

OVERENSKOMST
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
sygehusportører

2005

32.16.1
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

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

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	22
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER	22
§ 20. DELTIDSANSÆTTELSE	22
§ 21. ARBEJDSTID M.V.	22
§ 22. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD	22
§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	23

PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB25

BILAG 1. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 01-04-
2000 FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SYGEHUSPORTØRER26

BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I
FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER..... 30

**PROTOKOLLAT TIL AMTSRÅDSFORENINGENS OVERENSKOMST
AF 26-09-2006 VEDRØRENDE LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR
FOR SYGEHUSPORTØRER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE-
OG STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I
REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED
HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB** 33

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST 39

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

Stk. 1.

Overenskomsten gælder ved sygehuse og institutioner inden for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

****NYT****

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Stk. 4.

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 2. TJENESTEMANDSANSATTE M.FL.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE SYGEHUSPORTØRER

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer:

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

****NYT** tilrettet 17-05-2006**

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. **Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale (APV [11.20.14](#)).**

2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (APV [11.20.5](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 3.

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

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

Stk. 4.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

****NYT****

Stk. 2.

Grundlønnen er:

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

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

****NYT****

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

Stk. 1

For aspiranter sker grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2005 således, at der for ansatte, som pr. 31-03-2005 har grundløn = løntrin 9, og som har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalt løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9), sker der modregning med 1 løntrin.

Stk. 2

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

Stk. 3

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

****NYT****

Stk. 4.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

- *Selvstændig varetagelse af opgaver på specialafdelinger, eksempelvis operations-, dialyse-, fysiurgiske behandlings- og røntgenafdelinger*
- *Særlige funktioner omkring genoptræning*
- *Portørvejleder*
- *Specialistfunktioner f.eks. forflytnings-/løfteinstruktør*
- *Varetagelse af IT-funktioner*
- *Fast tilknytning til psykiatriske afdelinger*
- *Fast tilknytning til skadestuer*
- *Arbejdsledende funktioner*

- *Budgetansvar*
- *Intern/ekstern postfunktion*
- *Selvstændigt ansvar for varemodtagelse m.v.*
- *Depotstyring*
- *Varetagelse af vagt- og sikkerhedsfunktioner*
- *Arbejde i kapeller*
- *Varetagelse af særligt belastende arbejde i køkkener og på vaskerier*
- *“Gartnerisk” arbejde, der indgår i terapifunktioner*
- *Håndtering af særligt sygehusaffald*
- *Håndtering af cytostatica*
- *Varetagelse af “håndværksmæssige” opgaver*
- *Særligt smudsigt arbejde, herunder bl.a. arbejde med olie- og kemikalieaffald, sprøjtning/strøning af ukrudtsmidler og kunstgødning og udlægning af skadedyrsgift, manuel af- og pålæsning og udstrøning af glatførebekæmpelsesmidler, samt arbejde med dagrenovation i sække*
- *Deltagelse i behandlingsmæssige funktioner*
- *Deltagelse i projektarbejde.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, (APV [11.17.1](#)).

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

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

forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20 (pr. 01-04-2006 løntrin 21).

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

****NYT****

Stk. 8.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

- *Efter- og videreuddannelse*
- *Oplæring/uddannelse til varetagelse af 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.*

****NYT****

§ 8. PENSION 12,80%/13,40%

****NYT****

Stk. 1.

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

Bestemmelsen er ikke gældende for sygehusportører under aspiranttjeneste.

****NYT****

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget.

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT****

Stk. 5.

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

§ 9. TJENESTEDRAGT

Der ydes sygehusportører fri tjenestedragt.

§ 10. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 11. TJENESTEFRIHED

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

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

§ 12. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes FOA – Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

BEMÆRKNINGER:

Forbundets adresse:

FOA – Fag og Arbejde

Staunings Plads 1 - 3

1790 København V.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges amtet, hvis den pågældende og amtet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

****NYT****

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Amtsrådsforeningens personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).
2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).
4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
9. Supplerende pension (APV [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#)).

11. Gruppeliv APV [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
17. Konvertering af ulempetillæg ([11.17.1](#)).
19. Ferie (APV [11.04.1](#)).
20. Barsel m.v. (APV [11.09.2](#)).
21. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#)).
22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).
23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).
24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA - Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

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

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

25. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

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

26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).

