7, stk. 2	Garantiløn 3 år/7 år
§ 7, stk. 3	Garantiløn 3 år/7 år
§ 7, stk. 4	Garantiløn 3 år/7 år

JANUAR 2025

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haendbog_2024_32.16.1_Sygehusportører_23012025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.