

Organisationsaftale med bilag
mellem
Hovedstadens Sygehusfællesskab
og
FOA - Fag og Arbejde
2005

Indholdsfortegnelse

Afsnit I. Dækningsområde	6
§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	6
§ 2. Uddannelser og arbejdsområder.....	7
Afsnit II. Månedslønnede	8
§ 3. Løn.....	8
§ 4. Lokal løndannelse.....	18
§ 5. Grundløn.....	18
§ 6. Funktionsløn.....	19
§ 7. Kvalifikationsløn.....	21
§ 8. Pension.....	22
§ 8A. ATP.....	30
§ 9. Deltid.....	30
§ 10. Arbejdstid mv.	30
Afsnit III. Timelønnede	32
§ 11. Løn mv.	32
§ 12. Pension.....	32
§ 13. Øvrige vilkår for timelønnede.....	33
Afsnit IV. Særlig feriegodtgørelse til visse månedslønnede faggrupper.....	34
§ 14. Særlig feriegodtgørelse til visse faggrupper	34
Afsnit V. Ikrafttræden og opsigelse	35
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse.....	35
<i>Protokollat nr. 1. Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob...</i>	36
Bilag 1. Uddannelser og arbejdsområder.....	38
Bilag 2. Arbejdstidsregler for social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelses-	

FOA - Organisationsaftale

vejledere, plejere, plejeassistenter m.fl., portører, hospitalsmedhjælpere, tilsynsassisterter, servicemedarbejdere/-assistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter, og neurofysiologiassistenter	41
Indledning	42
Kapitel 1. Område	43
§ 1. Personafgrænsning.....	43
Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse	43
§ 2. Gældende regler	43
§ 3. Tjenestetyper	44
Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden.....	45
§ 4. Normperioden	45
§ 5. Daglig arbejdstid	46
§ 6. Mødeplan	46
§ 7. Fridøgn.....	47
§ 8. Pauser.....	47
§ 9. Særlige fridage.....	48
Kapitel 4. Honorering for arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde.....	48
§ 10. Betaling eller afspadsring.....	48
§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter	49
§ 12. Overarbejde	50
§ 13. Deltidsansattes merarbejde	51
§ 14. Tilkald.....	52
§ 15. Inddragelse af fridøgn	53
§ 16. Frivilligt ekstraarbejde.....	53
Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald	54
§ 17. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt	54
§ 18. Rådighedsvagt	54
§ 19. Tilkald under rådighedsvagt.....	56

FOA - Organisationsaftale

§ 20. Ekstra rådighedsvagt	56
Kapitel 6. Timelønnede.....	57
§ 21. Arbejdstid m.v.	57
§ 22. Fridøgn og søgnehellighedshonorering	57
§ 23. Annullering af aftalt tjeneste.....	58
Kapitel 7. Øvrige bestemmelser	58
§ 24. Beregning af timelønnen	58
§ 25. Patientledsagelse.....	59
§ 26. Ferie- og højskoleophold.....	59
§ 27. Manuel ventilation	59
§ 28. Ikrafttræden.....	60
Bilag A. Modeller for honorering for arbejde på særlige tidspunkter	61
Bilag B. Modeller for honorering af tilkald uden for planlagt tjeneste	62
Bilag 3. Arbejdstidsregler for hospitalsmedhjælpere og tilsynsassistenter fra 1. april 2005 til 31. marts 2006 (overgår til sosuarbejdstid pr. 1. april 2006)	63
Bilag 4. Arbejdstidsregler for værkstedsassistenter, vaskeriarbejdere og kedel-, maskin- og motorpassere.	74
Bilag 5. Arbejdstidsregler for piccoloer og piccoliner	78
Bilag 6. Protokollat om opskoling mv.	80
Bilag 7. Protokollat vedrørende tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag	82
Bilag 8. Tjenestemandslignende ansatte medarbejdere	86
Bilag 9. Aftale vedrørende arbejdstidsregler for tjenestemandsansatte portører.....	89

FOA - Organisationsaftale

Bilag 10. Aftale vedrørende arbejdstidsregler for tjenestemandsansatte håndværkere90

Bilag 11. Protokollat vedrørende tjenestemandsansatte håndværkere i Hovedstadens Sygehusfællesskab99

Afsnit I. Dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Denne organisationsaftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) og FOA – Fag og Arbejde (FOA) er indgået i henhold til § 1 i fællesoverenskomsten mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalen omfatter personer, der ansættes som enten

- 1) Social- og sundhedsassistentelever
- 2) Neurofysiologiassistentelever
- 3) Piccoloer og piccoliner
- 4) Social- og sundhedsassistenter
- 5) Neurofysiologiassistenter
- 6) Sygehjælpere
- 7) Beskæftigelsesvejledere
- 8) Ledende beskæftigelsesvejledere
- 9) Plejere
- 10) Plejeassistenter
- 11) Portører (med undtagelse af ansatte på Rigshospitalet, herunder det tidligere militærhospital på Tagensvej og Fysiurgisk Hospital i Hornbæk)
- 12) Hospitalsmedhjælpere (ikke-faglærte lønarbejdere beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lignende) (med undtagelse af ansatte ved Rigshospitalet, herunder det tidligere militærhospital på Tagensvej og Fysiurgisk Hospital i Hornbæk samt ansatte ved centralkøkkenet på Sct. Hans Hospital)
- 13) Servicemedarbejdere/-assistenter
- 14) Erhvervsuddannede serviceassistenter (med undtagelse af ansatte ved Rigshospitalet, herunder det tidligere militærhospital på Tagensvej og Fysiurgisk Hospital i Hornbæk samt ansatte ved centralkøkkenet på Sct. Hans Hospital)
- 15) Tilsynsassistenter
- 16) Kedel-, maskin- og motorpassere
- 17) Værkstedsassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi

FOA - Organisationsaftale

- 18) Vaskeriarbejdere
- 19) Ledere

- i H:S med tilhørende institutioner,
- ved Amager Hospital eller

- ved selvejende institutioner, hvormed H:S har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke H:S med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning til § 1:

Nærværende aftale og fællesoverenskomsten er det samlede overenskomstgrundlag for faggrupperne. Der udleveres tjenestedragt i henhold til hidtidig gældende praksis.

Særlige regler for tjenestemænd er omtalt i Tjenestemandsvedtægten og Pensionsvedtægten. Tjenestemandsansat personale følger lønbestemmelserne i organisationsaftalen. Aftaler vedrørende arbejdstidsregler for henholdsvis tjenestemandsansatte portører og håndværkere sidder bagerst i nærværende hæfte.

Herudover er tjenestemænd omfattet af generelle aftaler indgået mellem FHS og H:S, fx. ferieaftalen og aftalen om fravær af familiemæssige årsager. Endelig omfattes tjenestemænd af en række særlige bestemmelser, der alene gælder for tjenestemænd, fx. bestemmelser om tjenestefrihed.

§ 2. Uddannelser og arbejdsområder

De til de enkelte stillingsbetegnelser krævede uddannelser eller beskrevne arbejdsområder er opført i bilag 1.

Bemærkning til § 2:

H:S Direktionen har tilkendegivet, at det hidtidigt aftalte om at institutionerne undtagelsesvist kan anvende uuddannede med aflønning efter grundlønstrin 11, helt klart har som forudsætning, at der kun

FOA - Organisationsaftale

kan anvendes uddannede, hvor det er umuligt eller meget vanskeligt at anvende/ansætte uddannede.

H:S Direktionen har endvidere tilkendegivet, at de praktiske muligheder for at ansætte uddannede i sådanne situationer forudsættes forhandlet med tillidsrepræsentanten for FOA – gruppen.

Afsnit. II. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stillingsbetegnelse	Løn pr. 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
Social- og sundhedsassistentelever, jf. § 1, nr. 1	Beløbene er i niveau 31. marts 2000: <u>Elever under 18 år</u> 1.-12. måned : 6.001,09 kr. 13. og flg. mdr.: 6.424,30 kr. <u>Elever over 18 år</u> 1.-12. måned : 8.193,32 kr. 13. og flg. mdr.: 8.557,27 kr.	Beløbene er i niveau 31. marts 2000: <u>Elever under 18 år</u> 1.-12. måned : 6.101,09 kr. 13. og flg. mdr.: 6.524,30 kr. <u>Elever over 18 år</u> 1.-12. måned : 8.293,32 kr. 13. og flg. mdr.: 8.657,27 kr.
Social- og sundhedsassistentelever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år	Mulighed for løntrin 11 eller sædvanlig elevsats.	
Neurofysiologiassistentelever jf. § 1, nr. 2		
Neurofysiologiassistentelever under 18 år	Beløbene er i niveau 31. marts 2000 <u>Område 2 :</u> 1.-6. måned : 4.501,07 kr. 7.-18. måned : 5.263,36 kr. 19. og flg. mdr.: 6.406,86 kr. <u>Område 3 :</u> 1.-6. måned : 4.566,16 kr. 7.-18. måned : 5.347,07 kr. 19. og flg. mdr.: 6.518,43 kr.	Beløbene er i niveau 31. marts 2000 <u>Område 2 :</u> 1.-6. måned : 4.601,07 kr. 7.-18. måned : 5.363,36 kr. 19. og flg. mdr.: 6.506,86 kr. <u>Område 3 :</u> 1.-6. måned : 4.666,16 kr. 7.-18. måned : 5.447,07 kr. 19. og flg. mdr.: 6.618,43 kr.

FOA - Organisationsaftale

	<u>Område 4 :</u> 1.-6. måned : 4.611,20 kr. 7.-18. måned : 5.404,97 kr. 19. og flg. mdr.: 6.595,62 kr.	<u>Område 4 :</u> 1.-6. måned : 4.711,20 kr. 7.-18. måned : 5.504,97 kr. 19. og flg. mdr.: 6.695,62 kr.
Neurofysiologiassistentelever over 18 år	Beløbene er i niveau 31. marts 2000 <u>Område 2 :</u> 1.-6. måned : 6.333,99 kr. 7.-18. måned : 7.096,27 kr. 19. og flg. mdr.: 8.239,78 kr. <u>Område 3 :</u> 1.-6. måned : 6.398,99 kr. 7.-18. måned : 7.179,98 kr. 19. og flg. mdr.: 8.351,34 kr. <u>Område 4 :</u> 1.-6. måned : 6.444,03 kr. 7.-18. måned : 7.237,88 kr. 19. og flg. mdr.: 8.428,53 kr.	Beløbene er i niveau 31. marts 2000 <u>Område 2 :</u> 1.-6. måned : 6.433,99 kr. 7.-18. måned : 7.196,27 kr. 19. og flg. mdr.: 8.339,78 kr. <u>Område 3 :</u> 1.-6. måned : 6.498,99 kr. 7.-18. måned : 7.279,98 kr. 19. og flg. mdr.: 8.451,34 kr. <u>Område 4 :</u> 1.-6. måned : 6.544,03 kr. 7.-18. måned : 7.337,88 kr. 19. og flg. mdr.: 8.528,53 kr.
Neurofysiologiassistentelever, der har gennemført 2. skoleperiode før praktikuddannelsen indledes	Elever, der har gennemført 2. skoleperiode, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, før praktikuddannelsen indledes, henføres til trin 7. – 18. måned. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse til trin 19. og flg. mdr.	
Neurofysiologiassistentelever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år	Løntrin 11.	
Piccoloer og piccoliner, jf. § 1, nr. 3	15-årige: 43,7 % af løntrin 8 16-årige: 47,5% af løntrin 8 17-årige: 58,9 % af løntrin 8 18-årige og derover: løntrin 9	15-årige: 43,7 % af løntrin 9 16-årige: 47,5% af løntrin 9 17-årige: 58,9 % af løntrin 9 18-årige og derover: løntrin 11

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
Social- og sundhedsassistenter, jf. § 1, nr. 4		
Social- og sundhedsassistenter	Grundløn 17. Kvalifikationsløn: Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 18. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse	Grundløn 18. Kvalifikationsløn: Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 19. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse

FOA - Organisationsaftale

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
	indplacering på trin 23.	indplacering på trin 24.
1. assistenter	Grundløn 17. Kvalifikationsløn: Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 18. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 23. Funktionstillæg på 8.400 kr. årligt (31. marts 2000-niveau)	Grundløn 18. Kvalifikationsløn: Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 19. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 24. Funktionstillæg på 8.400 kr. årligt (31. marts 2000-niveau)
Afdelingsledere	Grundløn 29	
Neurofysiologiassistenter, jf. § 1, nr. 5	Grundløn 22	Grundløn 23
Sygehjælpere, jf. § 1, nr. 6	12-14, 16-22. Løntrin 17 er 1-årigt. Øvrige trin er 2-årige. Efter 2 år på løntrin 22 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau)	13-15, 17-23. Løntrin 18 er 1-årigt. Øvrige trin er 2-årige. Efter 2 år på løntrin 23 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau)
Beskæftigelsesvejledere, jf. § 1, nr. 7	12-14, 16-22. Løntrin 17 er 1-årigt. Øvrige trin er 2-årige. Efter 2 år på løntrin 22 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau)	13-15, 17-23. Løntrin 18 er 1-årigt. Øvrige trin er 2-årige. Efter 2 år på løntrin 23 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau)
Ledende beskæftigelsesvejledere, jf. § 1, nr. 8 Beskæftigelsesvejledere med ledende funktioner og hvor beskæftigelsesvejlederen er pålagt ansvaret for og ledelsen af beskæftigelsesterapien.	Grundløn 25	
Plejere, jf. § 1, nr. 9		
Plejere	Grundløn 17. Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 18. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 23.	Grundløn 18. Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 19. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 24.
Øvrige plejere (i gammelt lønforløb)	Lønforløbet ændres til ét lønforløb, der er 1 trin højere, jf. løntrinsprojektet. Dog minimum til løntrin 11.	Lønforløbet ændres til ét lønforløb, der er 1 trin højere.
Plejeassistenter, jf. § 1, nr. 10 (Plejere der er knyt-	22 – 27	23 – 28

FOA - Organisationsaftale

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
tet til særlige arbejdsområder.)		
Portører, jf. § 1, nr. 11		
Portøraspirant	Grundløn 11. For portøraspiranter som har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalt løntrin udover løntrin 9, sker der modregning med 1 løntrin.	
Portører (efter aspiranttidens udløb)	Grundløn 12. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 14, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14. Portører som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 20, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20.	Grundløn 13. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse 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. Portører som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 21, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 21.
Portører der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger eller fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger	Grundløn 13. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse 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. Portører som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 21, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 21.	Grundløn 14. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse 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. Portører som efter yderligere 7 års ansættelse 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.
Portører der er fuldtidsbeskæftigede ved sektionsarbejde	Grundløn 21. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 21, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 21.	Grundløn 22. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse 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.

FOA - Organisationsaftale

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
	rende til løntrin 23, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 23. Portører som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 29, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 29.	de til løntrin 24, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 24. Portører som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 30, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 30.
Hospitalsmedhjælper jf. § 1, nr. 12	Grundløn 11. For hospitalmedhjælper som har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalt løntrin udover løntrin 9, sker der modregning med 1 løntrin. Garantiløn: Hospitalsmedhjælper som efter 2 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 13, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 13. Hospitalsmedhjælper som efter yderligere 3 års ansættelse 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.	Grundløn 12. Garantiløn: Hospitalsmedhjælper som efter 2 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 14, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14. Hospitalsmedhjælper som efter yderligere 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.
Hospitalsmedhjælper, ungarbejdere	Ansatte, der er fyldt 16 år aflønnes med 66,4 % af løntrin 11. Ansatte, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,0 % af løntrin 11.	
Servicemedarbejdere/-assistenter jf. § 1, nr. 13		
Servicemedarbejdere	Grundløn 11. For servicemedarbejdere som har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalt løntrin udover løntrin 9, sker der modregning med 1 løntrin.	Grundløn 12
Serviceassistenter, der har fået udstedt uddannelses-	Grundløn 12 Garantiløn: Serviceassistenter	Grundløn 13 Garantiløn: Serviceassistenter

FOA - Organisationsaftale

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
bevis for gennemført (basis)uddannelse	som efter 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 14, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14. Serviceassistenter som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 21, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 21.	som efter 3 års ansættelse 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 som efter yderligere 7 års ansættelse 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.
Serviceassistenter der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse og som er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger eller fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger.	Grundløn 13 Garantiløn: Serviceassistenter som efter 3 års ansættelse 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 som efter yderligere 7 års ansættelse 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.	Grundløn 14 Garantiløn: Serviceassistenter som efter 3 års ansættelse 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 som efter yderligere 7 års ansættelse 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.
Serviceassistenter der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse og som er fuldtidsbeskæftigede ved sektionsarbejde.	Grundløn 21 Garantiløn: Serviceassistenter som efter 3 års ansættelse 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. Serviceassistenter som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 30, ydes et garantilønstillæg, der	Grundløn 22 Garantiløn: Serviceassistenter som efter 3 års ansættelse 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 som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 31, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen

FOA - Organisationsaftale

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
	udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 30.	mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 31.
Erhvervsuddannede serviceassistenter, jf. § 1, nr. 14	Grundløn 15 Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 18.	Grundløn 16 Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 19.
Tilsynsassistenter, jf. § 1, nr. 15		
Tilsynsassistenter, der har opsyn med 4 eller flere rengøringsassistenter	Grundløn 13 Garantiløn: Tilsynsassistenter som efter 2 års ansættelse 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. Tilsynsassistenter som efter yderligere 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 19, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 19.	Grundløn 14 Garantiløn: Tilsynsassistenter som efter 2 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17. Tilsynsassistenter som efter yderligere 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 20, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20.
Kedel-, maskin- og motorpassere, jf. § 1, nr. 16	Grundløn 22	Grundløn 23
Værkstedssassistenter/ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi, jf. § 1, nr. 17		
Værkstedssassistenter med relevant faglig uddannelse		Grundløn 24 Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af uddannelsen indplacering på trin 27. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 31. + pensionsgivende funktionstillæg på 4.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau)
Andre værkstedssassistenter	Grundløn 18 + ikke pensionsgivende funktionstillæg på 7.400 kr. årligt (31. marts 2000-niveau)	Grundløn 19 + pensionsgivende funktionstillæg på 7.360 kr. årligt (31. marts 2000-niveau)
Værkstedsledere	Grundløn 35 + pensionsgiven-	

FOA - Organisationsaftale

Stillingsbetegnelse	Løn fra 1. april 2005	Lønændringer pr. 1. april 2006
	de funktionstillæg på 7.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau). Hidtidige funktionstillæg på 12.860 kr. bortfalder.	
Vaskeriarbejdere, jf. § 1, nr. 18	Grundløn 20 + ikke pensionsgivende funktionstillæg på 7.000 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).	Grundløn 20 + ikke pensionsgivende funktionstillæg på 8.300 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).
Ledere, jf. § 1, nr. 19 (overenskomstansatte og tjenestemænd)	Indplaceres decentralt på grundløn 21, 29 eller 35.	Indplaceres decentralt på grundløn 23, 30 eller 36.
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	Grundløn 11	Grundløn 11

Bemærkninger til § 3:

- *Parterne er enige om, at ansatte efter anmodning i forbindelse med fratræden kan få dokumentation for anciennitet og tillæg, hvis det ikke allerede fremgår af lønsedlen.*
- *Overenskomsten finder ikke anvendelse på varig beskæftigelse af piccoloer og piccoliner, der er fyldt 18 år. Overenskomstens parter er derfor enige om, at der senest 6 måneder efter den pågældendes fyldte 18. år sker en vurdering af det videre ansættelsesforhold med henblik på, at (eventuel) fortsat beskæftigelse finder sted i henhold til i øvrigt indgåede overenskomster eller andet ansættelsesgrundlag. Allerede eksisterende ansættelsesforhold for piccoloer og piccoliner på 18 år eller derover skal snarest vurderes ud fra samme princip.*

Endvidere bemærkes, at overenskomsten normalt ikke finder anvendelse ved første ansættelse af piccoloer og piccoliner, der er fyldt 18 år.

- *Parterne er enige om at social- og sundhedsassistenter, der ansættes i stillinger, som tidligere var besat med **ledende beskæf-***

tigelsesvejledere, og som fortsat ønskes opretholdt, omfattes af grundlønnen for disse.

- *Stillingerne som 1. assistent og afdelingsleder kan kun oprettes, hvis en social- og sundhedsassistent er pålagt ansvaret for en af disse funktioner.*

I tilfælde hvor en social- og sundhedsassistent pålægges at fungere i stilling som 1. assistent (sygeplejerskestilling/afdelingssygeplejerske), beregnes vederlaget for midlertidig tjeneste i højere stilling på grundlag af lønforløbet i § 3.

Tilsvarende gælder i tilfælde, hvor en social- og sundhedsassistent pålægges at fungere i en stilling, hvor en sygeplejerske er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften- og/natperioden.

I situationer, hvor en social- og sundhedsassistent ved funktion i højere stilling supplerer en stilling som sygeplejerske op til fuld-tidsbeskæftigelse, og sygeplejersken fremsætter ønske om at overgå til anden beskæftigelsesgrad i stillingen, skal bortfald (nedsættelse) af vederlag for funktion i højere stilling varsles med et for pågældende social- og sundhedsassistent gældende opsigelsesvarsel.

- ***Servicemedarbejdere/-assistenter.*** *Indtil en medarbejder har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse ansættes pågældende som servicemedarbejder. Allerede ansatte fortsætter dog med deres hidtidige aflønning indtil de har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse og ansættes som serviceassistenter.*

Stk. 2. For social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, sker grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2005 således, at der for ansatte, som pr. 31. marts 2005 var på grundløntrin 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. 3. For ansatte, som har en grundløn højere end løntrin 9, sker grundlønshøjelsen pr. 1. april 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. 4. Grundlønshøjelsen pr. 1. april 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.

§ 4. Lokal løndannelse

Alle grupper, på nær elever og piccoloer/piccoliner, omfattes af lokal løndannelse, udmøntningsgaranti, gennemsnitsløngaranti og adgang til lønstatistiske oplysninger. Der henvises til aftale herom, som er indgået mellem Amtsrådsforeningen og FOA for de tilsvarende personalegrupper i Amtsrådsforeningens område.

Lokal løndannelse består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Der henvises til § 5A i fællesoverenskomsten.

Grundlønnen og enkelte kvalifikations- og funktionstillæg er fastsat i denne organisationsaftale. Herudover aftales lønnen decentralt.

Ved decentral aftale forstås i øvrigt:

- a) aftaler indgået af H:S Direktionen gældende for hele H:S eller dele af H:S, eller
- b) aftaler, der indgås lokalt på de enkelte institutioner.

Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

De lønafhængige særydelser/overarbejde beregnes på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og garantiløn).

§ 5. Grundløn

Grundlønnen for de nævnte basisgrupper dækker de funktioner, den pågældende er i stand til at varetage, når denne er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Grundlønnen for de nævnte ledelsesgrupper dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

§ 6. Funktionsløn

Til social- og sundhedsassistenter, afdelingsledere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere og plejeassistenter (jf. § 1, nr. 4, 6, 7, 8, 9 og 10), bortset fra elever, der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger ydes et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 5.500 kr. (31. marts 2000-niveau).

Bemærkning til § 6, stk. 1:

Parterne er enige om, at udbetaling af tillægget for lukkede, sikrede afdelinger afhænger af afdelingens karakter og klientel og ikke af afdelingens benævnelse.

Stk. 2. Til social- og sundhedsassistenter, afdelingsledere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere og plejeassistenter (jf. § 1, nr. 4, 6, 7, 8, 9 og 10), bortset fra elever, der er knyttet til retspsykiatrisk afdeling ydes et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 9.600 kr. (31. marts 2000-niveau).