27. Retstvistaftalen (APV [21.04.2](#)).

28. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).

29. MED og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

****NYT****

31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg (APV [11.06.5](#)).

32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (APV [11.20.4](#)).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE SYGEHUSPORTØRER

§ 14. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 15. LØN

****NYT****

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

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

****NYT****

§ 16. PENSION 12,80%/13,40%

Stk. 1.

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

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 17. TJENESTEDRAGT

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

§ 18. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. stk. 5. Kan lønudbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilknytning til arbejdstiden, skal beløbet efter anmodning tilsendes. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

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

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 20. DELTIDSANSÆTTELSE

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 21. ARBEJDSTID M.V.

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og FOA – Fag og Arbejde m.fl. gælder (APV [11.05.11.1](#)).

§ 22. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

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

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

§ 23. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af sygehusportører m.fl. på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne (APV [21.03.1](#)).

København, den 26-09-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen

/

Karen Stæhr

****NYT****

PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale 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 parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der gælder et særligt aflønningsgrundlag for sygehusportører, der

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

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

Lønan-ciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000 + 2.500 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin inkl. 1 overgangsløntrin og evt. udlignings-tillæg
0 - 2 år	10 + tillæg	Løntrin 12	12	
2 - 3 år	11 + tillæg	Løntrin 12	(12)	13
3 - 4 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
4 - 6 år	12 + tillæg	Løntrin 12	14	
6 - 8 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15
8 - 10 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl. *)
10 - 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	20	
12 - 14 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21
14 år -	20 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.

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

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

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

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

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

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

14 år -	20 + tillæg	Løntrin 12	(20)	21 + udl.
---------	-------------	------------	------	-----------

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

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

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

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT** tilrettet 21-02-2007**

PROTOKOLLAT TIL AMTSRÅDSFORENINGENS OVERENSKOMST AF 26-09-2006 VEDRØRENDE LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR SYGEHUSPORTØRER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Kapitel 1

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1.

Protokollatet omfatter ansatte,

- som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 01-01-2007 overgår fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i Region Hovedstaden
- som er overgået til ansættelse under et forberedelsesudvalg før 01-01-2007, jf. protokollat af 10-03-2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.,
- ved selvejende institutioner, der med virkning fra 01-01-2007 indgår driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte pt. er omfattet af overenskomster med Hovedstadens Sygehusfællesskab

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 opfylder 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.

BEMÆRKNINGER:

Alle ansat efter portøroverenskomsterne i H:S overføres til Amtsrådsforeningens overenskomst for portører.

Ansatte, som er overført forud for udsendelse af denne aftale, betragtes som overgået til Amtsrådsforeningens overenskomster/aftaler, medmindre andet er eller bliver aftalt.

Med ansættelse i H:S henholdsvis amterne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab henholdsvis Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

For så vidt angår ansatte ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 01-01-2007.

Stk. 2

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte medarbejdere.

§ 2. Hvilken overenskomst/aftale

De ansatte er med virkning fra overgangstidspunktet omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3, 4, 8 og bilaget.

BEMÆRKNINGER:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i Amtsrådsforeningens overenskomst.

Kapitel 2. Særvilkår indtil 01-04-2008

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1.

Aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter bestemmelser svarende til bestemmelserne i Organisationsaftale af 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab eller Organisationsaftale af 30-06-2005 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund for så

vidt angår Rigshospitalet. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2.

For så vidt angår de pr. 31-12-2006 ansatte portører ved Rigshospitalet indbetales pensionsbidrag fortsat til PensionDanmark (PKS).

Stk.3.

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 8.

BEMÆRKNINGER:

I perioden indtil 01-04-2008 kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymmer eller lokale aftaler, som var gældende i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Særvilkår kan f.eks. udspringe af forhåndsaftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsaftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymmer eller retningslinier om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratialer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymmer eller lokale aftaler mm. kunne opsiges før overgangen til regionen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter 01-04-2008.

Opmærksomheden henledes på den fælles vejledning om håndtering af forhåndsaftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, Hovedstadens Sygehusfællesskab og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte henholdsvis Sundhedskartellet.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil 01-04-2008

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

§ 5. Bortfald af særvilkår inden 01-04-2008

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4 kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører, jf. dog stk. 5.

Stk. 2.

En ikke-tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører, jf. dog stk. 5.

Stk. 3.

En tjenestemand, kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 3 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Tjenestemanden er herefter med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger fuldt ud omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører, jf. dog stk. 5 og § 4.

Stk. 4.

En tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Tjenestemanden er herefter med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger fuldt ud omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokollat og bilag for sygehusportører, jf. dog stk. 5 og § 4.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelsesmyndigheden skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

Stk. 5.

For så vidt angår de pr. 31-12-2006 ansatte portører ved Rigshospitalet indbetales pensionsbidrag fortsat til PensionDanmark (PKS).

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden 01-04 2008.

Stk. 1.

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra det tidspunkt fuldt omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst af 26-09-2005 med protokol-lat og bilag for sygehusportører.

BEMÆRKNINGER:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2.

Regionen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil 01-04-2008.

BEMÆRKNINGER:

Ved indplacering i det regionale/amtslige lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår fra 01-04-2008

§ 7. Bortfald af særvilkår fra 01-04-2008

Særvilkårene i denne aftale bortfalder med virkning fra 01-04-2008, jf. dog § 8. De ansatte er herefter fuldt ud omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst med protokollat og bilag for sygehusportører.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af Aftale om Løngaranti. Regionen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr.01-04-2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigel-

sesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

§ 8. Forhold fra 01-04-2008

Stk. 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 tilkendegiver over for regionen, at pågældende ønsker, at indbetaling fortsat sker til PensionDanmark (PKS).

Stk. 2.

De pr. 31-12-2006 ansatte sygehusportører ved Rigshospitalet, som oppebærer en særlig feriegodtgørelse på 2,2 % efter § 4, fortsætter hermed.

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

§ 9. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 01-01-2006 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2008 på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

§ 8 gælder også efter 01-04-2008. Bestemmelserne i § 8 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2008.

København, den 21-02-2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Steen Parker Sørensen

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

A. Hospitaler i det hidtidige H:S bortset fra Rigshospitalet

1.

Der er enighed om, at de mellem H:S og FOA – Fag og Arbejde centralt aftalte arbejdstidsaftaler fortsætter efter deres indhold frem til den 31-03-2008 både for de pr. 31-12-2006 ansatte, og dem som ansættes den 01-01-2007 og senere. Særligt for så vidt angår tjenestemænd er det dog aftalt, at de i perioden følger samme arbejdstidsaftaler, som gælder for overenskomstansatte i H:S. Tjenestemændenes overgang til arbejdstidsreglerne for overenskomstansatte sker, så snart det er praktisk muligt efter den 01-01-2007.

Fra den 01-04-2008 gælder arbejdstidsreglerne i den mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og FOA – Fag og Arbejde aftalte arbejdstidsaftale for blandt andre sygehusportører.

I perioden indtil 31-03-2008 kan den ansatte ikke vælge sig over på Amtsrådsforeningens arbejdstidsregler.

2.

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

Særligt for så vidt angår tjenestemænd, som overgår til H:S-arbejdstidsreglerne for overenskomstansatte i perioden fra 01-01-2007 til 31-03-2008, kan det være nødvendigt at genforhandle lokale arbejdstidsaftaler i de tilfælde, hvor den centrale tjenestemandsarbejdstidsaftale var en forudsætning for de lokale arbejdstidsaftaler.

B. Rigshospitalet

1.

Der er enighed om, at de mellem H:S og Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund centralt aftalte arbejdstidsaftaler fortsætter efter deres indhold frem til den 31-03-2008 både for de pr. 31-12-2006 ansatte, og dem som ansættes den 01-01-2007 og senere. Der henvises til §§ 6 og 7 i organisationsaftalen af den 30-06-2006 mellem H:S og Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund.

Fra den 01-04-2008 gælder arbejdstidsreglerne i den mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og FOA – Fag og Arbejde aftalte arbejdstidsaftale for blandt andre sygehusportører.

I perioden indtil 31-03-2008 kan den ansatte ikke vælge sig over på Amtsrådsforeningens arbejdstidsregler.

2.

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