

O V E R E N S K O M S T
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
servicemedarbejdere/-assistenter
ved sygehuse

2008

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

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

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL I. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE.....	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØN	6
§ 5. LØN M.V. FOR ALLEREDE ANSATTE, DER OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE SOM SERVICEASSISTENT	7
§ 6. GRUNDLØN.....	7
§ 7. FUNKTIONSLØN	8
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 8A. KVALIFIKATIONSLØN (GÆLDENDE FRA 01-04-2009).....	12
§ 8B. INDPLACERING PÅ § 8A PR. 01-04-2009	13
§ 9. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 7,69 %	14
§ 10. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 12,80 % (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: 12,85 %)	16
§ 11. PENSION FOR SERVICEASSISTENTER 12,80 % (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: 12,85 %)	18
§ 12. ATP.....	19
§ 13. TJENESTEDRAGT.....	19
§ 14. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG. 19	
§ 15. TJENESTEFRIHED	20
§ 16. OPSIGELSE	20
§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	22
KAPITEL III. TIMELØNNEDE.....	24
§ 18. PERSONAFGRÆNSNING.....	24

§ 19. LØN	24
§ 20. PENSION.....	24
§ 21. TJENESTEDRAGT.....	25
§ 22. OPSIGELSE, SYGDOM OG LØNUDBETALING	25
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	25
KAPITEL IV. FÆLLES BESTEMMELSER.....	26
§ 24. ARBEJDSSTID.....	26
§ 25. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD.....	26
§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	26
BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE, JF. § 1, STK. 1	28
BILAG 2. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER	29
BILAG 3. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 1. APRIL 2000 FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SERVICEASSISTENTER	30
BILAG 4. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSSTIDSAFТАLE.....	34
PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	35
PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR SERVICEMEDARBEJDERE/-ASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAВЕ- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....	36
BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST	37
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.	39

KAPITEL I. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter servicemedarbejdere/-assistenter **i regional tjeneste** ved sygehuse, der er nævnt i bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Servicemedarbejdere/-assistenter forudsættes at udføre de funktioner, der hidtil har været udført af rengøringsassistenter, husassistenter og sygehusportører.

Optagelse i bilaget af sygehuse sker efter forelæggelse for Regionernes Løn- og Takstnævn, FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

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

Information og materiale kan findes på www.barweb.dk.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

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

Stk.3.

Aftale om uddannelse for servicemedarbejdere/-assistenter indgås mellem den enkelte region og FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Amdsrådsforeningens skrivelse af 28-09-1995 til samtlige amtsråd om uddannelsesforløb til serviceassistent på hospitalsområdet.

Stk. 4.

Medarbejdere, der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse, ansættes som serviceassistent.

Indtil en medarbejder har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse ansættes pågældende som servicemedarbejder.

BEMÆRKNINGER:

Uddannelsen til serviceassistent skal være gennemført inden for 2 år, således at serviceassistenterne senest med virkning fra dette tidspunkt skal aflønnes som uddannet.

KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter servicemedarbejdere/serviceassistenter, som

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 16 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. LØN

BEMÆRKNINGER:

Lønafhængige særydelser og overarbejde beregnes den 01-04-2000 på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, herunder evt. garantilønstillæg, samt evt. udligningstillæg og overgangstillæg).

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

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 6, funktionsløn, jf. § 7, kvalifikationsløn, jf. §§ 8 og 8A, og resultatløns, jf. Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet (OK [11.20.19](#))¹.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

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

BEMÆRKNING:

Aftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesstvist samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

Den hidtidige aftale om resultatløns er integreret i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

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

Stk. 4.

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

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

§ 5. LØN M.V. FOR ALLEREDE ANSATTE, DER OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE SOM SERVICEASSISTENT

For allerede ansatte rengøringsassistenter, husassistenter og sygehusportører, der overgår til ansættelse som servicemedarbejder/-assistent gælder følgende:

- a) Indtil medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, er pågældende omfattet af vilkår svarende til løn- og pensionsvilkårene i den hidtil gældende overenskomst.
- b) Når medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, omfattes pågældende af vilkårene i nærværende overenskomst. Der aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA - Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - 3F lønindplacering gældende for medarbejderne, når disse har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse. Samtidig med indsendelse af uddannelsesaftale til godkendelse af overenskomstens parter, jf. § 1, stk. 2, indsendes den lokalt indgåede lønindplaceringsskiftelse til orientering.

For tidligere sygehusportører gælder, at deltidsansættelse forudsætter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde.

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, en serviceassistent er i stand til at varetage, når den er nyuddannet/nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes hensigt, at medarbejdere skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikationsløn og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte region arbejdes 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 for serviceassistenter er fastsat til løntrin 13 (**med virkning fra den 01-04-2009: løntrin 14**).

For servicemedarbejdere, der er under basisuddannelse til serviceassistent, udgør lønnen løntrin 12 (**med virkning fra den 01-04-2009: løntrin 13**). Når medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis, jf. § 1, stk. 4, aflønnes pågældende som serviceassistent.

Grundlønnen for serviceassistenter,

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

er fastsat til løntrin 14 (**med virkning fra den 01-04-2009: løntrin 15**).

Grundlønnen for serviceassistenter, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, er fastsat til løntrin 22 (**med virkning fra den 01-04-2009: løntrin 23**).

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår udstedelse af uddannelsesbevis for (basis)uddannelse til serviceassistent henvises til Amtsrådsforeningens skrivelse af 28-09-1995 til samtlige amtsråd.

****NYT****

Stk. 3.

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 7. 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 serviceassistenter, 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.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevares 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*
- *Oplæringsfunktion*
- *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*
- *Hovedrengøring, ekstraordinær rengøring efter håndværkere og anden specialrengøring*
- *“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*
- *Deltagelse i behandlingsmæssige funktioner*
- *Fast afløserkorps*
- *Arbejde i delvis selvstyrende grupper*
- *Deltagelse i projektarbejde*
- *Andre emner som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, (OK [11.17.1](#)), jf. § 17, punkt 18.

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser m.v., indgår ikke i garantilønstillægget, jf. § 8, stk. 2, 3 og 4.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Denne bestemmelse gælder indtil 01-04-2009

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Serviceassistenter med grundløn løntrin 13, som efter 3 års ansættelse (som serviceassistent) i regionen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15.

Serviceassistenter med grundløn løntrin 13, som efter yderligere 7 års ansættelse i regionen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 22, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 22.

Stk. 3.

Serviceassistenter med grundløn løntrin 14, som efter 3 års ansættelse (som serviceassistent) i regionen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 16, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 16.

Serviceassistenter med grundløn løntrin 14, som efter yderligere 7 års ansættelse i regionen 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. 4.

Serviceassistenter med grundløn løntrin 22, som efter 3 års ansættelse (som serviceassistent) i regionen 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.

Serviceassistenter med grundløn løntrin 22, som efter yderligere 7 års ansættelse i regionen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 31, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 31.

Stk. 5.

For serviceassistenter, som henholdsvis pr. 31-03-2005 og 31-03-2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn.

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.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Udgangspunktet er, at forbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn, og at der kun udbetales garantilønstillæg, hvis der undtagesvis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn minimum svarende til den lønforbedring, den enkelte har krav på efter garantilønsbestemmelsen.

Overenskomstens parter opfordrer til, at der foretages en vurdering af medarbejderens kvalifikationer og de funktioner, den pågældende varetager, inden det bliver aktuelt at udbetale garantilønstillægget.

BEMÆRKNINGER:

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

- *Efter- og videreuddannelse*
- *Oplæring/uddannelse til varetagelse af specialistfunktioner*
- *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*
- *Specialviden*
- *Fleksibilitet*
- *Ansvarlighed*
- *Selvstændighed*
- *Samarbejdsevne og -vilje*
- *Kreativitet*
- *Andre emner som findes relevante.*

Stk. 9.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

****NYT****

§ 8A. KVALIFIKATIONSLØN (GÆLDENDE FRA 01-04-2009)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Efter 3 års ansættelse i regionen som serviceassistent ydes kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 17.

Efter 10 års ansættelse i regionen som serviceassistent ydes kvalifikationsløn med 10 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 24.

Stk. 3.

Efter 3 års ansættelse i regionen som serviceassistent knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen- operations- eller dialyseafdelinger ydes kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 18.

Efter 10 års ansættelse i regionen som serviceassistent knyttet til lukkede afdelinger eller med funktion som assistent ved røntgen- operations- eller dialyseafdelinger ydes kvalifikationsløn med 10 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 25.

Stk. 4.

Efter 3 års ansættelse i regionen som serviceassistent der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde ydes kvalifikationsløn med 3 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 26.

Efter 10 års ansættelse i regionen som serviceassistent der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde ydes kvalifikationsløn med 10 trin oven i grundlønnen og indplaceres dermed på løntrin 33.

Stk. 5.

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

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

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

- *Efter- og videreuddannelse*
- *Oplæring/uddannelse til varetagelse af specialistfunktioner*
- *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*
- *Specialviden*
- *Fleksibilitet*
- *Ansvarlighed*
- *Selvstændighed*
- *Samarbejdsevne og -vilje*
- *Kreativitet*
- *Andre emner som findes relevante.*

Stk. 6.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

****NYT****

§ 8B. INDPLACERING PÅ § 8A PR. 01-04-2009

Stk. 1.

Nyansatte pr. 1. april 2009

Serviceassistenter som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning:

Ansættelse ved regionen medregnes i optjeningen til § 8A Kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Ansatte med 0-3 års ansættelse pr. 1. april 2009

Serviceassistenter som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 3 års ansættelse i regionen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 3 års ansættelse i regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 3 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 10 års ansættelse i regionen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 10 års ansættelse), bevares.

Stk. 3.

Ansatte med 3-10 års ansættelse pr. 1. april 2009

Serviceassistenter som pr. 1. april 2009 har mindst 3 års men under 10 års ansættelse i regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefinieres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 3 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 10 års ansættelse i regionen, omdefinieres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 10 års ansættelse), bevares.

Stk. 4.

Ansatte med mindst 10 års ansættelse pr. 1. april 2009

Service medarbejdere/-assistenter som pr. 1. april 2009 har mindst 10 års ansættelse i regionen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefinieres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

Stk. 5.

Lokalløn den 1. april 2009 og derefter

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de løndele, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

Stk. 6.

Forhåndsftaler

Lokale aftaler/forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen, jfr. § 8, bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønningen, videreføres dog uændret, med mindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.

Stk. 7.

Overgangstillæg, jf. bilag 3, kan ikke indgå i de løndele, der omdefinieres.

§ 9. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 7,69 %

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for servicemedarbejdere, der ikke har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, og som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal/regional beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

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

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karenperioden se § 17, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 2.

Service medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen, følger denne indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 10, eller får udstedt uddannelsesbevis og dermed omfattes af pensionsordningen for serviceassistenter, jf. § 11.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Pensionsordningen oprettes i Pen-Sam Gruppen, med mindre Fagligt Fælles Forbund – 3F til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PensionDanmark på vegne af navngivne medarbejdere. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 8.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til henholdsvis Pen-Sam Gruppen eller PensionDanmark.

****NYT****

Stk. 9.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

§ 10. PENSION FOR SERVICEMEDARBEJDERE 12, 80 % (MED VIRKNING FRA 01-04-2009: 12,85 %)

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for servicemedarbejdere, der ikke har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, og som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal/regional beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i nr. 2 indgår ved beregning af karensperioden på 4 år.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperioden se § 17, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksom-

heder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Servicemedarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen, følger denne indtil de får udstedt uddannelsesbevis og dermed omfattes af pensionsordningen for serviceassistenter, jf. § 11.

****NYT****

Stk. 5.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,80 % **(med virkning fra den 01-04-2009: 12,85%)** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Pensionsordningen oprettes i Pen-Sam Gruppen, med mindre Fagligt Fælles Forbund – 3F til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PensionDanmark på vegne af navngivne medarbejdere. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 8.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F skal Regionernes Lønnings og Takstnævn henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til henholdsvis Pen-Sam Gruppen eller PensionDanmark.

****NYT****

Stk. 9.

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 lønbe-
regning/lønfradrag for månedslønnet personale.**

**§ 11. PENSION FOR SERVICEASSISTENTER 12, 80 % (MED VIRKNING FRA
01-04-2009: 12,85 %)**

Stk. 1.

For serviceassistenter, der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisud-
dannelse, jf. § 1, stk. 4, oprettes der en pensionsordning.

Stk. 2.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra
staten, (amts)kommuner, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksom-
heder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det of-
fentlige har ydet bidrag til.

****NYT****

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,80 % **(med virkning fra den 01-04-2009:
12,85%)** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensi-
onsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsbeskæftigede serviceassistenter er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensi-
onen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Pensionsordningen oprettes i Pen-Sam Gruppen, med mindre Fagligt Fælles Forbund –
3F til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PensionDanmark på
vegne af navngivne medarbejdere. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselska-
bets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 6.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

*Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F
skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i til-
fælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion,
der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af dis-
se beløb til henholdsvis Pen-Sam Gruppen eller PensionDanmark.*

****NYT****

Stk. 7.

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

§ 12. ATP

For ansatte betales ATP-bidraget med A-satsen, jf. (OK [11.33.1](#)).

§ 13. TJENESTEDRAGT

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

BEMÆRKNINGER:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

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

****NYT****

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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.

§ 15. 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.

§ 16. 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. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

BEMÆRKNINGER:

Forbundenes adresser:

FOA – Fag og Arbejde

Staunings Plads 1 - 3

1790 København V.

Mailadr.: forha001@foa.dk

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

Forbundene orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som regionen ikke kan videregive til organisationen.

Stk. 4.

FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde henholdsvis Fagligt Fælles Forbund – 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

****NYT***

Stk. 6.

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

BEMÆRKNING:

Udpegnings 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. 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.

§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

****NYT****

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

1. Ansættelsesbreve (OK [21.11.1](#))
 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](#))
 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 [11.05.2](#))
 14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
 - 15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))**
 16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
 18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
 20. Ferie (OK [11.04.1](#))
- Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,85 %.*
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
 22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
 23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))
 24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Service medarbejdere/-assistenter ved sygehuse er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

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

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

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

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

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

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

34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

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

KAPITEL III. TIMELØNNEDE

§ 18. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter serviceassistenter, som

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

****NYT****

§ 19. LØN

Timelønnen beregnes for serviceassistenter, der har gennemført (basis)uddannelsen, som 1/1924 af årslønnen efter §§ 6-8A.

For servicemedarbejdere, der ikke har gennemført (basis)uddannelsen, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen på løntrin **12**.

§ 20. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for servicemedarbejdere/serviceassistenter, som

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se § 17, punkt 10 (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Servicemedarbejdere/serviceassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 9, 10 og 11 ved tidligere (amts)kommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 9, stk. 3-9, § 10 stk. 2-9 og § 11, stk. 2-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 21. TJENESTEDRAGT

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

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

§ 22. OPSIGELSE, SYGDOM OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Vilkårene om tjenestefrihed til pasning af sygt mindreårigt hjemmeværende barn, jf. § 14, gælder også for timelønnede omfattet af § 18.

Stk. 3.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. dog stk. 4. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles medarbejderen specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 4.

Til timelønnede, som er omfattet af § 18, udbetales lønnen månedsvis bagud. Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 4, stk. 2	Løn
§ 12	ATP
§ 17	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede punkt 1-2, 4-5, 9-16, 18, 20, 22-23, 25-35

KAPITEL IV. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 24. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. FOA – Fag og Arbejde (OK [11.05.11.1](#)) gælder. Fagligt Fælles Forbund – 3F's tilslutning til aftalen fremgår af bilag 4.

§ 25. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

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

Der udleveres de valgte tillidsrepræsentanter en personaleoversigt hver den 1. i måneden.

§ 26. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

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

København, den 18-03-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Gina Liisborg
/ Lis Bjørnstad

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Ellen K. Lykkegård

BILAG 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE, JF. § 1, STK. 1

Sygehusvæsenet i Roskilde Amt.

Odense Universitetshospital.

Randers Centralsygehus.

Grenå Centralsygehus.

Odder Centralsygehus.

Silkeborg Centralsygehus.

Århus Amtssygehus.

Århus Kommunehospital.

Horsens Sygehus

Sygehusene i Frederiksborg Amt

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

Stk. 1.

Serviceassistenter bevarede ved overgang til nye lønformer pr. den 01-04- 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsatte 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.

Stk. 2.

Lønnen pr. den 01-04-2000 sammensattes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medførte en højere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet gav en lavere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgjordes af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3.

Indplacering for de pr. den 31-03-2000 ansatte, som overgik til nye lønformer den 01-04-2000 skete således, at erhvervet lønanciennitet indtil den 31-03-2000 - fratrukket 2 års lønanciennitet - betragtedes som beskæftigelse ved amtet.

Fra den 01-04-2000 indgik den erhvervede lønanciennitet før den 01-04-2000 - fratrukket 2 års lønanciennitet - som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved amtet i forhold til de i § 8 anførte garantilønsbestemmelser.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bilag 3, der indeholder en oversigt over lønindplaceringen pr. den 01-04-2000 for de pr. den 31-03-2000 ansatte serviceassistenter.

Stk. 4.

Serviceassistenter, som pr. 31-03-2000 var aflønnet efter løntrin 12 eller højere, ydedes som en personlig ordning et pensionsgivende tillæg på 3.800 kr. årligt (31-03-2000-niveau).

BILAG 3. OVERSIGT OVER LØNINDPLACERING PR. DEN 1. APRIL 2000 FOR DE PR. DEN 31-03-2000 ANSATTE SERVICEASSISTENTER

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

For de serviceassistenter, der var ansat i amtet den 31-03-2000, gjaldt der en særlig overgangsordning ved overgang til nyt lønsystem den 01-04-2000.

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

Lønindplaceringen fandt sted efter den lønanciennitet pågældende havde den 31-03-2000 - fratrukket 2 års lønanciennitet.

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

Til serviceassistenter, som den 31-03-2000 var aflønnet efter løntrin 12 eller højere, ydedes et pensionsgivende tillæg (overgangstillæg) på 3.800 kr. årligt (31-03-2000-niveau).

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde herefter for serviceassistenter med løntrin 11 som grundløn således:

Lønanciennitet den 31-03-2000	Løntrin den 31-03-2000	Grundløn	Lønindplacering svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplacering svarende til løntrin + overgangs-tillæg (31-03-2000-niveau)
2 – 4 år	10	Løntrin 11	11	
4 – 5 år	11	Løntrin 11	11	
5 – 6 år	11	Løntrin 11	13	
6 – 7 år	12	Løntrin 11	(13)	13 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13	Løntrin 11	(13)	13 + 3.800 kr.
9 – 11 år	15	Løntrin 11	(13)	15 + 3.800 kr.
11 – 12 år	17	Løntrin 11	(13)	17 + 3.800 kr.
12 – 13 år	17	Løntrin 11	(20)	20 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19	Løntrin 11	(20)	20 + 3.800 kr.
15 –	21	Løntrin 11	(20)	21 + 3.800 kr.

Der gjaldt et særligt aflønningsgrundlag for serviceassistenter, der

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

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde for serviceassistenter, der fungerede som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger, følgende:

Lønansiennitet den 31-03- 2000	Løntrin den 31-03-2000 + 2.500 kr. (31-03-2000 niveau)	Grundløn	Lønindplace-ring svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplace-ring svarende til løntrin (+ evt. udlignings-tillæg) + overgangstillæg (31-03-2000 niveau)
2 – 4 år	10 + tillæg	Løntrin 12	12	
4 – 5 år	11 + tillæg	Løntrin 12	12	
5 – 6 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
6 – 7 år	12 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + 3.800 kr.
9 – 11 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl. (*) + 3.800 kr.
11 – 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(14)	17 + udl. (*) + 3.800 kr.
12 – 13 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
15 –	21 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + udl. (*) + 3.800 kr.

(*): Udligningstillæg svarende til værdien af hidtil oppebåret fast årligt tillæg for at fungere som assistent ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde for serviceassistenter, der var knyttet til lukkede, sikrede afdelinger, følgende:

Lønansiennitet den 31-03- 2000	Løntrin den 31-03-2000 + fast årligt tillæg for lukkede, sikrede afd.	Grundløn	Lønindplace-ring svarende til løntrin (Garantiløn)	Lønindplace-ring svarende til løntrin (+ evt. udlignings-tillæg) + overgangstillæg (31-03-2000 niveau)
2 – 4 år	10 + tillæg	Løntrin 12	12	
4 – 5 år	11 + tillæg	Løntrin 12	12	
5 – 6 år	11 + tillæg	Løntrin 12	14	
6 – 7 år	12 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13 + tillæg	Løntrin 12	(14)	14 + udl. (*) + 3.800 kr.
9 – 11 år	15 + tillæg	Løntrin 12	(14)	15 + udl. (**) + 3.800 kr.
11 – 12 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(14)	17 + udl. (**) + 3.800 kr.
12 – 13 år	17 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + 3.800 kr.
15 –	21 + tillæg	Løntrin 12	(21)	21 + udl. (**) + 3.800 kr.

(*): Udligningstillæg svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 13 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for at være fast beskæftiget ved lukkede, sikrede afdelinger og nettolønnen på løntrin 14.

(**): Udligningstillæg svarende til værdien af hidtil oppebåret fast årligt tillæg for at være fast beskæftiget ved lukkede, sikrede afdelinger.

Lønindplaceringen forstået som den samlede aflønning udgjorde for serviceassistenter, der var fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, følgende:

Lønansiennitet 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 (+ evt. udligningstillæg) + overgangstillæg (31-03-2000 niveau)
2 – 4 år	10 + tillæg	Løntrin 20	20	
4 – 5 år	11 + tillæg	Løntrin 20	20	
5 – 6 år	11 + tillæg	Løntrin 20	22	
6 – 7 år	12 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + 3.800 kr.
7 – 9 år	13 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + 3.800 kr.
9 – 11 år	15 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + udl. (*) + 3.800 kr.
11 – 12 år	17 + tillæg	Løntrin 20	(22)	22 + udl. (**)+ 3.800 kr.
12 – 13 år	17 + tillæg	Løntrin 20	(29)	29 + 3.800 kr.
13 – 15 år	19 + tillæg	Løntrin 20	(29)	29 + 3.800 kr.
15 –	21 + tillæg	Løntrin 20	(29)	29 + udl. (***) i grp. 3 og 4 + 3.800 kr.

(*): Udligningstillæg svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 15 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for sektionsarbejde og nettolønnen på løntrin 22.

(**): Udligningstillæg svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 17 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for sektionsarbejde og nettolønnen på løntrin 22.

(***): Udligningstillæg (i område gruppe 3 og 4) svarende til forskellen mellem nettolønnen på løntrin 21 + hidtil oppebåret fast årligt tillæg for sektionsarbejde og nettolønnen på løntrin 29.

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

Garantilønssikringen for de pr. den 31-03-2000 ansatte skete, når lønanciennitet pr. den 31-03-2000 fratrukket 2 års lønanciennitet + beskæftigelse ved amtet fra den 01-04-2000 udgjorde henholdsvis 3 og 10 år.

BILAG 4. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSSTIDSAFТАLE

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

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

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR SERVICEMEDARBEJDERE/
ASSISTENTER, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG
STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN
OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Bilaget omfatter ansatte som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale af den 12-04-2006 mellem FOA – Fag og Arbejde og Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende bilag om arbejdstid og 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 den 08-05-2006 med 3 F og FOA – Fag og Arbejde vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/assistenter ved sygehuse med tilhørende arbejdstidsaftale, jf. § 24 i overenskomsten.

For ovenstående personale gælder følgende:

Pensionsbidrag indbetales for de pr. 31-12-2006 ansatte fortsat til Pen-Sam Gruppen.

I det omfang pensionsbidraget er højere for ansatte servicemedarbejdere/-assistenter i H:S den 31-12-2006 bevares den højere pensionsprocent ved overgangen til Regionernes Lønnings- og Takstnævns overenskomst for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse den 01-04-2008.

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

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

Arbejdstidsreglerne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, 3 F og FOA – Fag og Arbejde aftalte arbejdstidsaftale gælder, jf. overenskomst med 3 F og FOA – Fag og Arbejde vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere og serviceassistenter.

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.

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

**REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN**

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

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

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

*a) **Multimedier***

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

b) Sundhedsordninger

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

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

c) Befordring

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

d) Øvrige

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

BEMÆRKNING:

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

København, den 12-05-2010

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

For FOA – FAG OG ARBEJDE
Dennis Kristensen
/ Steen Parker Sørensen

København, den 07-06-2011

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

For FÆLLES FAGLIGT FORBUND – 3F
Ellen K. Lykkegård