Bemærkning til § 6, stk. 2:

Tillægget gives til ansatte på den retspsykiatriske afdeling og ikke til ansatte på afdelinger, hvor der evt. er retspsykiatriske patienter.

En medarbejder, der oppebærer funktionstillæg på 9.600 kr. for tilknytning til retspsykiatriske afdeling kan ikke samtidig oppebære funktionstillæg på 5.500 kr. for arbejde på lukkede, sikrede afdelinger.

FOA - Organisationsaftale

Stk. 3. Til neurofysiologiasistenters, der varetager ledelsesfunktioner, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Stk. 4. Der aftales decentralt tillæg for sektionsarbejde til portører, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde.

Stk. 5. På hospitaler, hvor der er en egentlig praktikvejlederfunktion, aftales der decentralt funktionsløn herfor. Dette gælder dog ikke kedel-, maskin- og motorpassere.

Stk. 6. Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Bemærkning til § 6, stk. 6:

I Aftale om konvertering af ulempe tillæg jf. fællesoverenskomstens § 19 er der adgang til lokalt at indgå aftale om et fast årligt tillæg for arbejde på særlige tidspunkter (konverterings-aftalen). Med henblik på at fremme en fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan der i tilknytning til sådanne konverteringsaftaler aftales en forhøjelse af dette tillæg i form af et funktionsbestemt tillæg, som gives på grundlag af en samlet vurdering af arbejdstilrettelæggelsen.

Stk. 7. Der kan decentralt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

Bemærkning til § 6, stk. 7:

For den konkrete stilling aftales lønnen afhængig af funktioner i stillingen og forudsatte kvalifikationer. For den konkrete stillingsindehaver kan der udover den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Generel bemærkning til § 6: Vejledende kriterier for funktionsløn:

Funktionsløn gives bl.a. for funktioner, som ud over grunduddannelsen forudsætter, at den ansatte oplæres i jobbet, og hvor denne oplæring evt. suppleres med kortere eller længerevarende kurser.

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

Funktioner som f.eks. konsulent, koordinator, funktioner inden for senildemens-, psykiatri-, misbrug- og AIDS-området og ved ekstraordinære aktiviteter (f.eks. ved afvikling af ventelisteprojekter).

Derudover har FOA – Fag og Arbejde peget på at særlige arbejdsområder og funktioner inden for respiratorplejeområdet, rehabilitering af torturofre, katastrofeberedskab, pårørendearbejde, undervisnings- og instruktionsfunktioner samt specialfunktioner, f.eks. inden for intensiv, anæstesi, palliativ, anoreksi- og bulimipatienter inden for psykiatrien, dialyse og brandsår anvendes som eventuelle kriterier.

§ 7. Kvalifikationsløn:

Til portører, hospitalsmedhjælpere, serviceassistenter og tilsynsassistenter er der aftalt en garantilønsmodel, hvorefter den ansatte såfremt denne efter et antal års ansættelse ikke i kraft af funktionsløn- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til et løntrin, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og det nævnte løntrin, jf. § 3.

Hvis den ansatte efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget med et tilsvarende beløb.

Stk. 2. Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før den 1. april 2000, har fra ansættelsen som social- og sundhedsassistent ret til kvalifikationsløn på grundlag af sammenlagt beskæftigelse således, at social- og sundhedsassistenter, der blev indplaceret på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før den 1. april 2000 og som ved ansættelsen i stilling som social- og sundhedsassistent blev indplaceret mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som henholdsvis hjemmehjælper eller sygehjælper, bevarer dette løntrin som en personlig ordning, under ansættelsen i H:S.

Ansatte, som har færdiggjort eller færdiggør opkolingsuddannelsen efter den 1. april 2000, får medregnet ansættelsestiden som hjem-

FOA - Organisationsaftale

mehjælper, sygehjælper, plejer, plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i § 3 giver ret til kvalifikationsløn.

Stk. 3. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Bemærkning til § 7: Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Derudover har FOA – Fag og Arbejde peget på, at kvalifikationsløn kan ydes f.eks. på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder, som f.eks. smerte, allergi, onkologi, miljøterapeutisk uddannelse, psyko/fysisk træning, psycho-educativt arbejde med skizofrene, kommunikation/det psykotiske sprog/tegnterapi, efteruddannelse inden for H:S specialuddannelse. Yderligere kan kvalifikationsløn ydes på baggrund af f.eks. jobrotation, omstillingsparathed, relevant erfaring fra andre arbejdssteder, særlige sprogkvalifikationer, undervisningserfaring samt særlig erfaring fra projektarbejde og kvalitetssikring.

§ 8. Pension

De enkelte medarbejdergrupper er omfattet af de i stk. 4. omtalte pensionsordninger som nævnt nedenfor.

Indtil den 31.marts 2006 omfattes personalet af pensionsordning I indtil den enkelte medarbejder opfylder karensbetingelserne i henholdsvis pensionsordning II, VI og VII, jf. stk. 4 og overgår til disse pensionsordninger.

	<u>Ordning</u>
3) Piccoloer og piccoliner	VII
4) Social- og sundhedsassistenter	II*
5) Sygehjælpere	III
6) Neurofysiologiassistenter	IV

FOA - Organisationsaftale

7)	Beskæftigelsesvejledere	III	
8)	Ledende beskæftigelsesvejledere		III
9)	Plejere		III
10)	Plejeassistenter		III
11)	Uddannede portører		V
12)	Hospitalsmedhjælpere		VI
13)	Servicemedarbejdere/-assistenter		V/VII**
14)	Erhvervsuddannede serviceassistenter		VII
15)	Tilsynsassistenter		VII
16)	Kedel-, maskin- og motorpassere		VII
17)	Værkstedsassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi	VIII	
18)	Vaskeriarbejdere		VII

Pensionsordningerne oprettes i Pen-Sam Gruppen.

Pension ydes i henhold til selskabets vedtægter.

*) Social- og sundhedsassistenter, der tidligere har været omfattet af en pensionsordning i forbindelse med beskæftigelse som enten sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejehjemsassistent eller plejer, omfattes af pensionsordning III.

***) Ved umiddelbar overgang mellem tidligere ansættelse som portør (excl. aspiranttiden), omfattet af H:S-organisationsaftaler og nuværende stilling omfattes pågældende med det samme af pensionsordning V. Andre servicemedarbejdere omfattes af pensionsordning VII indtil de har fået udstedt uddannelsesbevis, og af pensionsordning V når de har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse som serviceassistent.

Bemærkning til § 8:

Efter aftale med FOA skal Hovedstadens Sygehusfællesskab 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 Pen-Sam Gruppen.

Stk. 2. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1993. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder hidtidige regler.

FOA - Organisationsaftale

Stk. 3. Ud over de nedennævnte pensionsbidrag, har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra Hovedstadens Sygehusfællesskab på grundlag af ansættelsen.

Undtaget herfra er den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse.

Stk. 4. Personalet omfattes af en af nedennævnte pensionsordninger i overensstemmelse med stk. 1:

I

- Denne ordning er gældende i perioden 1. april 2005 til 31. marts 2006.
- Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, der opfylder nedennævnte betingelser:
 - Pågældende er fyldt 21 år og
 - har 1 års sammenlagt offentlig beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999).
- Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.
- Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

II

FOA - Organisationsaftale

- Indtil den 31.marts 2006 oprettes der en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:
- Pågældende har efter det fyldte 18. år haft mindst 3 års beskæftigelse enten som social og sundhedshjælper/-social- og sundhedsassistent/elev eller anden beskæftigelse ved H:S's institutioner eller (amts)kommunal beskæftigelse, og

pågældende er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

- Efter den 1.april 2006 oprettes der en pensionsordning med virkning fra endt elevtid / ansættelsestidspunktet for uddannede.
- Det samlede pensionsbidrag udgør 12,6 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

III

- Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.
- Det samlede pensionsbidrag udgør 12,6 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

IV

- Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.

FOA - Organisationsaftale

- Det samlede pensionsbidrag udgør 16,1 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

V

- Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.
- Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8 % (13,4 % pr. 1. april 2006) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

- Det samlede pensionsbidrag for chefportører og ledende servicepersonale udgør 13,7 % af de pensionsgivende lønde.

VI

- a) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet for medarbejdere, som ikke opfylder karensbetingelserne under punkt b) men som forud for ansættelsen i H:S har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 % (12,5 % pr. 1. april 2006) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

FOA - Organisationsaftale

- b) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:
- Pågældende er fyldt 21 år, og
 - pågældende har mindst 1 års beskæftigelse ved H:S's institutioner eller (amts)kommunal beskæftigelse, eller som forud for ansættelsen i H:S har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område samt
 - pågældende er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Hovedstadens Sygehusfællesskab kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregning af karensperioden på 1 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

VII

- a) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet for medarbejdere, som ikke opfylder karensbetingelserne under punkt b) men som forud for ansættelsen i H:S har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 % (12,5 % pr. 1. april 2006) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

FOA - Organisationsaftale

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

b) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- Pågældende er fyldt 21 år, og
- pågældende har mindst 1 års beskæftigelse ved H:S's institutioner eller (amts)kommunal beskæftigelse, samt
- pågældende er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Hovedstadens Sygehusfællesskab kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregning af karenperioden på 1 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

VIII

a) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- Pågældende er fyldt 25 år (21 år pr. 1. april 2006) og
- pågældende har mindst 4 års (1 år pr. 1. april 2006) beskæftigelse ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi eller en selvvejende institution, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i bistandsloven.

FOA - Organisationsaftale

Hovedstadens Sygehusfællesskab kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregning af karenperioden på 4 henholdsvis 1 år.

- b) Plejere ansat ved Sct. Hans Hospital, der overgår til ansættelse som værkstedsassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi, bevarer uanset bestemmelsen i pkt. a) retten til at være omfattet af en pensionsordning, som en personlig ordning.
- c) Det samlede pensionsbidrag for værkstedsassistenter udgør 12,5 % (13,5 % pr. 1. april 2006) af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysning herom.

For værkstedsledere udgør det samlede pensionsbidrag 12,5 % (14,0 % pr. 1. april 2006) af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Løn-specifikationen skal indeholde oplysning herom.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

§ 8A. ATP

Samtlige ansatte omfattes af ATP ordningens A-sats.

§ 9. Deltid

For portører og vaskeriarbejdere kan deltidsansættelse ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

For andet personale kan der ske ansættelse på deltid. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

<i>Bemærkning til § 9:</i>

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

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

§ 10. Arbejdstid mv.

Social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter, portører, servicemedarbejdere/-assistenter og neurofysiologiassistenter er omfattet af arbejdstidsreglerne i bilag 2. (Gælder ikke tjenestemænd).

Stk. 2. Social- og sundhedsassistentelever er i perioder, hvor de er under praktikuddannelse omfattet af arbejdstidsreglerne i bilag 2 med undtagelse af §§ 9-12.

Overarbejde der ikke er afviklet med afspadsring, afregnes i halve timer med et beløb svarende til $1/(1924/1,5)$ af den årlige grundløn for en social- og sundhedsassistent.

Social- og sundhedsassistentelevers praktikuddannelse afvikles inden for samme rammer som for ansatte på praktikstedet, dog med følgende begrænsninger:

Social- og sundhedsassistentelever kan under uddannelsens første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitligt hver 3. weekend,
- i aften og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

I de følgende måneder:

- på lørdage og/eller søndage ikke oftere end gennemsnitligt hver 2. weekend,
- i aften- og natperioden ikke i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

Stk. 3. Hospitalsmedhjælpere og tilsynsassistenten er omfattet af arbejdstidsreglerne i bilag 3.

Stk. 4. Værkstedsassistenter, vaskeriarbejdere og kedel-, maskin- og motorpassere er omfattet af arbejdstidsreglerne i bilag 4.

Stk. 5. Piccoloer og piccoliner er omfattet af arbejdstidsreglerne i bilag 5.

Afsnit III. Timelønnede

§ 11. Løn mv.

Ansatte, som ikke er beskæftiget i fulde kalendermåneder, aflønnes med timeløn.

Ansatte med en aftalt arbejdstid på under gennemsnitlig 8 timer ugentlig kan aflønnes med timeløn.

Timelønnen beregnes som en 1/1924 af den årsløn, pågældende ville have oppebåret som månedslønnet, dog således at brøkdelen beregnes af nettoårslønnen.

§ 12. Pension

Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- pågældende er fyldt 21 år og

- pågældende har været offentligt beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Dokumentationspligten for forudgående offentlig ansættelse påhviler den ansatte.

Pensionsprocent, eventuel yderligere karensbetingelser mm fremgår af § 8.

Stk. 2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 eller § 12, stk. 1 ved tidligere offentlig beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen uanset timetal.

§ 13. Øvrige vilkår for timelønnede

Følgende af organisationsaftalens bestemmelser er gældende for timelønnede:

§ 1: Organisationsaftalens dækningsområde

§ 2: Uddannelser og arbejdsområder

Bilag 2. Arbejdstidsregler for social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter m.fl., portører, servicemedarbejdere/-assistenter og neurofysiologiassistenter.

Bilag 3. Arbejdstidsregler for hospitalsmedhjælpere og tilsynsassistenter: § 1, stk. 1, stk. 2, stk. 8, stk. 10, stk. 13, stk. 14, stk. 15 og § 2.

Stk. 2. Til timelønnede hospitalsmedhjælpere, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag eller 6 dage forud for en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen, har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid betales løn svarende til en normal arbejdsdag. Er sidstnævnte betingelser ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Stk. 3. Er arbejdstiden på en afdeling under den for institutionen fastsatte norm, er de ansatte pligtige at deltage i andet arbejde inden for fagområdet på institutionen.

Overarbejdsbetaling ydes da kun for de timer, hvormed institutionens arbejdstidsnorm er overskredet.

Stk. 4. Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Stk. 5. For timelønnede social- og sundhedsassistenter, plejere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og hospitalsmedhjælpere gælder fællesoverenskomstens § 23 vedrørende barns 1. sygedag endvidere.

Stk. 6. For timelønnede betales der ATP med A-satsen.

Afsnit IV. Særlig feriegodtgørelse til visse månedslønnede faggrupper

§ 14. Særlig feriegodtgørelse til visse månedslønnede faggrupper

Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 1. april 2006 for:

1. Månedslønnede neurofysiologiassistenter jf. § 1 nr. 5 samlet 2,2 %.
2. Månedslønnede hospitalsmedhjælpere, erhvervsuddannede serviceassistenter og tilsynsassistenter jf. § 1 hhv. nr. 12, 14 og 15, samlet 1,9 %.
3. Månedslønnede serviceassistenter jf. § 1 nr. 13, samlet 1,85 %.

Den forhøjede særlige feriegodtgørelse har virkning fra optjeningsåret 2005 og udbetales første gang 1. maj 2006.

Afsnit V. Ikrafttræden og opsigelse

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Fællesoverenskomsten mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel og nærværende organisationsaftale udgør det samlede overenskomstgrundlag for de i organisationsaftalen omhandlede personalegrupper og vil alene kunne opsiges i sin helhed.

Stk. 3. Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af organisationsaftalen får gyldighed, og indtil en ny organisationsaftale får gyldighed, sker aflønning på grundlag af den på organisationsaftalens sidste gyldighedsdag gældende aftale om justering mv. af lønninger for ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

København, den 2006

For FOA – Fag og Arbejde:

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Protokollat nr. 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Med virkning fra udsendelsen af de pr. 1. april 2005 fornyede overenskomster 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 forhåndsaftaler, 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 opfyl-

der eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

Bilag 1. Uddannelser og arbejdsområder

- 4) **Social- og sundhedsassistenter**
Herved forstås personer, der
- **har gennemgået overbygningsuddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser**

inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv., eller

- som efter en konkret vurdering af H:S Direktionen på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedsassistent.

5) **Neurofysiologiassistenter**

Herved forstås personer, der har

- fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til den af Sundhedsstyrelsen etablerede uddannelse til neurofysiologiassistent eller
- som har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til Undervisnings- og Forskningsministeriets bekendtgørelse om uddannelsen til hospitalsteknisk assistent med speciale i neurofysiologi.

6) **Sygehjælpere**

Herved forstås personer, der enten

- har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinier af 20. februar 1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller
- har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".

7) **Beskæftigelsesvejledere**

Herved forstås personer, der enten

- har gennemgået den af Indenrigsministeriet godkendte beskæftigelsesvejlederuddannelse, eller
- er omfattet af de i Indenrigsministeriets cirkulære af 18. juni 1976, afsnit V, omtalte overgangsregler.

9) **Plejere**

Herved forstås personer, der har modtaget bevis som plejer i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinier af 12. juli 1977, afsnit 1.1 og 1.2.

- 11) **Portører**
Den af Portøruddannelsesnævnet godkendte uddannelse for portører afvikles i løbet af aspiranttiden, der varer 8 måneder.
- 12) **Hospitalsmedhjælpere**
Herved forstås personer, der er ansat til beskæftigelse som rengøringsassistent, hospitalsmedhjælper, husassistent, husmedhjælper eller med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles hermed.
- Personer som ikke er fyldt 18 år kan ansættes som ungarbejdere såfremt beskæftigelsen har karakter af ferie- og sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesmål for øje.
- 13) **Servicemedarbejdere/-assistenter**
Herved forstås personer, der varetager arbejdsfunktioner i et fleksibelt serviceteam, inden for f.eks. brugerservice, intern transport, køkken-, rengørings- og portørområdet.
- 14) **Erhvervsuddannede serviceassistenter**
Herved forstås personer der har gennemgået erhvervsuddannelsen til serviceassistent efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelse, jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse af 3. oktober 1997 om serviceassistentuddannelsen.
- 17) **Værkstedsassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi**
- Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med ekstern eller intern produktion, som et led i deres revalidering. Endvidere for
 - udsættes det, at intern produktion finder sted i lokaler, der med hensyn til indretning og udstyr har værkstedslignende karakter.

FOA - Organisationsaftale

- Organisationsaftalen omfatter alene værkstedsassistenter/ledere, i hvis arbejdsfunktion der indgår klientbehandlende arbejde.

18) **Vaskeriarbejdere**

Herved forstås personer beskæftiget med vaskeriarbejde.

Bilag 2. Arbejdstidsregler for social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter m.fl., portører (overenskomstansatte), hospitalsmedhjælper (fra 1. april 2006), tilsynsassistenter (fra 1. april 2006), servicemedarbejdere/-assistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og neurofysiologiassistenter

Indledning

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har betydning i forhold til opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Overenskomstens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan der bl.a. indgå følgende elementer:

- arbejdstidsplanlægning
- planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)
- anvendelse af tjenestetyper
- anvendelse af afspadsering (herunder planlægning af afspadsering, pålægning af afspadsering og aflysning af afspadsering)
- anvendelse af tilkald
- afvikling af søgnehelligdage
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- anvendelse af deltidsbeskæftigede og vikarer
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer.

Det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemer mv.

Kapitel 1. Område

§ 1. Personafgrænsning

Nærværende arbejdstidsregler omfatter social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter m.fl., portører, service medarbejdere/-assistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og neurofysiologiassistenter.

Stk. 2. Ansatte, hvis normale tjeneste undrager sig kontrol eller er uden højeste tjenestetid omfattes ikke af bestemmelserne i §§ 3 - 8, §§10 - 12 og §§ 16 - 20.

Bemærkning til § 1, stk.2:

Aftale om godtgørelse for merarbejde til ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, der ikke er omfattet af højeste tjenestetid, kan finde anvendelse.

Ansatte uden højeste tjenestetid kan under respekt for de ledelsesmæssige opgaver deltage i rådighedsvagt (jf. kapitel 5) i begrænset omfang. I sådanne situationer er disse dog omfattet af samme bestemmelser, som gælder for ansatte med højeste tjenestetid.

Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse

§ 2. Gældende regler

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58.
2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn mv.

FOA - Organisationsaftale

3. Den med en række personaleorganisationer indgåede aftale om supplerende bestemmelser vedrørende hviletid og fridøgn (arbejds miljøaftalen).
4. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.
6. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Bemærkninger til § 2:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnenes placering, varsling af overarbejde, merarbejde m.v. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

§ 3. Tjenestetyper

Tjenester kan tilrettelægges som:

- Normaltjeneste, d.v.s. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.
- Rådighedsvagt i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Bemærkning til § 3:

** Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgå-*

ende eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 17.

Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden

§ 4. Normperioden og søgnehellidage

Normperiodens længde aftales lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed om normperiodens længde, er længden 14 uger.

Stk. 3. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Normtimetallet ændres ikke under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. søgnehellidag (helligdag der ikke falder på en søndag).

Bemærkninger:

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4. Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en søgnehellidag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. Daglig arbejdstid

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. dog stk. 2.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med 30 timer eller mere samme nedre grænse som fuld-tidsansatte.

Stk. 2. Normaltjenesten kan udgøre mindre end 5 timer i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsring.

§ 6. Mødeplan

Den ansatte skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 2. Bestemmelser om varslings af ændringer i den planlagte tjenestes placering aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed gælder bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 3. Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen og kun i ganske særlige tilfælde. Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden med et varsel på mindst 1 døgn.

Hvis 1-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på 29,36 kr. (31. marts 2000 -niveau) pr. time. Ved omlagt rådighedstjeneste udgør tillægget 14,68 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. omlagt rådighedstime.

Bemærkning til § 6, stk. 3:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste eller rådighedsvagt. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste. En tjeneste kan omlægges inden for en 24-timers periode forud for den oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

§ 7. Fridøgn

Den ansatte skal kende fridøgnes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 2. Der gives en ugentlig lang fridøgnperiode af 55 til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

§ 8. Pauser

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkninger til § 8:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. Særlige fridage

Reglerne for de enkelte personalegrupper vedrørende tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag fremgår af Bilag 7.

Kapitel 4. Honorering for arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde.

§ 10. Betaling eller afspadsering

Honorering gives som betaling eller afspadsering.

Stk. 2. Afspadsering ud over det der fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor medarbejderen med et varsel på mindst 4 døgn. Varslet skal gives i arbejdstiden.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne kræver ingen varsling.

Stk. 3. Aflyses afspadsering, jf. stk. 2 med mindre end 4 døgn, honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

Stk. 4. Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet sker der betaling ved næste lønudbetaling.

§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen
- afspadseres
- indregnes i beskæftigelsesgraden

Stk. 2. Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

FOA - Organisationsaftale

Bemærkning til § 11, stk. 2

Bilag A beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter.

Honoreringen kan fastsættes pr. vagt/tjeneste eller som et særligt årligt tillæg pr. ansat, afspadsering, eller en kombination heraf. Ud over tidspunktet for arbejdet kan der ved fastsættelse af honoreringen tages hensyn til, hvor belastet vagten er.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed om honorering for arbejde på særlige tidspunkter, gælder følgende honoreringer:

For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 23.00 ydes et tillæg der udgør 28% (29 % pr. 1. april 2006) af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 23.00 til kl. 06.00 ydes et tillæg der udgør 31,5 % (32,5 % pr. 1. april 2006) af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Medmindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nat-tjeneste kl. 17.00 – 06.00.

For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 (kl. 06.00 pr. 1. april 2006) til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste på søgnehellidgde ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Tillæggene ydes pr. time og beregnes pr. påbegyndt halve time.

Der er 3 muligheder i forhold til, hvordan de arbejdstidsbestemte tillæg tilgår medarbejderen:

- Betaling
- Afspadsering
- Indregning i beskæftigelsesgrad

Hvilke af ovennævnte honoreringsmuligheder der vælges, bør drøftes og skal efter anmodning drøftes på arbejdspladsen, jf. de indle-

dende bemærkninger til arbejdstidsaftalen. Det er herved forudsat, at den lokale ledelse orienterer om påtænkte skift i honoreringsformen. Særligt for så vidt angår tillæg for aften- og natarbejde er udgangspunktet betaling, men anden honoreringsform end betaling kan anvendes, hvilket dog forudsætter en lokal aftale herom.

§ 12. Overarbejde

Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

Stk. 2. Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 26,56 kr. (31.marts 2000-niveau).

Stk. 3. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50% tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50% (1:1,5).

Bemærkning til § 12, stk. 3

Hvis der mellem to normaltjenester udføres effektiv tjeneste (overarbejde eller tilkald til tjeneste), og der ikke kan opnås den planlagte hviletid på 11 (8) timer, gives medarbejderen tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsring sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsring sted.

§ 13. Deltidsansattes merarbejde

Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde,

- som ligger ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, og
- som ligger inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, og
- som i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter § 12 stk. 1. eller som tilkald uden for planlagt tjeneste efter § 14.

Stk. 2. Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 26,56 kr. (31. marts 2000-niveau).

Stk. 3. Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadseres 1:1.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Stk. 4. Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14. Tilkald

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

Bemærkninger til § 14:

Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over tilkald på fridøgn, søgnehellidage, tilkald mellem 2 døgn's tjenester, andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage) og hele afspadseringsdage (under 4 dages varsel, jf. § 10, stk. 3).

Bestemmelsen om tilkald uden for planlagt tjeneste gælder således ikke hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgn'speriodes minimumslængde overholdes.

Stk. 2. Det aftales lokalt hvordan tilkald uden for planlagt tjeneste honoreres.

Bemærkninger til § 14, stk. 2:

Bilag B beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med tilkald uden for planlagt tjeneste.

Stk. 3. Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

FOA - Organisationsaftale

Tilkald uden for planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndt halve time.

For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehelldage eller fridage af mindst 24 timers varighed altid for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

For deltidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn og søgnehelldage for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

§ 15. Inddragelse af fridøgn

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode.

Bemærkning til § 15, stk. 1:

En tjeneste, der medfører inddragelse af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (eventuelt 32 timer efter lokal aftale) skal ikke honoreres ved betaling, men afspadseres, idet afspadseringstimerne skal anvendes til at give den ansatte en kort kompenserende fridøgnperiode på mindst 35 (32) timer.

Stk. 2. For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 289,65 kr. (31. marts 2000-niveau). Dette gælder dog ikke afløsningspersonale.

§ 16. Frivilligt ekstraarbejde

Honorering af frivilligt ekstraarbejde aftales lokalt.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstraarbejde, gælder følgende honoreringer:

Timeløn/ grundtakst	
---------------------	--

FOA - Organisationsaftale

<u>Niveau 31. marts 2000</u>	
Hverdage, dag	164,58 kr.
Hverdage, aften, nat	213,57 kr.
Weekend, dag	230,22 kr.
Weekend aften, nat	279,22 kr.
Søgnehelligdage	328,69 kr.

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 11.

Bemærkninger til § 16:

Ved frivilligt ekstraarbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstraarbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstraarbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie, barns sygdom eller lignende.

Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald

§ 17. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

§ 18. Rådighedsvagt

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.
- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 2. En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgne-helligdagsdøgn, ydes den i § 11 nævnte honorering for arbejde på søndag-/søgnehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3. Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være af mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

Bemærkning til § 18, stk. 3:

En mindre værdi end 7,4 time kan dog stadig aftales efter § 17.

Stk. 4. Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Bemærkninger til § 18, stk. 4:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelsen.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til

at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

§ 19. Tilkald under rådighedsvagt

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

Stk. 2. Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med *i alt* 1,5 times løn/afspadsring pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, modregnes honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Stk. 3. Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 4. De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i § 17, stk. 1.

Stk. 5. Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

§ 20. Ekstra rådighedsvagt

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

Bemærkning til § 20:

Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne i § 7 om ugentligt frihed.

Kapitel 6. Timelønnede

§ 21. Arbejdstid m.v.

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

Kapitel 1	
Kapitel 2	
§ 4, stk. 3	Ugentlig arbejdstid
§ 5	Daglig arbejdstid
§ 8	Pauser
§ 9	Særlige fridage
§ 11	Honorering
§ 12	Overarbejde
§ 16	Frivilligt ekstraarbejde
Kapitel 5.	Rådighedsvagt og tilkald
§ 24 stk. 1	Beregning af timelønnen

For timelønnede finder honorering sted i form af betaling for arbejde på særlige tidspunkter (§ 11), overarbejde (§ 12) og for rådighedsvagter.

§ 22. Fridøgn og søgnehelligdagshonorering

Timelønnet personale 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. 2. A) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdags-tillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

B) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejds-

dage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 1), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter § 11, stk. 3.

§ 23. Annullering af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Kapitel 7. Øvrige bestemmelser

§ 24. Beregning af timelønnen

Beregning af timelønnen tager udgangspunkt i den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, garantiløn og resultatløn) eksklusiv pensionsbidrag. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen, for en fuldtidsansat.

Bemærkning til § 24:

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl. er grundløn erstattet af anciennitetsbestemte løntrin.

§ 25. Patientledsagelse

Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Stk. 2. I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen).

Stk. 3. For ikke tjenestemandsansat personale er det endvidere aftalt, at i de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulance-transporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der ulykkesforsikring, som giver en dækning på 1 mio. kr. ved død eller ulykke.

§ 26. Ferie- og højskoleophold

I tilfælde hvor ansatte frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold m.v. aftales honorering lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen afvikles forholdene – herunder ydelse af vederlag – efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

§ 27. Manuel ventilation

Det aftales lokalt, hvordan der honoreres i forbindelse med manuel ventilation af åndedrætshæmmende patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed efter stk. 1. gælder følgende:

Stk. 3. Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet, beregnes hver times tjeneste som 1¼ time. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

<i>Bemærkninger til § 27.</i>

Bestemmelsen gælder kun for social- og sundhedspersonale.

Ved vurderingen af om arbejdet har medført ulemper for personalet kræves det, at personalet har opholdt sig i rummet i mindst 1 time.

Såfremt det ikke er muligt at kompensere for arbejdet ved at forkorte arbejdstiden den pågældende dag, gives compensationen i form af afspadsring eller betaling, jf. § 10.

§ 28. Ikrafttræden

Ovennævnte arbejdstidsbestemmelser har virkning fra den 1. april 2005 med mindre andet er anført.

For **hospitalsmedhjælpere og tilsynsassistent**er træder nærværende arbejdstidsbestemmelser således i kraft den 1. april 2006.

Bilag A. Modeller for honorering for arbejde på særlige tidspunkter

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter (aften /nat /weekend)

En norm for antal vagter i f.eks. natperioden over et kvartal, fastsættes til x vagter. Disse udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale).

For ansatte, der melder sig til at påtage sig vagter i natperioden herudover :

- a) forhøjes honoreringen til y % efter x vagter
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy vagter i natperioden til sædvanlig takst

Tilsvarende model kan anvendes for så vidt angår arbejde i aftenperioden og i weekender.

Bilag B. Modeller for honorering af tilkald uden for planlagt tjeneste

Tilkald udenfor planlagt tjeneste

En norm for antal (x) tilkald/vagter på planlagte fridage den ansatte skal "tåle" over et kvartal fastsættes lokalt, og udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale). For ansatte, der melder sig som interesserede i herudover at påtage sig ekstra tilkald på planlagte fridage (inddragne fridøgn mv.):

- a) forhøjes honoreringen pr. vagt til y % efter x tilkald
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy ekstra-vagter i kvartalet til sædvanlig takst

En aftale kunne ligeledes dække tilkald udenfor planlagt tjeneste til andre end den ansattes egen afdeling, med mulighed for særlig honorering herfor.

Bilag 3. Arbejdstidsregler for hospitalsmedhjælpere og tilsynsassistenten fra 1. april 2005 til 31. marts 2006.

Timelønnede er omfattet af arbejdstidsreglernes § 1, stk. 1, 2, 5, 9, 11, 14, 15, 16 samt § 2 om rådighedstjeneste (vagt).

§ 1. Arbejdstidsregler

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2. Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 6 og 9 timer.

Normaltjenesten kan udgøre mindre i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsering.

Deltidsansatte er ikke omfattet af bestemmelsen om den daglige tjenestes mindsteværdi.

Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 3. For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, ydes 3/37 times frihed eller et tillæg på 3/37 af timelønnen. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Stk. 4. Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 34 timer.

Stk. 5. Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med tjenestens og fridøgnenes placering mindst 4 uger forud.

FOA - Organisationsaftale

Ændringer i tjenestens beliggenhed kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Stk. 6. Orientering om afspadsering og om ændringer i tjenestens beliggenhed skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på 4 døgn. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøloven mv., er ikke omfattet af bestemmelsen.

Hvis 4-døgns-varslet ved tjenesteændring ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 29,36 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Aflyses afspadsering i 4-døgnsperioden, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres efter bestemmelserne vedrørende overarbejde eller opkald.

Stk. 7. Pålægges ansatte i et kalenderhalvår (januar-juni, juli-december) at udføre tjeneste på mere end 11 søndage og/eller i mere end 58 tjenester i aften- og natperioden, betales der for de overskydende tjenester en godtgørelse på 50% af søndagsgodtgørelsen/tillæg for tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00. Bestemmelsen finder ikke anvendelse for ansatte, der udelukkende er ansat til nævnte tjenester.

Stk. 8. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og godtgøres med frihed med tillæg af 50% eller honoreres med et tillæg på 50% til timelønnen.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger dette. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 9. Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed (1:1) eller time-løn. Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

FOA - Organisationsaftale

Stk. 10. Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde/merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde/merarbejde ud over en time ydes et tillæg pr. gang på kr. 26,56 (31. marts 2000-niveau).

Stk. 11. Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed.

Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer. Disse kan hver nedsættes med indtil 3 timer, såfremt der er tale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Når der forekommer en søgnehelligdag, fritages den ansatte fra en tjeneste. Herved forøges antallet af korte frihedsperioder tilsvarende. Dette gælder dog ikke

- for ansatte, der altid har fri på disse ugedage
- for deltidsansatte, når disse dage falder uden for de aftalte arbejds-/fridøgnperioder, og
- for deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Inddrages en af ovennævnte frihedsperioder - herunder for fuldtidsansatte også andre frihedsperioder på 24 timer eller mere - med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste. Herudover betales der til ansatte (bortset fra afløsningspersonale) for fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, et tillæg på kr. 289,40 (31. marts 2000-niveau) pr. gang.

Overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste honoreres dog efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, medmindre længden for fridøgnenes/søgnehelligdagsdøgnenes frihedsperioder ikke overholdes.

Stk. 12. For opkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af stk. 11, betales der som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. For flere opkald inden for 3 timer betales der kun for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer betales der pr. påbegyndt time.

Stk. 13. For effektiv tjeneste på søndage og søgnehelligdage ydes der en halv times frihed for hver times tjeneste eller et tillæg på 50 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 14. For effektiv tjeneste på lørdage i tidsrummet fra kl. 11.00 til kl. 24.00 og på mandage fra kl. 00.00 til kl. 04.00 betales et tillæg på kr. 21,25 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 22,65 pr. time, pr. den 1. april 2006), beregnet pr. påbegyndt halve time.

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og 06.00 betales tillægget, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.

Tillægget kan ikke ydes samtidig med søgnehelligdagsgodtgørelse.

Stk. 15. For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 betales et tillæg på kr. 17,69 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 19,08 pr. time, pr. den 1. april 2006), beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 16. Afspadsering - bortset fra afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden - skal afvikles inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

Tilsvarende gælder for erstatningsfrihed for søgnehelligdage.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering for tjeneste i aften- og natperioden afvikles time for time i form af hele arbejdsfrie dage inden udgangen af det pågældende ferieår. Ikke afviklede timer betales som for overarbejde.

Ikke-afviklet afspadsering udbetales på følgende måde:

- a) normaltjeneste i aften- og natperioden og overarbejde afregnes i hele og halve timer med et beløb svarende til 1,5/1924 af nettoårslønnen for en fuldtidsbeskæftiget, eksklusiv eventuelt særligt tillæg.

FOA - Organisationsaftale

For personalegrupper på ny lønform tages udgangspunkt i den samlede faste nettoårsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, herunder evt. garantilønstillæg, samt evt. udligningstillæg og overgangstillæg) eksklusiv pensionsbidrag. For overarbejde 1,5/1924 pr. time og for merarbejde 1/1924 pr. time.

- b) Deltidsbeskæftigedes merarbejde afregnes med et beløb svarende til 1/1924 af nettoårslønnen for en fuldtidsbeskæftiget, inklusiv eventuelt tillæg efter organisationsaftalens § 3, stk. 2 og § 6, stk. 1-2.
- c) søndags-/søgnehelligdagstjeneste afregnes med et beløb svarende til 1/(3848) af nettoårslønnen for en fuldtidsbeskæftiget, eksklusive eventuelt særligt tillæg.

Stk. 17. Mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/organisationen kan der indgås aftale om,

- at den daglige normaltjeneste, jf. stk. 2, udvides og/eller nedsættes med indtil 1 time,
- at fravige bestemmelserne om ugentlige fridøgn, jf. stk. 11, for ansatte, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre forhold måtte give grundlag herfor,
- at afspadsring mv., jf. stk. 16, finder sted på et senere tidspunkt, eller at udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt end omtalt i de enkelte bestemmelser.

§ 2. Rådighedstjeneste (vagt)

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 1, stk. 2, kan ansatte pålægges rådighedstjeneste af følgende arter:

- Rådighedstjeneste fra bopæl
- Rådighedstjeneste fra vagtværelse

Rådighedstjeneste indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

FOA - Organisationsaftale

- 1) Rådighedstjeneste fra bopæl: 1 time = 1/3 time
- 2) Rådighedstjeneste fra vagtværelse: 1 time = 3/4 time

Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitlig 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/organisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50%.

Stk. 2. Endvidere kan ansatte pålægges rådighedstjeneste i fuldt døgn (døgnvagt) på dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste. Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

- 1) Rådighedsvagt fra bopæl : 1 døgn = 14 timer
- 2) Rådighedsvagt fra vagtværelse : 1 døgn = 20 timer

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgnhelligdagsdøgn, ydes den i § 1, stk. 13, omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3. Ansatte har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Stk. 4. Orientering om ændringer i rådighedstjenestens placering skal foregå i tjenestetiden og med et varsel på 4 døgn. Overholdes varslet ikke, betales der et tillæg på kr. 14,68 (31. marts 2000-niveau) pr. ændret rådighedstime.

Stk. 5. Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og afvikles som overarbejde, jf. § 1, stk. 8, under iagttagelse af bestemmelserne i § 1, stk. 11.

Stk. 6. Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste (bortset fra døgnvagter, jf. stk. 7) afvikles som overarbejde, jf. § 1, stk. 8, reduceret med de i stk. 1, afsnit 2, omtalte værdier. Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, jf. stk. 5, forhøjes reduktionen med 50%.

Hvert tilkald tæller som mindst 1 times tjeneste og honoreres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 7. Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde, bortset fra de første 8 timers tilkald. Den effektive tjeneste opgøres som omtalt i stk. 6, afsnit 2.

Stk. 8. Det skal tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges normaltjeneste eller døgnvagt.

Pålægges de ansatte alligevel normaltjeneste eller døgnvagt, uden at de pågældende har haft en hviletid, der har udgjort mindst halvdel af rådighedstimerne (for døgnvagter dog 11 timer), hvoraf mindst 4 timer skal falde i tidsrummet mellem kl. 23.00 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse, skal næste normaltjeneste eller døgnvagt først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hviletid efter afslutningen af arbejde i sidste tilkald under rådighedstjenesten.

Perioden, hvori ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som afspadsring. For døgnvagter beregnes afspadsringen med de værdier pr. time, som omtales i stk. 1, afsnit 2.

Hviletiden, der omtales i afsnit 1, udgør antallet af rådighedstimer med fradrag af opkald, beregnet som omtalt i stk. 6, afsnit 2.

Bemærkninger til Bilag 3:

- *Parterne er enige om at henlede de lokale parters opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.*
- *Følgende bemærkninger relaterer sig til **arbejds miljøaftalen af 19. maj 1981**:*
- *Tilrettelæggelsen af arbejstidsforholdene for de ansatte skal ske under iagttagelse af reglerne i lovbekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995 om arbejdsmiljø §§ 50-58, Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hviletid og fri-døgn, den med personaleorganisationerne i henhold til nævnte bekendtgørelses kapitel 4 indgåede aftale af 19. maj 1981 om*

hviletid og fridøgn, der indeholder supplerende bestemmelser til nævnte lov og bekendtgørelse og endelig ved en kombination af de i nærværende bilag 3 fastsatte bestemmelser om arbejdstid og rådighedstjeneste.

Lovens bestemmelser om en samlet hviletid på 11 timer inden for arbejdsdøgnet og om et ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 dage, som selvsagt i videst muligt omfang skal tilstræbes overholdt, er på en række punkter modereret gennem bekendtgørelsen og den med personaleorganisationerne indgåede arbejdsmiljøaftale for så vidt angår normaltjeneste.

Hviletid.

Hviletid i tilslutning til normaltjeneste vil lokalt kunne aftales nedsat til 8 timer, jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 6.

Fridøgn.

Det ugentlige fridøgn vil lokalt kunne aftales omlagt, dog således at der ikke må være mere end 12 døgn imellem 2 fridøgn, jf. arbejdsmiljøaftalens pkt. 7.

- *Til bilag 3 A, stk. 1: Ifølge Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.*

Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

- *Til bilag 3 A, stk. 2: Ifølge Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 4, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.*

Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

- *Til bilag 3 A, stk. 6: I forbindelse med overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller opkald uden at være pålagt rådighedstjeneste skal næste normaltjeneste eller døgnvagt først tiltrædes, når der er opnået i alt 8 timers hviletid. Perioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, betragtes som tjenestefrihed*

med løn.

- Til bilag 3 A, stk. 8: Efter bemærkningerne til § 3 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende hviletid, hvis man fraviger bestemmelserne om hviletid. Dette medfører, at der ikke kan ske betaling for overarbejde for den del af tjenesten, som afkorter hvileperioden til mindre end 11 (8) timer.
- Til bilag 3 A, stk. 11: Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn. Dette medfører, at der skal ske afspadsning, hvis hviletiden omkring en fridøgnperiode bliver mindre end 35 (32) timer.
- Til bilag 3 A, 2: I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse. Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (fx godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.). Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Vagtværelser bør opfylde nedenstående minimumskrav:

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelser må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.

I forbindelse med projektering af nye vagtværelser forudsættes det, at disse vagtværelses standard er ensartet for personalegrupper, som pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse på samme institution.

- *Til bilag 3 A, 2: Der henvises til 1. afsnit i bemærkninger til § 13, bilag 3, A. Arbejdsmiljølovens bestemmelser om en samlet hviletid på 11 timer inden for arbejdsdøgnet og om et ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 dage er på en række punkter modereret gennem bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hviletid og fridøgn og den med personaleorganisationerne indgåede arbejds miljøaftale for så vidt angår rådighedstjeneste (vagt).*

Hviletid.

Den daglige hvileperiode kan ligge i rådighedstjenestetiden. Dette gælder såvel for rådighedstjeneste 1, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 1, som for rådighedstjeneste 2, jf. arbejds miljøaftalens pkt. 1.

Hviletiden under rådighedstjenesten (begge typer) kan nedsættes eller udskydes, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 3, sammenholdt med arbejds miljøaftalens pkt. 2. Hviletiden under mindre belastende rådighedstjenester (såvel type 1 som type 2) kan yderligere nedsættes, jf. arbejds miljøaftalens pkt. 3.

Den opstillede sondring imellem rådighedstjenester af mere eller mindre belastende karakter indebærer pligt for institutionerne til kvartalsvis opgørelse af opkald under rådighedstjeneste med henblik på afgørelse af rådighedstjenestens karakter, jf. arbejds miljøaftalens pkt. 3.

I tilslutning til rådighedstjeneste af mere belastende karakter, kan der ikke for de ansatte planlægges normaltjeneste i form af dagtjeneste eller døgnvagt, jf. arbejds miljøaftalens pkt. 4.

Bilag 4. Arbejdstidsregler for værkstedsassistenter, vaskeriarbejdere og kedel-, maskin- og motorpassere.

Den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid er 37 timer såvel for dagarbejde, som for 2. og 3. skift i holddrift. Den daglige normaltjeneste udgør mellem 5 og 10 timer.

Stk. 2. Arbejdstiden vil som hovedregel - bortset fra arbejde i forskudt tid og holddrift skulle lægges på følgende måde:

- a) Værkstedsassistenter: Mellem kl. 07.00 og 17.00, lørdage dog mellem kl. 07.00 og kl. 12.30.
- b) Vaskeriarbejdere: Fordeles på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.
- c) Kedel-, maskin- og motorpassere: Fordeles på 5 dage, således at en enkelt vagt ikke må overskride 8 timer. Tjenestetiden kan lægges således, at der bliver indtil 48 arbejdstimer ugentlig (en kalenderuge eller fra søndag til lørdag).

Stk. 3. For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, ydes 3/37 times frihed eller et tillæg på 3/37 af timelønnen. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Stk. 4. Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstidsnorm er 34 timer.

Stk. 5. Spisepausen kan for vaskeriarbejdere og kedel-, maskin- og motorpassere uden godtgørelse forskydes ½ time til hver side. Når spisepausen forskydes udover ½ time, ydes en godtgørelse på kr. 20,20 i 31. marts 2000-niveau.

FOA - Organisationsaftale

For kedel-, maskin- og motorpassere gælder endvidere, at når arbejdstiden i vagten af hensyn til driften må være uafbrudt, må måltiderne indtages under arbejdet.

Forskudt arbejdstid

Stk. 6. Planmæssigt arbejde på hverdage mellem 17.00 og 06.00 og søn- og helligdage mellem 00.00 og 24.00 betales med et tillæg på kr. 17,69 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 19,08 pr. time, pr. den 1. april 2006).

Stk. 7. For arbejde på lørdage i tidsrummet fra kl. 11.00 til kl. 24.00 og på mandage fra kl. 00.00 til kl. 04.00 betales et tillæg på 21,25 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 22,65 pr. time, pr. den 1. april 2006), beregnet pr. påbegyndt halve time.

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og 06.00 betales tillægget, såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.

Stk. 8. Tillæggene kan ikke ydes samtidig med betaling for overarbejde.

Stk. 9. Tillæggene afregnes i halve timer.

Overarbejde

Stk. 10. Beordret og kontrollabelt arbejde, der udføres udover den normale daglige arbejdstid, er overarbejde.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger dette. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 11. Ved overarbejde ud over 1 times varighed, der ikke er varslet senest dagen før, betales et tillæg pr. gang på kr. 26,56 (31. marts 2000-niveau).

FOA - Organisationsaftale

Stk. 12. Overarbejde honoreres ved afspadsring eller betaling med følgende tillæg:

a) På hverdage (arbejdsdage)

For de første 3 timer efter den normale arbejdstids ophør et tillæg på 50%

For følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse et tillæg på 100%

For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100%

b) På søn- og helligdage samt hverdagsfridage betales et tillæg på 100%

c) For ansatte, der arbejder lørdage, ydes der, såfremt der pålægges dem overarbejde, for de 2 første overarbejdstimer inden kl. 12.00 et tillæg på 50%, for øvrige timer et tillæg på 100%.

Stk. 13. I forbindelse med at overarbejdet afvikles som frihed, oppebæres der fuld løn, dvs. nettoårsløn og faste månedlige tillæg.

Frihedens placering træffes ved aftale mellem institutionen og den pågældende medarbejder.

Stk. 14. Såfremt overarbejdet godtgøres med betaling, betales der for hver time et beløb beregnet som 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn (grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn) med tillæg af de i stk. 12 gældende procentsatser.

Stk. 15. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt ½ timer.

Betaling for søgnehelligdage

Stk. 16. Til månedslønnede vaskeriarbejdere og værkstedsassistenter/-ledere ydes der, når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag for vedkommende søgnehelligdag sædvanlig løn.

FOA - Organisationsaftale

Stk. 17. Til timelønnede vaskeriarbejdere ydes der efter 37 timers uafbrudt beskæftigelse (i H:S), når der ikke arbejdes på en søgnehellidag, sædvanlig timeløn. Til timelønnede vaskeriarbejdere, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der, såfremt pågældende er i arbejde dage før og efter 1. maj sædvanlig timeløn for 1. maj.

Stk. 18. Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehellidag, ydes for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med løn som førnævnt). På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn som førnævnt samt overtidstillæg på 100%.

Bilag 5. Arbejdstidsregler for piccoloer og piccoliner

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer.

Stk. 2. Mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan der dog træffes aftale om deltidsansættelse.

Stk. 3. Der træffes lokalt aftale med den ansatte om fordeling af arbejdstiden, herunder frilørdagsordninger. Medmindre andet aftales lægges arbejdstiden mellem kl. 07.00 og kl. 17.00, lørdage dog mellem kl. 07.00 og kl. 12.30.

Stk. 4. Effektiv tjeneste på søn- og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50% tillæg af timelønne for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 5. For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og 24.00 og på mandage mellem kl. 00.00 og 04.00 betales et tillæg pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time, på kr. 22,04 (31. marts 2000-niveau).

Stk. 6. For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 betales et tillæg pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time, på kr. 18,35 (31. marts 2000-niveau).

Overarbejde

Stk. 7. Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter stk. 3 er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag på institutionen.

Stk. 8. Beordret eller nødvendigt overarbejde erstattes så vidt muligt med fritid, der skal være af samme længde med tillæg af yderligere fritid svarende til 50% af det præsterede overarbejde afrundet opad til hele timer. Såfremt sådan erstatningsfrihed ikke kan gives inden udløbet af 3 måneder efter optjeningsmåneden, ydes overarbejdsbetaling, dog kun for det faktisk præsterede antal overtimer. Overarbejde betales med timelønne med tillæg af 50%.

FOA - Organisationsaftale

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger dette. Dette sker under forudsætning af hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for forbundet og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 9. Der kan mellem arbejdsledelsen og tillidsrepræsentanten - hvor en sådan ikke forefindes, lokalafdelingen - træffes aftale om, at udbetaling kan finde sted på et senere tidspunkt end nævnt i stk. 8.

Bilag 6. Protokollat om opskoling mv.

- a) Protokollatet gælder for medarbejdere, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder opskolingsuddannelsen (*jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1077 af 17. december 2001*), og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1377 af 20. december 2000 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om opskoling, drøftes vilkår for tilbagevenden ved evt. afbrydelse af uddannelsen med medarbejderen.

- b) Medarbejdere, der er omfattet af protokollatet, ydes løn under opskoling, både i teoriperioden og praktikperioden. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udgør pr. uge:

Grundløn under opskoling til sosu-assistent:

Gruppe

0	4.433,00 kr.
1	4.453,00 kr.
2	4.468,00 kr.
3	4.490,00 kr.
4	4.504,00 kr.

Lønnen er ikke-pensionsgivende.

Bemærkning:

Grundlønnen reguleres pr. 1. april 2006 i overensstemmelsen med hvad der aftales på det amtskommunale område.

- c) I opskolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for de medarbejdere, der er ansat på praktikstedet. Praktiktjeneste i aften/nat, weekend og på søgnehellidage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.

FOA - Organisationsaftale

- d) Medarbejdere, der er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden, ydes den løn, der udbetales under uddannelsen.
- e) Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, medarbejderen er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3 og 6-7. Opskolingsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Medarbejderen bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

Bemærkning

Det forudsættes, at spørgsmålet om tillægelse af mindst 1 løntrin på grundlag af opkolingsuddannelsen ved tilbagevenden til hidtidigt ansættelsessted naturligt indgår i den lokale løndannelse.

- f) For beskæftigelsesvejledere er der ikke adgang til opskoling. Under aftalt deltagelse i efteruddannelsesforløb, svarende til indholdet af den teoretiske del af opkolingsuddannelsen, gives de pågældende vilkår svarende til litra a, b, d. Efteruddannelsesperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Når det samlede efteruddannelsesforløb er afsluttet, tillægges 2 års lønanciennitet indenfor lønforløbet fra den 1. i den efterfølgende måned.

Bemærkning:

Under hensyn til arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft henstiller parterne til, at der lokalt drøftes muligheder for efteruddannelse af medarbejdere, som har adgang til opkolingsuddannelsen, men har behov for et andet forløb end opskoling.

Bilag 7. Protokollat vedrørende tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at følgende regler gælder indtil der sker en evt. harmonisering vedrørende de nævnte dage i H:S:

1. Social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og social- og sundhedsassistentelever, jf. organisationsaftalens § 1, nr. 1, 4, 6-10 og 14.

a) Ansatte på de tidligere københavnske institutioner og på Frederiksberg Hospital:

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenstedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag aften-/nattillæg fra kl. 16.00 (i stedet for normalt fra kl. 17.00).

- 1. maj betragtes som en søgnehelligdag.

- Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

b) Ansatte på Rigshospitalet:

- Personalet har juleaftensdag efter kl. 14.00 samt 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Personalet (bortset fra elever), der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehellig dage.

- Nytårsaftensdag anses som almindelig arbejdsdag.

FOA - Organisationsaftale

2. Portører (med undtagelse af på Rigshospitalet, herunder det tidligere militærhospital på Tagensvej og Fysiurgisk Hospital i Hornbæk), jf. organisationsaftalens § 1, nr. 11.

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag aften-/nattillæg fra kl. 16.00 (i stedet for normalt fra kl. 17.00).
- 1. maj betragtes som en søgnehelligdag.
- Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

3. Neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever, jf. organisationsaftalens § 1, nr. 5 og 2.

a) Ansatte på de tidligere Københavnske institutioner og på Frederiksberg Hospital:

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag aften-/nattillæg fra kl. 16.00 (i stedet for normalt fra kl. 17.00).
- 1. maj betragtes som en søgnehelligdag.
- Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

b) Ansatte på Rigshospitalet:

- Personalet har juleaftensdag efter kl. 14.00 samt 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Personale, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

FOA - Organisationsaftale

- Nytårsaftensdag anses som almindelig arbejdsdag.

4. Kedel-, maskin- og motorpassere, jf. organisationsaftalens § 1, nr. 16).

Ansatte på de tidligere Københavnske institutioner:

- 1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen.
- Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.
- For arbejde på 1. maj kl. 00.00-24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes et tillæg på kr. 20,38 pr. time.

Tillæggene kan ikke ydes samtidig med tillæg for overarbejde.

Tillæggene afregnes i halve timer.

5. Værkstedsassistent/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervs-terapi, jf. organisationsaftalens § 1, nr. 17).

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag forskudtstillæg fra kl. 16.00 (i stedet for normalt fra kl. 17.00).
- 1. maj betragtes som en søgnehelligdag hele dagen.
- Grundlovsdag betragtes som en søgnehelligdag fra kl. 12.00.
- For arbejde på 1. maj kl. 00.00-24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes et tillæg på kr. 20,38 pr. time.

Tillæggene kan ikke ydes samtidig med tillæg for overarbejde.

Tillæggene afregnes i halve timer.

6. Vaskeriarbejdere, jf. organisationsaftalens § 1, nr. 18).

FOA - Organisationsaftale

Ansatte på de tidligere Københavnske institutioner:

- 1. maj betragtes som en søgnehelligdag hele dagen.
- Grundlovsdag betragtes som en søgnehelligdag fra kl. 12.00.
- For arbejde på 1. maj kl. 00.00-24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes et tillæg på kr. 20,38 pr. time.

Tillæggene kan ikke ydes samtidig med tillæg for overarbejde.

Tillæggene afregnes i halve timer.

7. Hospitalsmedhjælpere og servicemedarbejdere/-assistenter, jf. organisationsaftalens § 1, nr. 12 og 13.

Som søgnehelligdag betragtes 1. maj fra kl. 00.00 - 24.00 og Grundlovsdag fra kl. 12.00 - 24.00.

Bilag 8. Tjenestemandslignende ansatte medarbejdere

(tidligere kaldet budgetmæssigt fastansatte medarbejdere)

§ 1.

Som tjenestemandslignende ansatte betragtes personer, som:

1. Indtil 1. januar 1995 var omfattet af Københavns Kommunes vedtægt for budgetmæssigt lønnede personer i Københavns Kommunes tjeneste, eller
2. indtil 1. januar 1995 var omfattet af Frederiksberg Kommunes vedtægt for budgetmæssigt lønnede personer i Frederiksberg Kommunes tjeneste.

§ 2.

Tjenestemandslignende ansatte personer undergives de for tjenestemænd i Tjenestemandsvedtægt for tjenestemænd i Hovedstadens Sygehusfællesskab fastsatte almindelige bestemmelser og de i Pensionsvedtægt for tjenestemænd i Hovedstadens Sygehusfællesskab fastsatte bestemmelser angående pension mv. i det omfang, i hvilket dette efter sagens natur er muligt, og således at følgende særbestemmelser er gældende for dem:

- a) Anerkendelse af organisationer for tjenestemandslignende ansatte personer finder ikke sted. Forhandlingsretten for disse udøves af de organisationer, af hvilke de er medlemmer.
- b) Når der slutes overenskomst med en organisation om lønnen, og organisationen har opsagt overenskomsten med det i denne fastsatte varsel, er medlemmerne af organisationen berettiget til, uden forudgående afskedsbegæring i overensstemmelse med § 26 i Tjenestemandsvedtægt for tjenestemænd i Hovedstadens Sygehusfællesskab, at fratræde tjenesten på det tidspunkt, til hvilket overenskomsten er opsagt.

- c) De pågældende henføres i pensionsmæssig henseende til den lønramme, til hvilken deres stilling efter Hovedstadens Sygehusfællesskabs skøn må henføres som nærmest tilsvarende. Det angives i ansættelsesbrevet, hvilken denne lønramme er. Hvis der ikke skønnes at være nogen lønramme, til hvilken stillingen kan henføres, fastsætter Hovedstadens Sygehusfællesskab et beløb, der skal lægges til grund ved pensionsberegningen, og dette angives da i ansættelsesbrevet.
- d) Har pågældende forud for fastansættelsen været beskæftiget i tjeneste ved Københavns eller Frederiksberg Kommune, kan han kræve, at de beskæftigelsesperioder, der ligger efter hans fyldte 25. år, og for hvilke lønnen ikke er beregnet på grundlag af en tjenestemansløn, medregnes som fastansættelse ved pensionsalderens beregning i det omfang, det er nødvendigt for, at pågældende kan have fuld pensionsalder ved sit 67. år; medregning kan dog i det højeste ske med 5 år. Det er for medregning som nævnt en betingelse, at den pågældende til Hovedstadens Sygehusfællesskabs kasse indbetaler et i forhold til den medregnede tid fastsat bidrag til pensionering, svarende til et årligt pensionsbidrag på 3% af hans pensionsberettigende lønningsindtægt ved hans første ansættelse i pensionsberettigende stilling.

Krav om medregning som anført må fremsættes inden 6 måneder efter fastansættelsestidspunktet; såfremt denne frist overskrides, beror det på H:S Direktionens afgørelse, om kravet skal imødekommes. Indbetalingen af vedkommende beløb kan efter H:S Direktionens nærmere bestemmelse ske afdragsvis i et tidsrum af indtil 10 år efter, at opgørelsen over beløbets størrelse er tilstillet pågældende. Såfremt en person, med hvem en sådan afdragsordning er truffet, pensioneres, inden beløbet er fuldt indbetalt, nedsættes hans pensionsalder med det antal år, for hvilke efterbetaling af bidrag ikke har fundet sted.

- e) Såfremt pågældende fratræder sin stilling uden at være berettiget til pension efter § 2 i Pensionsvedtægten, kan han i stedet for at bevare ret til opsat pension efter nævnte vedtægts §§ 25-26 for ansættelsestid forud for 1. april 1971 vælge at få udbetalt pensionsbidrag efter bestemmelserne i § 77, stk. 3, 1. afsnit, i vedtægt af 10. februar 1959 for bestyrelsen af staden Københavns kommunale anliggender.

- f) Ved beregning af efterindtægt opgøres den pågældendes tjenesteindtægt under hensyn til vedkommendes normale indtægt i et helt år, beregnet på grundlag af den på dødsdagen gældende time-, dag-, uge- eller månedsløn med tillæg af hans faktisk oppebårne yderligere indtægt, hidrørende fra akkordoverskud, vederlag for overtidsarbejde og lignende, i det sidste år, i hvilket han har udført tjeneste.
- g) De pågældende er omfattet af aftale af 13. marts 2003 om supplerende pensionsordning for tjenestemænd ansat ved Hovedstadens Sygehusfællesskab – ”Opsamlingsordning”.

Bilag 9. Aftale vedrørende arbejdstidsregler for tjenestemandsansatte portører

Arbejdstidsreglerne for de tjenestemandsansatte portører i H:S er de gældende arbejdstidsregler for tjenestemænd.

FOA - Organisationsaftale

København, den 12.4.2006

FOA – Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen / Ulrik Andreasen

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

Bilag 10. Aftale vedrørende arbejdstidsregler for tjenestemandsansatte håndværkere

Der er mellem parterne enighed om at følgende arbejdstidsregler gælder for de tjenestemandsansatte håndværkere i H:S (dog ikke Rigshospitalet):

§ 1. Arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer og bør placeres mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, som hovedregel fordelt på ugens 5 første arbejdsdage. Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 3 og 12 timer. Placering af arbejdstiden sker efter drøftelse med medarbejderne.

Stk. 2. Den gennemsnitlige arbejdstid kan opgøres over en periode på højst 26 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

Stk. 3. For tekniske designere, byggeteknikere, maskinteknikere, disse faggrupperes elever, bygningskonstruktører, proces teknologer og øreproteknikere inkluderer den ugentlige arbejdstid på 37 timer en spisepause på ½ times varighed.

Stk. 4. Ved anvendelse af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, jf. fællesoverenskomsten mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel, kan der lokalt aftales fravigelse fra ovennævnte bestemmelse, således at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer over en periode.

Stk. 5. Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte.

Stk. 6. Der kan lokalt indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere de ved nærværende organisationsaftale fastsatte bestemmelser.

Stk. 7. Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/klubben er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelser opspares til senere afvikling.

Stk. 8. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

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

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid, som mindst skal udgøre 8 timer ugentligt.

Bemærkning til § 9, stk. 8:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og ude fra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse. Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 9. Bestemmelser vedrørende 1. maj, juleaftensdag, nytårsaf-
tensdag og grundlovsdag fremgår af bilag 7.

§ 2. Overarbejde

Beordret og kontrollabelt arbejde, der udføres udover den normale daglige arbejdstid, er overarbejde. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 2. Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger dette. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3. Efter anmodning skal der udleveres en månedlig oversigt over alt udført overarbejde til tillidsrepræsentanten (værkstedsrepræsentanten).

FOA - Organisationsaftale

Stk. 4. Ved overarbejde udover 1 times varighed, der ikke er varslet senest dagen før, betales et varskotillæg pr. gang på 27,29 kr. (pr. 1. april 2006 50,00 kr.) (31. marts 2000-niveau).

Stk. 5. Overarbejde godtgøres med frihed eller honoreres med følgende tillæg:

For den 1. til og med den 3. time efter den pågældendes normale arbejdstids ophør50%

For den 4. time og følgende100%

For timer på søn- og helligdage samt eventuelle hverdagsfridage100%

For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse100%

For ansatte der arbejder på lørdage, ydes der, såfremt der pålægges dem overarbejde, for de første 2 overarbejdstimer før kl. 12.00 et tillæg på 50%, for øvrige timer et tillæg på 100%.

I forbindelse med at overarbejdet afvikles som frihed, oppebæres der fuld løn, dvs. nettoløn og faste månedlige tillæg.

Frihedens placering træffes ved aftale mellem institutionen og den pågældende medarbejder.

Institutionen og den ansatte er ansvarlige for, at der sker afspadsering af overarbejde, der skal afspadseres inden 6 måneder efter overarbejdets udførelse, medmindre der undtagelsesvis indgås aftale mellem organisationen og institutionen om en længere tidsfrist.

Såfremt overarbejdet godtgøres med betaling, betales der for hver time et beløb beregnet som 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn) med tillæg af de ovenfor nævnte procentsatser.

Stk. 6. Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den umiddelbart efterfølgende dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer.

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

I forbindelse med at dagtjenesten afkortes, ydes der fuld løn.

§ 3. Holddrift

Arbejde i holddrift, er hvor holdene afløser hinanden. Holddriften kan udføres som enten 2- eller 3-holdsskift eller som kontinuerlig drift.

Stk. 2. Arbejdstiden er 37 timer på alle hold.

Der optjenes 3 timer pr. 37 timer i normaltjeneste ved 2. og 3. hold, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår.

Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og medarbejderne. Ved afvikling af de opsparede fridage/timer betales der sædvanlig løn. Ved fratræden kan det opsparede antal timer udbetales.

Stk. 3. Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 34 timer.

Stk. 4. Arbejde i aften-/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften-/natperioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelser mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5. Arbejde i holddrift tilrettelægges for mindst 4 uger ad gangen.

Stk. 6. Ved tilrettelæggelse af holddrift skal der gives 48 timers varsel.

Stk. 7. Såfremt rettidigt varsel ikke gives, ydes der for præsterede arbejdstimer uden for den pågældendes normale arbejdstid, indtil rettidigt varsel indtræffer, tillæg for den 1., 2. og 3. time på 50% og

for den 4. og følgende timer på 100% af 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn.

Stk. 8. Betaling for holddrift sker efter reglerne i § 12, stk. 1 og stk. 3.

Stk. 9. Godtgørelse for overarbejde i forbindelse med holddrift sker for alle hold efter bestemmelsen i § 10.

§ 4. Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid er planmæssigt arbejde på:

- hverdage i tidsrummet kl. 17.00 - kl. 06.00
- søn- og helligdage i tidsrummet kl. 00.00 - 24.00
- lørdage efter kl. 11.00
- mandage kl. 00.00 - 04.00

Stk. 2. Arbejde i forskudt arbejdstid tilrettelægges for mindst 1 uge ad gangen.

Ved tilrettelæggelse af forskudt arbejdstid skal der gives 48 timers varsel.

Såfremt rettidigt varsel ikke gives, ydes der for præsterede arbejdstimer uden for den pågældendes normale arbejdstid, indtil rettidigt varsel indtræffer, tillæg for den 1., 2. og 3. time på 50% og for den 4. og følgende timer på 100% af 1/1924 af den pågældendes anciennitet svarende nettoårsløn.

Stk. 3. Forskudt arbejde på hverdage, søn- og helligdage mellem kl. 17.00 og 06.00 betales med et tillæg på kr. 17,69 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 19,08 pr. time, pr. den 1. april 2006).

Arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og 17.00 betales med et tillæg på kr. 17,69 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 19,08 pr. time, pr. den 1. april 2006).

FOA - Organisationsaftale

For arbejde på lørdage i tidsrummet fra kl. 11.00 til 24.00, på søn- og helligdage i tidsrummet kl. 00.00 og 24.00 samt på mandage fra kl. 00.00 til 04.00 betales et tillæg på kr. 21,25 (31. marts 2000-niveau) pr. time (kr. 22,65 pr. time, pr. den 1. april 2006), beregnet pr. påbegyndt halve time.

For normaltjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og 06.00 betales tillægget såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.

Stk. 4. Såfremt der arbejdes planmæssigt på en søgnehelligdag, ydes der tillige efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med sædvanlig løn). På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag.

Stk. 5. Ved overarbejde i forbindelse med forskudt arbejdstid ydes udover betaling for forskudt tid tillæg for overarbejde jf. § 10, dog således at betalingen for forskudt arbejdstid ikke ydes i tilfælde hvor overarbejdstillægget udgør 100%.

§ 5. Rådighedsvagt

Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid, eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

Stk. 2. Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter institutionens beslutning herom, idet

- der efter samråd med de berørte medarbejdere kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og
- rådighedsvagt så vidt muligt skal fordeles på flere end 3 medarbejdere, og de enkeltes vagtperioder højst må vare én uge ad gangen.

Stk. 3. Overstiger den enkelte medarbejders rådighedsvagttimer 180 pr. måned, kan organisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.

Stk. 4. Overarbejde i tilslutning til normal arbejdstids ophør godtgøres efter bestemmelsen i § 10. Der betales ikke tillæg for manglende varsko.

Stk. 5. Udskydes hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt til den følgende arbejdsdag, afspadseres det præsterede overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, eventuelt suppleret med de under rådighedsvagten eventuelle optjente timer jf. § 14, stk. 5.

Stk. 6. Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser gælder for medarbejdere i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste.

§ 6. Betaling for rådighedsvagt

For rådighedsvagt uden for normal arbejdstid på

- a) hverdage i tidsrummet fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført, betales et tillæg på kr. 21,67 (31. marts 2000-niveau) pr. vagttime (kr. 23,10, pr. den 1. april 2006), og
- b) søgnehelligdage i tidsrummet kl. 00.00 - 24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført, til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales et tillæg på kr. 25,86 (31. marts 2000-niveau) pr. vagttime (kr. 27,56, pr. den 1. april 2006).

Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2. Hvis medarbejderen inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdagstimer) betales en særlig godtgørelse, der udgør:

- 1) - 50% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time samt

- 1) - 100% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 211. og følgende timer.

Stk. 3. Af de i optjeningsåret (1. januar til 31. december) udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse i stk. 2 beregnes 12½% feriegodtgørelse.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2 indgår ikke i beregningen/betalingen af

- 1) ferie med løn,
- 2) feriegodtgørelse, og/eller
- 3) særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5. I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med medarbejderen, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

Stk. 6. Der betales ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for de timer, der honoreres efter bestemmelserne i stk. 7 og 8.

Stk. 7. Udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten honoreres med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst udbetales overtidsbetaling svarende til skalartrin 43 med 100% overtidstillæg. Udkald afregnes i hele timer.

Stk. 8. Telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, f.eks. opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af vagthavende, honoreres med takstmæssig overtidsbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

§ 7. Tilkald uden forbindelse med rådighedsvagt

For tilkald til arbejde uden for rådighedstjenesten ydes godtgørelse som ved overarbejde. Beregningsgrundlaget på søn- og helligdage er mindst 7 3/5 times varighed, på hverdagsfridage mindst 5 timer og på hverdage mindst 4 timer.

FOA - Organisationsaftale

Ved overgang fra overarbejde på en fridag til efterfølgende fridag kan der dog maksimalt ydes for 7 3/5 time, medmindre det præstereede timetal overskrider ovenstående timetal. For søn- og helligdage samt lørdage og andre hverdagsfridage regnes døgnet som fra kl. 06.00 til kl. 06.00.

København, den 12.4.2006

FOA – Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen

/

Ulrik Andreasen

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

**Bilag 11. Protokollat vedrørende
tjenestemandsansatte håndværkere i
Hovedstadens Sygehusfællesskab**

Tillæg

Til snedkere og tømrere, der til arbejdets varetagelse anvender eget håndværktøj ydes et månedligt ureguleret ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 160.

Til håndværkere ansat i medico-/dialysestillinger ydes et årligt ikke-pensionsgivende funktionstillæg på kr. 4.400 kr. (31. marts 2000-niveau).

København, den 12.4.2006

FOA – Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen / Ulrik Andreasen

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan