

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FOA - FAG OG ARBEJDE
LEDERNES HOVEDORGANISATION

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og arbejdsforhold
for
ledende servicepersonale og oldfrueassistenter

****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

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSE	6
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	8
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	9
§ 8. LØNUDBETALING	11
§ 9. PENSION	11
§ 10. ATP	12
§ 11. ARBEJDSSTID M.V.	12
§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	13
§ 13. TJENESTEFRIHED	13
§ 14. TJENESTEDRAGT	14
§ 15. OPSIGELSE	14
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	15
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE OLDFRUEASSISTENTER	17
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	17
§ 18. LØN OG LØNBeregning	17
§ 19. LØNUDBETALING.....	17
§ 20. PENSION	17
KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	18
§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
BILAG 1 – BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	20

BILAG 2 – FOR LEDENDE SERVICEPERSONALE, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB	21
PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN.....	22
PROTOKOLLAT 2 – AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	24

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- a) Chefportører, souschefer herfor samt ledere af funktionsområder under chefportørens ledelsesområde ved regionale sygehuse og institutioner.

BEMÆRKNINGER:

Stillingsbetegnelsen chefportør dækker - uanset de hidtil gældende stillingsbetegnelser - de personer, der er ansat som øverste arbejdsleder for sygehusportører.

Ved ledere af funktionsområder under chefportørens ledelsesområde forstås typisk stillinger som depotbestyrer, transportleder, leder af intern/ekstern posttjeneste, leder af transportfunktionen og leder af grønne områder.

FOA - Fag og Arbejde forhandler som hidtil stillinger omfattet af pkt. a.

- b) Rengøringschefer, rengøringsledere, vaskerichefer, souschefer for vaskerichefer og 1. assistenter for vaskerichefer ved regionale sygehuse samt oldfrueassistenter ved sygehuse og institutioner.

BEMÆRKNINGER:

Vaskerichefer er en mere tidssvarende betegnelse for oldfruer.

Ledernes Hovedorganisation forhandler som hidtil stillinger omfattet af pkt. b.

- c) Servicechefer, sektionsledere, serviceledere og konsulenter ved regionale sygehuse og institutioner.

BEMÆRKNINGER:

1. Der findes i praksis også en række andre betegnelser for stillinger med nogenlunde samme indhold, f.eks. projektledere og koordinatore.

Servicechefer/projektledere er øverst i hierarkiet.

2. Det er regionens afgørelse, hvorvidt der skal oprettes stillinger efter § 1, stk. 1 a, b eller c.

Stillinger efter § 1, stk. 1c, vil især kunne tænkes oprettet de steder, hvor Regionernes Lønnings- og Takstnævns overenskomst for serviceassistenter ved sygehuse gælder, jf. Regionernes OK-Samling [32.21.1](#)¹. Det er dog også muligt efter regionens behov at oprette sådanne stillinger andre steder. Det

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

gælder f.eks., hvis hovedparten af rengøringsopgaverne og portøropgaverne er underlagt samme leder.

3. Bestemmelsen forhindrer ikke, at der sker ansættelse efter andet grundlag. Det er f.eks. tilfældet, hvis der kræves akademikeruddannelse, maskinmesteruddannelse, administrativ uddannelse o.s.v.

4. Ledernes Hovedorganisation og FOA - Fag og Arbejde forhandler i fællesskab stillinger omfattet af pkt. c.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

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. 4.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

Stk. 5.

Med hensyn til vaskerichefer, souschefer, 1. assistenter og oldfrueassistenter finder overenskomsten anvendelse for:

- 1) Personer, som har en treårig praktisk vaskeriuddannelse og det af Oldfrueskolen etablerede teoretiske kursus,
- 2) personer, som ikke opfylder det under nr. 1 omtalte, men som af en ansættelsesmyndighed på baggrund af gennemgang af anden uddannelse/beskæftigelse anses for kvalificeret til ansættelse som vaskerichef, souschef eller 1. assistent.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

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 2021 til og med den 1. november 2021 eller ansættelse fra den 15. april 2022 til og med den 15. maj 2022.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 15 og 17.

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: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. Fællesaftale om Ny Løn (OK [11.20.12](#)).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 1.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1) Fællesaftale om ny løn (OK [11.20.12](#)).
- 2) Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

I overvejelserne om på hvilket niveau lønforhandlingerne 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.

Stk. 3.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Grundlønnen for oldfrueassistenter er løntrin 21.

Der ydes til alle på ovennævnte grundlønstrin, herunder også alle på personlig ordning, et årligt pensionsgivende tillæg på 6.969 kr. (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 8.458 kr. (31. marts 2018- niveau).**

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 3.

Grundlønnen for ledende servicepersonale aftales lokalt til ét løntrin inden for intervallet mellem løntrin 24 og løntrin 46.

Grundlønsintervallet for følgende stillinger begynder ved løntrin 22:

- Rengøringschefer med mindst 4 underordnede.
- Rengøringsledere uden souscheffunktion og med færre end 120 underordnede.
- 1. assistenter for vaskerichefer

Grundlønsintervallet for følgende stillinger begynder ved løntrin 24:

- Souschefer og ledere af funktionsområder under chefportørens ledelsesområde.

Der ydes til alle på ovennævnte grundlønstrin, herunder også alle på personlig ordning, et årligt pensionsgivende tillæg på 17.588 kr. (31. marts 2018-niveau). **Med virkning fra 1. april 2022: 19.077 kr. (31. marts 2018-niveau).**

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn inden for det nævnte interval.

Eventuelle interesselister om grundlønnens størrelse inden for intervallet afgøres efter kapitel 7, § 20, stk. 1, 2 og 3 i Fællesaftale om ny løn (OK [11.20.12](#)).

****NYT** virkning pr. 1. april 2022**

Stk. 4.

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2019 (**med virkning fra 1. april 2022: pr. 1. april 2022**) sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (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 den ansattes grundløn.

Stk. 2.

Til cheffortørere, rengøringschefer og servicechefer med afdelingsledelse gives et tillæg for funktionen. Tillægget er pensionsgivende og udgør 34.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Såfremt der lokalt er aftalt funktionsløn for nævnte funktion, foretages modregning heri.

Tillægget kan forhandles højere lokalt.

Ved afdelingsledelse forstås selvstændigt budgetansvar og egentligt ansvar for ledelsen på afdelingen.

BEMÆRKNINGER:

Funktion og kompetence skal således svare til, hvad der gælder for ledere, som indgår i afdelingsledelse sammen med andre ledere.

Stk. 3.

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

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn for ledende servicepersonale, peger overenskomstens parter på:

- *formel (ledelses)kompetence*
- *organisatorisk placering*
- *områdeansvar*
- *budgetansvar*
- *personaleledelse*
- *kompleks opgavevaretagelse*
- *oplæringsfunktion*
- *ansvar for indkøb af f.eks. hjælpemidler*

- *ansvar for rengøring*
- *særligt smudsigt arbejde*
- *genfyldt arbejde*
- *personaleansvar*
- *uddannelsesansvar*
- *ledelse af arbejde på mere end én institution*
- *censor på portøraspirantuddannelsen.*

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn for oldfrueassistenter, peger overenskomstens parter på:

- *Særligt ansvar*
- *Særlig kompetence*
- *Oplæringsfunktion*
- *Mindre ledelsesansvar, hvor regionen ikke finder grundlag for ansættelse som oldfrue, souschef eller 1. assistent.*

Eksemplerne for oldfrueassistenter er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn.

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

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 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 under ansættelsen.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Ledende servicepersonale, som gennemfører lederuddannelse samt andre relevante kurser kan gives kvalifikationstillæg.

Endvidere kan kvalifikationsløn gives på grundlag af ledererfaring og anden erfaring af betydning for jobbet.

Herudover kan peges på personlige egenskaber som gennemslagskraft, kreativitet, samarbejdsevne og serviceindstilling.

Der er alene tale om eksempler på kriterier, som kan indgå i vurderingen.

Andre kriterier kan aftales lokalt.

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

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssteder*
- *Efteruddannelse af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Ekstraordinær faglig kompetence eller specialviden.*

Eksemplerne for oldfrueassistenter er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 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.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

For ansatte omfattet af § 1, stk. 1a indbetales pensionsbidrag til PenSam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

For ansatte omfattet af § 1, stk. 1b indbetales pensionsbidrag til PFA Lederpension. Pension ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

For ansatte omfattet af § 1, stk. 1c sker indbetaling efter den ansattes anvisning enten til PFA Lederpension eller Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

****NYT** Med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,5 % af de pensionsgivende lønde. (**Med virkning fra 1. april 2022: 14,7%**). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3.

For ledende servicepersonale, som er deltidsansatte og er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en ansat omfattet af § 1, stk. 1a 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.

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

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

Stk. 7.

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.

§ 10. ATP

Stk. 1.

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

§ 11. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Medarbejdere med en grundløn på løntrin 30 og derover ansættes uden højeste tjenestetid.

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønning- og Takstnævn og FOA – Fag og Arbejde, HK/Kommunal, DL – Patient | Administration | Kommunikation (OK [11.05.11.1](#)) gælder for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter omfattet af overenskomsten, jf. § 1 stk. 1.

Stk. 2.

Deltidsansættelse kan kun ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde/Ledernes Hovedorganisation.

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 udefrakommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

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

§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

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

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) 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 arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

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

§ 13. TJENESTEFRIHED

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

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

§ 14. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. 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. 3.

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.

BEMÆRKNING:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA – Fag og Arbejde, FOA@foa.dk

Ledernes Hovedorganisation, Medlemsservice@lederne.dk

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

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver 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 organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af organisationen, hvorefter disse 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, 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, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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 regionens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

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.

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).

9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))

BEMÆRKNINGER:
Aftalen om opsamlingsordningen gælder kun for oldfrueassistenter

11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))

BEMÆRKNINGER:
Aftalen om gruppeliv gælder kun for oldfrueassistenter

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](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).

BEMÆRKNINGER:
Aftalen om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder kun for ledende serviceassistenter

18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (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:
Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

Ansatte, for hvem der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, er omfattet af supplerende Aftale om kompetencefond (OK [11.16.6](#)).

- 27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
- 28. Trivsel og sundhed ([11.35.1](#))
- 29. Kontrolforanstaltninger ([11.16.4](#))
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
- 31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
- 33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
- 34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
- 36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE OLDFRUEASSISTENTER

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING

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

§ 18. LØN OG LØNBEREGNING

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5, 6 og 7.

§ 19. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 20. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PFA Lederpension 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 ansættelsestidspunktet.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 16, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

****NYT****

KAPITEL 4. IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har – hvor intet andet er anført – virkning fra **den 1. april 2021**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2024**. 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 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Pia Nielsen

/ Barbara Godthjælp Petersen

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Christian Strømlund

BILAG 1 – BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

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

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 5, stk. 2	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2	Afdelingsledelse

BILAG 2 – FOR LEDENDE SERVICEPERSONALE, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGION HOVEDSTADEN FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i Region Hovedstaden, og som før overgangstidspunktet var omfattet af Organisationsaftale af den 12. april 2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab og Fællesoverenskomst af den 21. april 2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel, og som opfylder betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af den 19. april 2006 for ledende servicepersonale med FOA – Fag og Arbejde og Ledernes Hovedorganisation.

For ovenstående personale gælder følgende:

Stk. 1.

For så vidt angår de pr. 31. december 2006 ansatte, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidrag til Pen - Sam Gruppen, medmindre Ledernes Hovedorganisation og FOA – Fag og Arbejde i fællesskab meddeler regionen, at indbetaling af pensionsbidrag sker til Pen - Sam Liv forsikringsaktieselskab eller Leder Pension (PFA Pension).

Stk. 2.

De pr. 31. december 2006 ansatte, som efter organisationsaftalen i H:S havde en bedre ATP-ordning end efter Amtsrådsforeningens overenskomst for ledende servicepersonale, fortsætter med denne ordning, så længe de stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

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, som ansættes den 1. januar 2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ledere og ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Stk. 3.

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 en fornyet lokal drøftelse.

København, den 14. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Karen Stæhr

/ Anders Damm-Frydenberg

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen

PROTOKOLLAT 2 – 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 indgå 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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

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

c) *Befordring*

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

d) *Øvrige*

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter 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. maj 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen

/ Steen Parker Sørensen

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen