

Organisationsaftale

mellem

Hovedstadens Sygehusfællesskab

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

1999

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til organisationsaftalen.	4
Afsnit I. Dækningsområde	16
§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.	16
§ 2. Uddannelser og arbejdsområder.	17
Afsnit II. Månedslønnede.	17
§ 3. Løn.	17
§ 4. Ny lønform.	25
§ 5. Grundløn.	26
§ 6. Funktionsløn.	26
§ 7. Kvalifikationsløn.	27
§ 8. Overgangsbestemmelser.	28
§ 9. Lønanciennitet.	28
§ 10. Ledere.	29
§ 11. Pension.	30
§ 12. Deltid.	36
§ 13. Arbejdstid mv.	36
Afsnit III. Timelønnede.	37
§ 14. Personafgrænsning.	37
§ 15. Løn for timelønnede.	39
§ 16. Øvrige vilkår for timelønnede.	39
Afsnit IV. Ikrafttræden og opsigelse.	40
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse af organisationsaftalen.	40
Protokollat vedrørende servicemedarbejdere/-assistenter på Sct. Hans Hospital.	42
Aftale vedrørende arbejdstidsregler for tjenestemandsansatte portører.	48

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Aftale vedrørende arbejdstidsregler for tjenestemandsansatte håndværkere.	49
Protokollat vedrørende tjenestemandsansatte håndværkere i Hovedstadens Sygehusfællesskab.	58

Bemærkninger til organisationsaftalen.

Organisationsaftalen udgør tilsammen med fællesoverenskomsten mellem H:S og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel det samlede overenskomstgrundlag for de faggrupper, der er omfattet af organisationsaftalen.

Der udleveres tjenestedragt i henhold til hidtidig gældende praksis.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

Til § 1 Organisationsaftalens dækningsområde:

Særlige regler for tjenestemænd er omtalt i Tjenestemandsvedtægten og Pensionsvedtægten.

Tjenestemandsansat personale, på nær portører og håndværkere, følger lønbestemmelserne og arbejdstidsbestemmelserne i organisationsaftalen. Aftaler vedr. 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. barselsaftalen og ferieaftalen.

Endelig omfattes tjenestemænd af en række særlige bestemmelser, der alene gælder for tjenestemænd, fx. bestemmelser om tjenestefrihed.

Til § 2 Uddannelser og arbejdsområder:

Det hidtidigt aftalte om at institutionerne undtagelsesvist kan anvende uddannede med aflønning efter grundlønstrin 9 har specielt været drøftet under overenskomstforhandlingerne, og H:S Direktionen har tilkendegivet, at bestemmelsen helt klart har som forudsætning, at der kun 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.

Til § 3 Løn:

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.

Til § 3 Løn:

Tillæg i organisationsaftalen er anført i grundbeløb i niveau 1. oktober 1984, medmindre andet er nævnt. Pr. 1. april 2001 anføres grundbeløb i niveau 31. marts 2000. Samtidig sker den fulde satsharmonisering med det (amts)kommunale område. De nye grundbeløb udsendes særskilt.

Til § 3 Løn:

Overenskomstens parter er enige om at henstille, at der sker en vurdering af det videre ansættelsesforløb for piccoloer og piccoliner, som er fyldt 18 år, med henblik på ansættelse i henhold til i øvrigt indgåede kollektive overenskomster.

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

Piccoloer/piccoliner, der allerede er ansat ved Rigshospitalet på andre vilkår end dem, der fremgår af nærværende organisationsaftale, bevarer disse vilkår.

Til § 3 Løn:

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Hvis en social- og sundhedsassistent ansættes i en stilling som ledende beskæftigelsesvejleder, aflønnes social- og sundhedsassistenten efter løntrinene for ledende beskæftigelsesvejledere.

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 lønforløbene i §§ 3-7.

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 fuldtidsbeskæftigelse, 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.

Til § 3 Løn:

Pr. 1. april 2000 kan der ansættes servicemedarbejdere/-assistenter i hele H:S. 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.

Til § 3 Løn, stk. 2 og § 6 Funktionsløn, stk. 1 og 2:

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

Til § 4 Ny lønform:

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

Til stk. 2: Aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chefløn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd. Ansatte er dog sikret bevarelse af den hidtige faste løn som en personlig ordning. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

Til stk. 3: Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere er omfattet af nye lønformer, uanset at disse personalegrupper har bevaret et lønforløb, hvor principperne i lønanciennitetsaftalen fortsat er gældende. Tilsvarende gælder fra 1. april 2000 for gruppen af øvrige plejere (i gammelt lønforløb) og plejeassistenter.

Dette indebærer, at der decentralt kan aftales ydelse af funktions-, kvalifikations- og resultatløn.

Til § 6 Funktionsløn:

Til stk. 5: I Aftale om konvertering af årlige ulempe tillæg jf. fællesoverenskomstens § 18 er der adgang til lokalt at indgå aftale om et fast årligt tillæg for arbejde på særlige tidspunkter (konverteringsaftalen). 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.

Vejledende kriterier for funktionsløen:

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 Forbundet af Offentlige Ansatte 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.

Til § 6 Funktionsløn:

Til stk. 5: Der er indgået decentral aftale om tillæg til ansatte, som har ansvaret for en egentlig praktikvejlederfunktion den 30. august 1999. Aftalen indeholder endvidere et tillæg for at være daglig praktikvejleder.

Til 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.

Til § 7 Kvalifikationsløn:

Til stk. 2.: 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 Forbundet af Offentligt Ansatte 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.

Til § 10 Ledere:

Ledere indenfor organisationsaftalens område har ikke tidligere været nævnt i organisationsaftalen. Disse indplaceres på ny lønform pr. 1. april 2000 i tre grupper med aflønning på henholdsvis grundlønstrin 20, 28 og 34.

Til § 11 Pension:

Efter aftale med Forbundet af Offentligt Ansatte 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 Liv Forsikringselskab.

Til § 12 Deltid:

Til stk. 2: 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.

Til § 13 Arbejdstid mv.:

Parterne er enige om at henlede de lokale parterers opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Til bilag 2, A: 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 fridøgn, 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 2 afsnit A, 1 om arbejdstid og A, 2 om rådighedstjeneste fastsatte bestemmelser.

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 2 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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Til bilag 2 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 2 A, stk. 7: 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 2 A, stk. 9: 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 2 A, stk. 12: 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 afspadsering, hvis hviletiden omkring en fridøgnperiode bliver mindre end 35 (32) timer.

Til bilag 2 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:

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

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 2 A, 2: Der henvises til 1. afsnit i bemærkninger til § 13, bilag 2, A. Arbejds miljølovens 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 arbejdsmiljøaftale 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. arbejdsmiljøaftalens pkt. 1.

Hviletiden under rådighedstjenesten (begge typer) kan nedsættes eller udskydes, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 3, sammenholdt med arbejdsmiljøaftalens pkt. 2. Hviletiden under mindre belastende rådighedstjenester (såvel type 1 som type 2) kan yderligere nedsættes, jf. arbejdsmiljøaftalens 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. arbejdsmiljøaftalens 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. arbejdsmiljøaftalens pkt. 4.

Fridøgn.

Det ugentlige fridøgn vil kunne omlægges, dog således at der ikke må være mere end 12 døgn imellem 2 fridøgn, jf. bekendtgørelsens § 6.

Til § 14 Personafgrænsning:

Hvis et vikariat på forhånd af H:S vurderes til at have en varighed ud over 3 måneder i sammenhæng, fx et barselsvikariat, skal afløseren ansættes på månedsløn, evt. med en tidsbegrænset ansættelse.

Ved fuld kalendermåned forstås en periode omfattende den første og sidste dag i en måned - begge dage inklusive.

Til § 15 Løn for timelønnede:

Ferie, sygdom, barns første sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

Til protokollatet vedr. servicemedarbejder/-assistenter på Sct. Hans Hospital:

Parterne er enige om protokollatet ikke omfatter personale ansat ved Centralkøkkenet på Sct. Hans Hospital.

Til bilag 3, protokollat nr. 1:

Opmærksomheden henledes på, at såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker patientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

Det er endvidere aftalt, at der, i tilfælde hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransport med bil eller flyver, tegnes rejse- (ulykkes)forsikring, som giver en dækning på 1 mio. kr. ved død eller ulykke.

H:S Direktionen, den 28. april 2000

Med venlig hilsen

Mette Marie Winther

**Hovedstadens
Sygehusfællesskab**

**Forbundet af
Offentligt ansatte**

Organisationsaftale

mellem

Hovedstadens Sygehusfællesskab

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

1999

Afsnit I. Dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.

Denne organisationsaftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) og Forbundet af Offentligt Ansatte (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) Tilsynsassistenter
- 15) Rengøringsinspektører på Rigshospitalet
- 16) Kedel-, maskin- og motorpassere
- 17) Værkstedsassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi
- 18) Vaskeriarbejdere

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- 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.

§ 2. Uddannelser og arbejdsområder.

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

Afsnit II. Månedslønnede.

§ 3. Løn.

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Løn fra 1. april 2000 Løntrin
Social- og sundhedsassistentelever, jf. § 1, nr. 1	Beløbene er i niveau 1.10.1984: <u>Elever under 18 år</u> 1.-12. måned : 4.224,89 kr. 13. og flg. md.: 4.522,56 kr. <u>Elever over 18 år</u> 1.-12. måned : 5.770,78 kr. 13. og flg. md.: 6.025,92 kr.	Beløbene er i niveau 1.10.1984: <u>Elever under 18 år</u> 1.-12. måned : 4.224,89 kr. 13. og flg. md.: 4.522,56 kr. <u>Elever over 18 år</u> 1.-12. måned : 5.770,78 kr. 13. og flg. md.: 6.025,92 kr.
Social- og sundhedsassistentelever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år		Mulighed for løntrin 9 eller sædvanlig elevsats.
Neurofysiologiassistentelever jf. § 1, nr. 2		
Neurofysiologiassistentelever under 18 år	<u>Område 2 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 3.169,69 kr. 7.-18. måned : 3.706,53 kr. 19. og flg. md.: 4.511,79 kr.	<u>Område 2 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 3.169,69 kr. 7.-18. måned : 3.706,53 kr. 19. og flg. md.: 4.511,79 kr.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

	<p><u>Område 3 (niv. 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 3.215,52 kr. 7.-18. måned : 3.765,45 kr. 19. og flg. md.: 4.590,35 kr.</p> <p><u>Område 4 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 3.247,23 kr. 7.-18. måned : 3.806,22 kr. 19. og flg. md.: 4.644,71 kr.</p>	<p><u>Område 3 (niv. 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 3.215,52 kr. 7.-18. måned : 3.765,45 kr. 19. og flg. md.: 4.590,35 kr.</p> <p><u>Område 4 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 3.247,23 kr. 7.-18. måned : 3.806,22 kr. 19. og flg. md.: 4.644,71 kr.</p>
Neurofysiologiassistentelever over 18 år	<p><u>Område 2 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 4.460,44 kr. 7.-18. måned : 4.997,28 kr. 19. og flg. md.: 5.802,54 kr.</p> <p><u>Område 3 (niv. 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 4.506,27 kr. 7.-18. måned : 5.056,20 kr. 19. og flg. md.: 5.881,10 kr.</p> <p><u>Område 4 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 4.537,98 kr. 7.-18. måned : 5.096,97 kr. 19. og flg. md.: 5.935,46 kr.</p>	<p><u>Område 2 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 4.460,44 kr. 7.-18. måned : 4.997,28 kr. 19. og flg. md.: 5.802,54 kr.</p> <p><u>Område 3 (niv. 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 4.506,27 kr. 7.-18. måned : 5.056,20 kr. 19. og flg. md.: 5.881,10 kr.</p> <p><u>Område 4 (niv 1.10.1984):</u> 1.-6. måned : 4.537,98 kr. 7.-18. måned : 5.096,97 kr. 19. og flg. md.: 5.935,46 kr.</p>
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 elever til trin 19. og flg. md.	Elever, der har gennemført 2. skoleperiode, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, før praktikuddannelsen indledes, henføres til trin 7.-18. måned. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse elever til trin 19. og flg. md.
Neurofysiologiassistentelever, som på datoen for uddannelsesaftalens begyndelse er fyldt 25 år		Løntrin 9
Piccoloer og piccoliner, jf. § 1, nr. 3	Månedslønnen udgør følgende (1. oktober 1984-niveau): 15-årige: kr. 4.466,75 16-årige: kr. 4.863,75 17-årige: kr. 6.054,83 18-årige og derover: løntrin 8	Månedslønnen udgør følgende (1. oktober 1984-niveau): 15-årige: kr. 4.466,75 16-årige: kr. 4.863,75 17-årige: kr. 6.054,83 18-årige og derover: løntrin 8

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Nye lønformer Grundløn fra 1. april 2000 og centralt fastsat kvalifikations-, garanti- og funktionsløn
Social- og sundhedsassistenter, jf. § 1, nr. 4		
Social- og sundhedsassistenter	Nye lønformer: Grundløn 15. Kvalifikationsløn: Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 16. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 20.	Grundløn 15. Kvalifikationsløn: Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin 16. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 21.
1. assistenter	Nye lønformer: Grundløn 15 + funktionstillæg på 6.000 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau)	Grundløn 15 + funktionstillæg på 6.000 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau)
Afdelingsledere	Nye lønformer: Grundløn 27	Grundløn 27
Neurofysiologiasistenter, jf. § 1, nr. 5	Nye lønformer: Grundløn 20	Grundløn 20
Sygehjælpere, jf. § 1, nr. 6	11-13, 15-21. Løntrin 16 er 1-årligt. Øvrige trin er 2-årige.	11-13, 15-21. Løntrin 16 er 1-årligt. Øvrige trin er 2-årige. Efter 2 år på løntrin 21 ydes et pensionsgivende tillæg på 2.200 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1984-niveau)
Beskæftigelsesvejledere, jf. § 1, nr. 7	11-13, 15-21. Løntrin 16 er 1-årligt. Øvrige trin er 2-årige.	11-13, 15-21. Løntrin 16 er 1-årligt. Øvrige trin er 2-årige. Efter 2 år på løntrin 21 ydes et pensionsgivende tillæg på 2.200 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1984-niveau)
Ledende beskæftigelsesvejledere, jf. § 1, nr. 8 Beskæftigelsesvejledere med ledende funktioner og hvor beskæftigelsesvejlederen er pålagt ansvaret for og ledelsen af beskæftigelsesterapien.	Nye lønformer: Grundløn 23	Grundløn 23
Plejere, jf. § 1, nr. 9		
Plejere	Nye lønformer : Grundløn 15. Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen	Grundløn 15. Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplacering på trin

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Nye lønformer Grundløn fra 1. april 2000 og centralt fastsat kvalifikations-, garanti- og funktionsløn
	indplacering på trin 16. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 20	16. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse indplacering på trin 21.
Øvrige plejere (i gammelt lønforløb)		Tillægges et løntrin efter to år på sluttrin
Plejeassistenter, jf. § 1, nr. 10 (Plejere der er knyttet til særlige arbejdsområder.)	21-25	21-26
Portører, jf. § 1, nr. 11		
Portøraspirant	92,2% af lønnen på løntrin 9.	Grundløn 9
Portører (efter aspiranttidens udløb)	10-13,15,17,19, 20	Grundløn 11. Garantiløn: Portører som efter 3 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. Portører som efter yderligere 7 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.
Portører der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger eller funktioner som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger	10-13,15,17,19, 20	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.
Portører der er fuldtidsbeskæftigede ved sektionsarbejde	10-13,15,17,19, 20	Grundløn 20. Garantiløn: Portører som efter 3 års ansættelse

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Nye lønformer Grundløn fra 1. april 2000 og centralt fastsat kvalifikations-, garanti- og funktionsløn
		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 som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 28, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 28.
Hospitalsmedhjælpere jf. § 1, nr. 12	9-11,12(1),13,15,16 Der ydes et timetillæg på 2,23 kr. for almindelig hovedrengøring. Tillægget ydes også, når ledelsen kræver ekstra rengøring i forbindelse med håndværker(e) og rengøringen kan sidestilles med hovedrengøring Der ydes et timetillæg 1,95 kr. for rengøring på lukkede, sikrede afdelinger ved hospitaler.	Grundløn 9. Garantiløn: Hospitalsmedhjælpere som efter 2 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 12, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 12. Hospitalsmedhjælpere som efter yderligere 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.
Servicemedarbejdere/-assistenter jf. § 1, nr. 13		
Servicemedarbejdere		Grundløn 9
Serviceassistenter, der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse		Grundløn 11. Garantiløn: Serviceassistenter som efter 3 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. Serviceassistenter som efter yderligere 7 års ansættelse ikke i

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Nye lønformer Grundløn fra 1. april 2000 og centralt fastsat kvalifikations-, garanti- og funktionsløn
		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.
Serviceassistenter der er knyttet til lukkede, sikrede afdelinger eller fungerer som assistenter ved røntgen-, operations- og dialyseafdelinger, og som har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse		Grundløn 12. Garantiløn: Serviceassistenter 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.
Serviceassistenter der er fuld-tidsbeskæftigede ved sektionsarbejde, og som har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført (basis)uddannelse		Grundløn 20. Garantiløn: Serviceassistenter 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. Serviceassistenter 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.
Tilsynsassistenter, jf. § 1, nr. 14.		
Tilsynsassistenter, der har opsyn med 4-9 rengøringsassi-	11-13,14(1),15,17,18	Grundløn 12. Garantiløn: Tilsynsassistenter som efter 2 års

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Nye lønformer Grundløn fra 1. april 2000 og centralt fastsat kvalifikations-, garanti- og funktionsløn
stenter		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. Tilsynsassisterer som efter yderligere 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 18, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 18.
Tilsynsassisterer, der har opsyn med 10 eller flere rengøringsassistenter	12-14,15(1),16,18,19	Grundløn 12. Garantiløn: Tilsynsassisterer som efter 2 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. Tilsynsassisterer som efter yderligere 3 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 18, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 18.
Rengøringsinspektører på Rigshospitalet, jf. §1, nr. 15	14-19	
Kedel-, maskin- og motorpassere, jf. § 1, nr. 16	Nye lønformer: Grundløn 21	Grundløn 21
Værkstedsassisterer/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi, jf. § 1, nr. 17		
Værkstedsassisterer med relevant faglig uddannelse	Nye lønformer: Grundløn 18 Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af uddannelsen indplacering på trin 21. Efter 10 års	Grundløn 19 Kvalifikationsløn: Efter 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af uddannelsen indplacering på trin 22. Efter 10 års

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stillingsbetegnelse	Løn til 31. marts 2000 Løntrin	Nye lønformer Grundløn fra 1. april 2000 og centralt fastsat kvalifikations-, garanti- og funktionsløn
	sammenlagt beskæftigelse ind- placering på trin 25. + ikke pensionsgivende funkti- onstillæg på 9.200 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau).	sammenlagt beskæftigelse ind- placering på trin 26. + ikke pensionsgivende funkti- onstillæg på 9.200 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau).
Andre værkstedsassistenter	18-23	Grundløn 17 + ikke pensionsgi- vende funktionstillæg på 5.300 kr. årligt (1. oktober 1984-
Værkstedsledere	Nye lønformer: Grundløn 31	Indføres efter lokal aftale på grundløn 31 eller 38
Vaskeriarbejdere, jf. § 1, nr. 18	16(1),17,18,19(1),20,21 Desuden ydes der et månedligt tillæg på kr. 615 (1. oktober 1984-niveau). Vaskeriarbejdere aflønnes med timeløn, med mindre de opfylder betingelserne i § 14. Finder aflønning med månedsløn sted fra ansættelsens første dag, kan funktionærlovens regler om prøveansættelse anvendes.	Grundløn 19 + ikke pensionsgi- vende funktionstillæg på 5.000 kr. årligt (1.oktober 1984-niveau) Vaskeriarbejdere aflønnes med timeløn, med mindre de opfylder betingelserne i § 14. Finder aflønning med månedsløn sted fra ansættelsens første dag, kan funktionærlovens regler om prøveansættelse anvendes.

Stk. 2. I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 ydes til portører (jf. § 1, nr. 11), der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger et årligt ikke-pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. (1. oktober 1984-niveau). Tillægget ydes ikke til elever.

I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 ydes til sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og plejeassistenter (jf. § 1, nr. 6, 7 og 10), bortset fra elever, der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger et årligt pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. (1. oktober 1984-niveau).

Stk. 3. I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 ydes til sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og plejeassistenter (jf. § 1, nr. 6,7 og 10), bortset fra elever, der er knyttet til retspsykiatriske afdelinger, der er lukkede

og sikre, et årligt pensionsgivende tillæg på 5.900 kr. (1. oktober 1984-niveau).

En medarbejder, der oppebærer nævnte tillæg kan ikke samtidig oppebære tillæg for arbejde på lukkede, sikre afdelinger i henhold til § 3, stk. 2.

§ 4. Ny lønform.

Med virkning pr. 1. april 2000 overgår de grupper der ikke allerede er overgået til nye lønformer hertil, på nær elever og piccoloer/piccoliner.

For personale på nye lønformer består lønnen af følgende 4 elementer:

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn jf. §§ 5-7 og paragrafferne i fællesoverenskomsten om ny løn og resultatløn.

Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg 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.

Stk. 3. Med virkning fra den 1. april 1998 henholdsvis 1. april 2000 gælder Aftale om lønanciennitet ikke for de grupper, der er overgået til nye lønformer.

Principperne i aftale om lønanciennitet gælder dog stadig for sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, gruppen af øvrige plejere (i gammelt lønforløb) og plejeassistenter, som ved overgang til nye lønformer bevarer deres hidtige anciennitetsbestemte lønforløb.

§ 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.

I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 ydes til social- og sundhedsassistenter, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og plejere (jf. § 1, nr. 4, 8 og 9), bortset fra elever, der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 2.900 kr. (1. oktober 1984-niveau).

I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 ydes til social- og sundhedsassistenter, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og plejere (jf. § 1, nr. 4, 8 og 9), bortset fra elever, der er knyttet til retspsykiatriske afdelinger, der er lukkede og sikrede, et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 5.900 kr. (1. oktober 1984-niveau).

En medarbejder, der oppebærer funktionstillæg på 5.900 kr. for tilknytning til retspsykiatriske afdelinger, der er lukkede og sikrede, kan ikke samtidig oppebære funktionstillæg på 2.900 kr. for arbejde på lukkede, sikrede afdelinger.

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 2000 ydes 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 et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 3.900 kr. (1. oktober 1984-niveau).

Med virkning fra 1. april 2000 ydes 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 retspsykiatriske afdelinger, der er

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

lukkede og sikrede, et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 6.900 kr. (1. oktober 1984-niveau).

En medarbejder, der oppebærer funktionstillæg på 6.900 kr. for tilknytning til retspsykiatriske afdelinger, der er lukkede og sikrede, kan ikke samtidig oppebære funktionstillæg på 3.900 kr. for arbejde på lukkede, sikrede afdelinger.

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

Stk. 4. Med virkning fra 1. april 2000 aftales der decentralt tillæg for sektionsarbejde til portører, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde.

Stk. 5. Til ansatte, der har ansvaret for 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.

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

§ 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. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

§ 8. Overgangsbestemmelser.

Portører som ved overgang til ny lønform pr. 1. april 2000 ikke opnår en lønfremgang via grundlønsindplacering og garantiløn ydes som en personlig ordning 1 overgangstrin.

Stk. 2. Der ydes som en personlig overgangsordning et løntrin til allerede ansatte hospitalsmedhjælpere, der pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 15 og 16.

Stk. 3. Der ydes som en personlig overgangsordning et løntrin til allerede ansatte tilsynsassistenten, der pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 18 og 19.

Stk. 4. Til servicemedarbejdere/-assistenter på Sct. Hans Hospital, som pr. 31. marts 2000 er aflønnet efter løntrin 12 eller højere, ydes som en personlig ordning et pensionsgivende tillæg på 2.750 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau).

Stk. 5. Til vaskeriarbejdere, som pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 19 eller højere, ydes som en personlig overgangsordning et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.800 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau). Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 9. Lønanciennitet.

Følgende gælder i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 for **portører**, jf. § 1, nr. 11:

- 1) Aspiranttjeneste medregnes ikke som lønanciennitet.
- 2) Ved en portørs fratreden er institutionen pligtig at udstede anciennitetskort. Dette kort danner grundlag for anciennitetsfastsættelse.

Stk. 2. Følgende gælder i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 for **hospitalsmedhjælpere**, jf. § 1, nr. 12:

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Følgende stillinger anses i relation til lønanciennitetsaftalen som ligestillede, forudsat der er tale om umiddelbar overgang mellem den tidligere og nuværende stilling:

- 1) stillinger som rengøringsassistent, omfattet af (amts)kommunale overenskomster,
- 2) stillinger som husassistent, omfattet af (amts)kommunale overenskomster,
- 3) stillinger, omfattet af (amts)kommunale overenskomster om medarbejdere der er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde i selvejende dag- og døgninstitutioner,
- 4) stillinger som hjemmehjælper, omfattet af den kommunale overenskomst,
- 5) stillinger som omsorgsmedhjælper, omfattet af den (amts)kommunale overenskomst, og
- 6) stillinger som rengøringsassistent eller husmedhjælper, omfattet af statsoverenskomster.

Stk. 3. Følgende gælder i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 for **vaskeriarbejdere**, jf. § 3, nr. 18:

Hvis en vaskeriarbejder, der tidligere har være beskæftiget ved H:S, genansættes inden 2 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved H:S, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

§ 10. Ledere.

Pr. 1. april 2000 indplaceres ledere, såvel overenskomstansatte som tjenstemænd, decentralt på ny lønform i en af nedennævnte 3 grupper. Ved indplacering i gruppe III skal indplaceringen forelægges/godkendes af H:S Direktionens Forhandlings- og personaleafdeling. Ved indplace-

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

ring tages udgangspunkt i stillingernes oprindelige klassificering og ikke i efterfølgende indplaceringer som følge af decentral løn.

- Gruppe I på grundlønstrin 20. Gruppen omfatter ledere, som tidligere var aflønnet efter lønramme K9 til K12/13 - løntrin 14-22 (begge inkl.).
- Gruppe II på grundlønstrin 28. Gruppen omfatter ledere, som tidligere var aflønnet efter lønramme K13 til K20 - løntrin 18-31 (begge inkl.).
- Gruppe III på grundlønstrin 34. Gruppen omfatter ledere, som tidligere var aflønnet efter lønramme K21 til K25 - løntrin 26-36 (begge inkl.).

§ 11. Pension.

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

Personalet omfattes af pensionsordning I indtil den enkelte medarbejder opfylder karensbetingelserne i henholdsvis pensionsordning II, V og VI, jf. stk. 4 og overgår til disse pensionsordninger.

	<u>Ordning</u>
3) Piccoloer og piccoliner	V
4) Social- og sundhedsassistenter	II*
5) Sygehjælpere	III
6) Neurofysiologiassistenter	III/ IV**
7) Beskæftigelsesvejledere	III
8) Ledende beskæftigelsesvejledere	III
9) Plejere	III
10) Plejeassistenter	III
11) Portører	III
12) Hospitalsmedhjælpere	V
13) Servicemedarbejdere/-assistenter	III/V***
14) Tilsynsassistenter	V
15) Rengøringsinspektører på Rigshospitalet	V
16) Kedel-, maskin- og motorpassere	V
17) Værkstedassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi	VI
18) Vaskeriarbejdere	V

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Pensionsordningerne oprettes - med undtagelse af følgende undtagelser - i Pen-Sam Liv forsikringselskab.

For medarbejdere under pkt. 12) beskæftiget ved Centralkøkkenet på Sct. Hans Hospital indbetales bidragene til "Pensionskassen for Kvindelige arbejdere og Specialarbejdere".

For rengøringsinspektører på Rigshospitalet - pkt. 15) - indbetales bidragene til StK:PENSION i Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets 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.

***) Neurofysiologiassistenter omfattes af pensionsordning III indtil 1. april 2000, herefter omfattes de af pensionsordning IV.

****) 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 III. Andre servicemedarbejdere omfattes af pensionsordning V indtil de har fået udstedt uddannelsesbevis, og af pensionsordning III når de har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse som serviceassistent.

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.

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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

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

I

- a) Med virkning fra den 1. april 2000 oprettes følgende pensionsordning for medarbejdere, der opfylder nedennævnte betingelser:
- Pågældende er fyldt 21 år og
 - har 1 års sammenlagt offentlig beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
 - er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer (med virkning fra 1. januar 2001 10 timer) pr. uge.

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

- b) Timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder kan ikke medregnes i karenperioden på 1 år. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.
- c) Den ansattes egetbidrag til pensionsordningen udgør 0,8% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6 % af de pensionsgivende løndele.

- d) De pensionsgivende løndele udgør 100/99,2 af den pensionsgivende løn på vedkommende løntrin.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

II

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

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- 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 15 timer (med virkning fra 1. januar 2001 10 timer) pr. uge.
- b) Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.
- Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndele.
- c) De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

III

- a) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.
- b) Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.
- Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndele.
- c) De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

IV

- a) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- b) Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 5% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Arbejdsgiverbidraget beregnes som 10% af de pensionsgivende lønde.

- c) De pensionsgivende lønde udgør 100/95 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

V

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

- Pågældende er fyldt 25 år,
- pågældende har mindst 4 års beskæftigelse ved H:S's institutioner eller (amts)kommunal beskæftigelse, samt
- pågældende er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer (med virkning fra 1. januar 2001 10 timer) pr. uge.

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

- b) Der indbetales ikke pensionbidrag for medarbejdere, som ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 3 måneder.

Hvis den midlertidige beskæftigelse fortsætter ud over 3 måneder, indbetales pensionsbidrag med virkning fra den 1. i måneden efter 3-måneders periodens udløb.

Timelønnet beskæftigelse i indtil 3 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. medregnes ikke i karensperioden på 4 år.

- c) Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8 % af de pensionsgivende løndele.

- d) De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

VI

- 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 og
 - pågældende har mindst 4 års beskæftigelse ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi eller en selvejende institution, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i bistandsloven.

Hovedstadens Sygehusfællesskab kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregning af karensperioden på 4 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) Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndele.

- d) De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

§ 12. Deltid.

Personale omfattet af organisationsaftalen med undtagelse af portører og vaskeriarbejdere, jf. § 1, nr. 1-10 og nr. 12-17.

Der kan ske ansættelse på deltid. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

Stk. 2. Portører og vaskeriarbejdere, jf. § 1, nr. 11 og 18.

I Perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 gælder følgende:

- 1) Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.
- 2) Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem institutionen og den lokale afdeling af forbundet oprettes deltidsstillinger, hvis en medarbejder søger delpension og lignende eller af dokumenterede, helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager inden for det enkelte forvaltningsområde ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 15 timer pr. uge.

- 3) Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes ansættelse med en højere kvote eller på fuld tid.
- 4) Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

Efter 1. april 2000 kan deltidsansættelse ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

§ 13. Arbejdstid mv.

Social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter, portører, hospitalsmedhjælpere, servicemedarbejdere/-assistenter, tilsynsassisten-

ter, rengøringsinspektører på Rigshospitalet og neurofysiologiassistenter er omfattet af reglerne i bilag 2, A.

Social- og sundhedsassistentelever er omfattet af reglerne i bilag A - med undtagelse af stk. 3, 4, 5, 14, 15 og 16 - i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Værkstedsassistenter, vaskeriarbejdere og kedel-, maskin- og motorpassere er omfattet af reglerne i bilag 2, B.

Piccoloer og piccoliner er omfattet af reglerne i bilag 2, C.

Afsnit III. Timelønnede.

§ 14. Personafgrænsning.

Social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter og servicemedarbejdere/-assistenter, jf. § 1, nr. 4, 6-10 og 13.

Ansatte, som ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder, aflønnes med timeløn.

En ansat, der er ansat som afløser i vikariat af indtil 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn. Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.

Neurofysiologiassistenter, jf. § 1, nr. 5.

Neurofysiologiassistenter, der ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder aflønnes med timeløn.

Portører, jf. § 1, nr. 11.

Med timeløn aflønnes portører, der

- a) ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder
- b) beskæftiges som vikar i indtil 3 måneder.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Beskæftigelse som timelønnet vikar ud over 3 måneder kan finde sted, dog således at den ansatte ikke i sammenhæng kan beskæftiges som vikar i mere end 6 måneder.

Hospitalsmedhjælpere, jf. § 1, nr. 12.

- 1) Med timeløn aflønnes personer, der
 - a) ansættes i varige stillinger, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindre end 15 timer (med virkning fra 1. januar 2001 10 timer),
 - b) ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder,
 - c) antages som afløsere i vikariat af under 4 måneders varighed, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitligt mindst 15 timer (med virkning fra 1. januar 2001 10 timer),
 - d) ansættes efter lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, eller
 - e) ikke er fyldt 18 år. Disse betragtes som ungarbejdere og kan beskæftiges for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesmål for øje.
- 2) Timelønnen til ungarbejdere udgør følgende beløb (niveau 1. oktober 1984):

Område	4 kr.	3 kr.	2 kr.
For personer, som er fyldt 16 år:	44,02	43,43	42,56
For personer, som er fyldt 17 år:	49,06	48,39	47,40

Vaskeriarbejdere, jf. § 1, nr. 18.

Vaskeriarbejdere aflønnes som udgangspunkt med timeløn jf. § 3 og overgår til aflønning med månedsløn den efterfølgende 1., når pågældende:

- er omfattet af pensionsordningen efter § 11, eller
- efter 1 års ansættelse i H:S, eller
- før 1 års ansættelse i H:S efter institutionens afslutning.

Finder aflønning med månedsløn sted fra ansættelsens første dag, kan funktionærlovens regler om prøveansættelse anvendes.

§ 15. Løn for timelønnede.

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og natperioden som 1/1820 af den til den pågældendes lønanciennitet svarende årsløn for månedslønnede.

For personale på nye lønformer bliver timelønnen beregnet som en 1/1924 og i aften- og natperioden som 1/1820 af den nettoårsløn (grundløn samt evt. funktions-, kvalifikations- og resultatløns), som den pågældende ville have oppebåret ved ansættelse som månedslønnet, dog således at brøkdelen beregnes af nettoårslønnen.

§ 16. Øvrige vilkår for timelønnede.

Følgende af organisationsaftalens bestemmelser er gældende for timelønnede:

§ 1: Organisationsaftalens dækningsområde.

§ 2: Uddannelser og arbejdsområder.

Bilag 2, Arbejdstidsregler, A, for social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter, portører, hospitalsmedhjælpere, servicemedarbejdere/-assistenter og neurofysiologiassistenter:

- Pkt. 1, stk. 1, stk. 2, stk. 5, stk. 9, stk. 11, stk. 14, stk. 15, stk. 16.
- Pkt. 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.

Afsnit IV. Ikrafttræden og opsigelse.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse af organisationsaftalen.

Organisationsaftalen træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 1999.

Stk. 2. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

En opsigelse af fællesoverenskomsten mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel medfører dog, at nærværende organisationsaftale opsiges samtidigt med fællesoverenskomsten med virkning fra varslets udløb.

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 28. april 2000

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

Protokollat vedrørende servicemedarbejdere/-assistenter på Sct. Hans Hospital.

Parterne er enige om, at følgende løn- og ansættelsesvilkår gælder for servicemedarbejdere/-assistenter på Sct. Hans Hospital i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000.

Pr. 1. april 2000 overgår servicemedarbejdere/-assistenter til nye lønformer, jf. organisationaftalens § 3 og § 8, stk. 4.

§ 1. Dækningsområde.

Protokollatet omfatter personer, der ansættes som servicemedarbejdere/-assistenter ved Sct. Hans Hospital.

Stk. 2. Aftale om uddannelse for servicemedarbejdere/-assistenter indgås mellem Sct. Hans Hospital og Forbundet af Offentligt Ansatte.

Afsnit 1. Månedslønnede.

§ 2. Løn.

Servicemedarbejdere/-assistenter aflønnes efter løntrinnene 9-13, 15, 17-19, 21. Løntrin 12 er 1-årigt, øvrige løntrin er 2-årige.

Stk. 2. Når den pågældende har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, jf. § 1, stk. 2 tillægges der 2 års lønanciennitet ved indplacering efter stk. 1.

Stk. 3. For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

§ 2a. Overgangsbestemmelser. Indplacering.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

For allerede ansatte hospitalsmedhjælpere og portører, der ansættes som servicemedarbejdere/-assistenter gælder følgende:

- a) Indtil medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, er pågældende omfattet af de hidtil gældende løn- og ansættelsesvilkår for den pågældende faggruppe jf. organisationsaftalen.
- b) Når medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, omfattes pågældende af vilkårene i nærværende protokollat. Indplacering jf. § 2, stk. 1 finder sted på samme løntrin, som den pågældende var placeret på i det hidtidige lønforløb.
- c) For ansatte på løntrin 16 sker indplaceringen dog på løntrin 17 og for ansatte på løntrin 20 sker indplacering på løntrin 21. Efter indplacering tillægges 2 års lønanciennitet. Endelig indplacering kan dog ikke finde sted ud over løntrin 21.
- d) For tidligere ansatte portører gælder dog, at disse ikke kan deltidsansættes på andre vilkår end de, der gælder for portører i henhold til organisationsaftalen.

§ 3. Lønanciennitet.

Følgende stillinger anses i relation til lønanciennitetsaftalen som ligestillede, forudsat der er tale om umiddelbar overgang mellem den tidligere og nuværende stilling:

- 1) Stillinger som rengøringsassistent, omfattet af (amts)kommunale overenskomster,
- 2) Stillinger som husassistent, omfattet af (amts)kommunale overenskomster,
- 3) Stillinger, omfattet af (amts)kommunale overenskomster om medarbejdere der er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde i selvejende dag- og døgninstitutioner,
- 4) Stillinger som hjemmehjælper, omfattet af den kommunale overenskomst,

- 5) Stillinger som omsorgsmedhjælper, omfattet af den (amts)kommunale overenskomst,
- 6) Stillinger som rengøringsassistent eller husmedhjælper, omfattet af statsoverenskomster,
- 7) Stillinger som servicemedarbejder/-assistenter omfattet af (amts)kommunale overenskomster,
- 8) Stillinger som portør omfattet af nærværende organisationsaftale og stillinger som sygehusportør omfattet af (amts)kommunale overenskomster.
- 9) Stillinger som hospitalsmedhjælper omfattet af nærværende organisationsaftale.

§ 4. Pension.

Indtil medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, jf. § 1, stk. 2, oprettes der en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- pågældende er fyldt 25 år,
- pågældende har mindst 4 års beskæftigelse ved H:S's institutioner eller (amts)kommunal beskæftigelse, samt
- pågældende er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge.

H:S kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregning af karenperioden på 4 år.

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp m.v. medregnes ikke i karenperioden på 4 år.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndelev.

Ved umiddelbar overgang mellem tidligere ansættelse som portør (excl. aspiranttiden), omfattet af H:S-organisationsaftaler og nuværende stilling omfattes pågældende med det samme af bestemmelserne i stk. 2.

Stk. 2. Når medarbejderen har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse, jf. § 1, stk. 2, oprettes der en pensionsordning, hvor den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende lønde.

For medarbejdere, der har fået udstedt uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse før protokollatets ikrafttræden oprettes ovenstående pensionsordning dog først fra tidspunktet for indplacering i henhold til § 2, stk. 1.

Stk. 3. For ansatte omfattet af pensionsordning efter stk. 1 og stk. 2 udgør de pensionsgivende lønde 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

Stk. 4. Pensionsordningerne oprettes i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets/pensionskassens vedtægter.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

§ 5. Tjenestedragt.

Der udleveres tjenestedragt i henhold til hidtidig gældende praksis for hospitalsmedhjælpere og portører.

§ 6. Øvrige vilkår.

Følgende af nærværende organisationsaftales bestemmelser er tillige gældende:

Bilag 2 A arbejdstidsregler, pkt. 1 og 2,

Bilag 4, protokollat nr. 1-4,
Bilag 5 pkt. 10.

Afsnit 2. Timelønnede.

§ 7. Personafgrænsning og løn.

Ansatte, som ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder, aflønnes med timeløn.

En ansat, der er ansat som afløser i vikariat af indtil 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn. Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.

Stk. 2. Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og natperiode som 1/1820 af den til den pågældendes lønanciennitet svarende årsløn for månedslønnede.

§ 8. Øvrige vilkår.

Følgende af nærværende organisationsaftales bestemmelser er tillige gældende for timelønnede:

§ 16, stk. 2, stk. 3, stk. 4 og stk. 5,
Bilag 2, Arbejdstidsregler A, dog kun:

- Pkt. 1, stk. 1, stk. 2, stk. 5, stk. 9, stk. 11, stk. 14, stk. 15, stk. 16, og
- Pkt. 2.

Stk. 2. Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn), forud for og i tilslutning til en søgnehellidag, oppebærer for tjeneste på søgnehellidagen dels almindelig timeløn for de præsterede arbejdstimer, dels en godtgørelse pr. time beregnet på grundlag af den for månedslønnede medarbejdere fastsatte godtgørelse for mistede fridøgn, jf. bilag 2, Arbejdstidsregler A, Pkt. 1, stk. 12.

Timelønnede, der har mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligheden, oppebærer for tjeneste - herunder overarbejde - på søgnehelligheden alene forannævnte godtgørelse pr. time.

Afsnit 3.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse.

Der henvises til organisationsaftalen § 17.

København, den 28. april 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

**Aftale vedrørende arbejdstidsregler for
tjenestemandsansatte portører.**

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

København, den 28. april 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

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 kan placeres mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 (med virkning fra 1. april 2000 bør arbejdstiden placeres mellem kl. 06.00 og 18.00), som hovedregel fordelt på ugens 5 første arbejdsdage. Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 6 og 9 timer (med virkning fra 1. april 2000 mellem 3 og 12 timer). Placering af arbejdstiden sker efter drøftelse med medarbejderne.

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.

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

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

Stk. 3. Hvis der mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-klubben er enighed herom, kan det fastsættes, at arbejdstidsnedsættelser opspares til senere afvikling.

Stk. 4. Ansættelse sker som udgangspunkt på fuld tid.

I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 kan der tilbydes ansættelse på deltid i særlige tilfælde efter aftale med institutionen og den lokale afdeling af forbundet, hvor en medarbejder søger delpension og lignende, hvor der af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestrides en fuldtidsstilling, hvor der af budgetmæssige årsager inden for det enkelte forvaltningsområde ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger, hvor institutionen efter en konkret vurdering af behovet for arbejdskraft skønner, at deltidsansættelse vil være passende, samt i tilfælde hvor den enkelte arbejdstager ønsker ansættelse på nedsat tid.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

I tilfælde af konstateret misbrug af en deltidsadgang kan en af parterne begære forhandling herom.

Fra 1. april 2000 kan deltidsansættelse 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 15 timer (med virkning fra 1. januar 2001 10 timer) ugentligt.

Stk. 4. De hidtil gældende bestemmelser vedrørende 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag følges, indtil der eventuelt mellem H:S og FHS/de forhandlingsberettigede organisationer foreligger en aftale om fælles regler om dette.

§ 2. Overarbejde.

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

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

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

vedkommendes forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 2. Efter anmodning skal der udleveres en månedlig oversigt over alt udført overarbejde til tillidsrepræsentanten (værkstedsrepræsentanten).

Stk. 3. Ved overarbejde udover 1 times varighed, der ikke er varslet senest dagen før, betales et varskotillæg pr. gang på kr. 19,00 (1. oktober 1984-niveau).

Stk. 4. Overarbejde honoreres ved afspadsering eller betaling med følgende tillæg:

For den 1. til og med den 3. time efter den pågældendes normale arbejdstids ophør.....50%

For den 4. time og følgende.....100%

For timer på søn- og helligdage samt eventuelle hverdagsfridage.....100%

For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse.100%

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 rent 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 (grund-

løn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn) med tillæg af de ovenfor nævnte procentsatser.

Stk. 5. 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.

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 tre hold.

Der optjenes 2 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 medarbejderen. Ved afvikling af de opsparede fridage/timer betales der sædvanlig løn. Ved fratræden kan det opsparede antal timer udbetales.

Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 35 timer.

Stk. 3. Arbejde i holddrift tilrettelægges for mindst 4 uger ad gangen.

Ved tilrettelæggelse af holddrift 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. 4. Betaling for holddrift sker efter reglerne i § 4, stk. 1 og stk. 3.

Stk. 5. Godtgørelse for overarbejde i forbindelse med holddrift sker for alle hold efter bestemmelsen i § 2.

§ 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 - kl. 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 6.00 betales med et tillæg på kr. 12,65 (1. oktober 1984-niveau) pr. time.

Arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og 17.00 betales med et tillæg på kr. 12,65 (1. oktober 1984-niveau) pr. time.

Arbejde på lørdage i tidsrummet fra kl. 11.00 til kl. 24.00, søn- og helligdage fra kl. 00.00-24.00 og på mandage fra kl. 00.00 til kl. 04.00 betales med et tillæg på kr. 15.20 (1. oktober 1984-niveau) pr. time, 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. § 2, 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 skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 medarbejdere, og de enkeltes vagtperioder må højst 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 § 2. 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. § 6, 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, respektiv fredag, hvis frilørdagsordning er indført, betales et tillæg på kr. 15,50 (1. oktober 1984-niveau) pr. vagttime, 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. 18,50 (1. oktober 1984-niveau) pr. vagttime.

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:

- 50% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time samt
- 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 efter 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 løntrin 42 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.

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

København, den 28. april 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

Protokollat vedrørende tjenestemandsansatte håndværkere i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Avancements-/specialiststillinger finansieret via decentral løn

I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 kan H:S oprette advancement-/specialiststillinger for tjenestemandsansatte håndværkere i et lønforløb bestående af løntrinene 27-31 finansieret af decentral løn i det omfang det skønnes nødvendigt og betingelserne herfor er til stede.

Ved etablering af advancements-/specialiststillinger finansieret af decentral løn, kan der tages hensyn til vedkommendes uddannelse, ledelsesomfang, placering i organisationen, ansvar eller andre særlige forhold, som H:S tillægger betydning.

Tillæg

Til snedkere og tømrere, der til arbejdets varetagelse anvender eget håndværktøj ydes et tillæg på kr. 160 pr. måned.

Til håndværkere ansat i medico-/dialysestillinger ydes et årligt funktions-tillæg på kr. 3.121 kr. (niveau 1. oktober 1984).

København, den 28. april 2000

Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler

Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

Bilag
til
organisationsaftale
mellem
Hovedstadens Sygehusfællesskab
og
Forbundet af Offentligt Ansatte

1999

Indholdsfortegnelse

Bilag 1. Uddannelser og arbejdsområder.	61
Bilag 2. Arbejdstidsregler.	64
Bilag 3. Protokollater vedrørende social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter og social- og sundhedsassistentelever.	78
Bilag 4. Protokollater vedrørende portører.....	84
Bilag 5. Protokollat vedrørende tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftens- og nytårsaftensdag.....	86
Bilag 6. Tjenestemandslignende ansatte medarbejdere.....	90

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

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- 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.

13) **Servicemedarbejdere/-assistenter**

Herved forstås personer, der varetager arbejdsfunktioner i et fleksibelt serviceteam, inden for f.eks. brugerservice, intern transport, køkken-, rengørings- og portørområdet.

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 forudsættes det, at intern produktion finder sted i lokaler, der med hensyn til indretning og udstyr har værkstedslignende karakter.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

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

18) **Vaskeriarbejdere**

Herved forstås personer beskæftiget med vaskeriarbejde.

Bilag 2. Arbejdstidsregler.

A

Arbejdstidsregler for social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter, portører, hospitalsmedhjælpere, servicemedarbejdere/-assistenter, tilsynsassistenter, rengøringsinspektører på Rigshospitalet og neurofysiologiasistenter (ikke omfattet af 2. Rådighedsvagttjeneste).

Social- og sundhedsassistentelever er omfattet af reglerne med undtagelse af stk. 3, 4, 5, 14, 15 og 16 - i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Timelønnede er omfattet af arbejdstidsreglernes stk. 1, 2, 5, 9, 11, 14, 15, 16 samt pkt. nr. 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 tjenes 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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stk. 3. For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, ydes 2/37 times frihed eller et tillæg på 2/37 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.

Med virkning fra den 1. oktober 2001 ændres 2/37 til 3/37.

Stk. 4. Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 35 timer (med virkning fra den 1. oktober 2001 34 timer).

Stk. 5. Indtil 30. september 2001 betales der for den i stk. 3 og 4 omtalte tjeneste et tillæg pr. time svarende til 1/80502 af pågældendes samlede faste årsløn, ekskl. pensionsbidrag. Tillægsbetalingen beregnes i forhold til den faktisk udførte tjeneste.

Stk. 6. Den ansatte (bortset fra afløsningspersonale) skal være bekendt med tjenestens og fridøgnetenes placering mindst 4 uger forud.

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

Social- og sundhedsassistentelevers praktikuddannelse forudsættes afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjeneste afvikles for det til praktikstedet knyttede personale.

Social- og sundhedsassistentelever kan under uddannelsens

- første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid,
- følgende 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 2. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stk. 7. 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-varsløst ved tjenesteændring ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 21,00 kr. (1. oktober 1984-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. 8. 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. 9. 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. 10. 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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stk. 11. 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. 19,00 (1. oktober 1984-niveau).

Stk. 12. 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 søgnehellighed, 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. 202,00 (fra 1. april 2000 kr. 207,00) (1. oktober 1984-niveau) pr. gang.

Overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste honoreres dog efter de almindelige bestemmelser for overarbejde,

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

medmindre længden for fridøgnetes/søgnehelligdagsdøgnetes frihedsperioder ikke overholdes.

Stk. 13. For opkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er omfattet af stk. 12, 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. 14. 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. 15. 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. 15,20 (1. oktober 1984-niveau) pr. time, 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. 16. For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 betales et tillæg på kr. 12,65 (1. oktober 1984-niveau) pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 17. 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:

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- 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.

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-/søgnehellighedstjeneste afregnes med et beløb svarende til 1/(3848) af nettoårslønnen for en fuldtidsbeskæftiget, eksklusive eventuelt særligt tillæg.

Stk. 18. 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. 12, for ansatte, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre forhold måtte give grundlag herfor,
- at afspadsring mv., jf. stk. 17, finder sted på et senere tidspunkt, eller at udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt end omtalt i de enkelte bestemmelser.

Stk. 19. For social- og sundhedsassistentelever afregnes overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsring, i hele og halve timer med et beløb svarende til 1,5/1924 af den årlige grundløn for en social- og sundhedsassistent.

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:

- 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-/søgn-helligdagsdøgn, ydes den i § 1, stk. 14, 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

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

varslet ikke, betales der et tillæg på kr. 10,50 (1. oktober 1984-niveau) pr. ændret rådighedstime.

Stk. 5. Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og afvikles som overarbejde, jf. § 1, stk. 9, under iagttagelse af bestemmelserne i § 1, stk. 12.

Stk. 6. Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste (bortset fra døgnvagter, jf. stk. 7) afvikles som overarbejde, jf. § 1, stk. 9, 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 halvdelen 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.

B

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.

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).

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

Stk. 3. For hver times normaltjeneste, der udføres i aften- og natperioden, ydes 2/37 times frihed eller et tillæg på 2/37 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.

Med virkning fra den 1. oktober 2001 ændres 2/37 til 3/37.

Stk. 4. Normaltjeneste i aften- og natperioden kan i stedet tilrettelægges ud fra, at den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstidsnorm er 35 timer (med virkning fra den 1. oktober 2001 34 timer).

Stk. 5. Indtil 30. september 2001 betales der for den i stk. 3 og 4 omtalte tjeneste et tillæg pr. time svarende til 1/80502 af pågælden-

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

des samlede, faste årsløn ekskl. pensionsbidrag. Tillægsbetalingen beregnes i forhold til den faktisk udførte tjeneste.

Stk. 6. Spisepausen kan for vaskeriarbejdere og kedel-, maskin- og motorpassere uden godtgørelse forskydes $\frac{1}{2}$ time til hver side. Når spisepausen forskydes udover $\frac{1}{2}$ time, ydes en godtgørelse på kr. 14,45 (1. oktober 1984-niveau).

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. 7. 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. 12,65 (1. oktober 1984-niveau) pr. time.

Stk. 8. 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 15,20 (1. oktober 1984-niveau) pr. time, 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. 9. Tillæggene kan ikke ydes samtidig med betaling for overarbejde.

Stk. 10. Tillæggene afregnes i halve timer.

Overarbejde

Stk. 11. 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)

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

repræsentant for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 12. Ved overarbejde ud over 1 times varighed, der ikke er varslet senest dagen før, betales et tillæg pr. gang på kr. 19,00 (1. oktober 1984-niveau).

Stk. 13. Overarbejde honoreres ved afspadsering 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. 14. 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. 15. Såfremt overarbejdet godtgøres med betaling, betales der for hver time et beløb beregnet som 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn (grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløns) med tillæg af de i stk. 13 gældende procentsatser.

Stk. 16. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt ½ timer.

Betaling for søgnehelligdage

Stk. 17. Til månedslønnede vaskeriarbejdere og værkstedsassistenter/-ledere ydes der, når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag for vedkommende søgnehelligdag sædvanlig løn.

Stk. 18. Til timelønnede vaskeriarbejdere ydes der efter 37 timers uafbrudt beskæftigelse (i H:S), når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag, 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. 19. Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, 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 søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn som førnævnt samt overtidstillæg på 100%.

C

Arbejdstidsregler for piccoloer og piccoliner.

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer.

Stk. 2. 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. 3. For effektiv tjeneste på søndage og søgnehelligdage ydes der en halv times frihed for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Stk. 4. 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. 15,20 (1. oktober 1984-niveau) pr. time, 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. 5. For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 betales et tillæg på kr. 12,65 pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Overarbejde

Stk. 6. Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter stk. 2 er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag på institutionen.

Stk. 7. Beordret eller nødvendigt overarbejde honoreres ved afspadsering eller betaling med tillæg af 50%.

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. 8. Afspadsering skal afvikles inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald falder ydelsen til betaling.

Der kan mellem arbejdsledelsen og tillidsrepræsentanten - hvor en sådan ikke forefindes, lokalafdelingen - træffes aftale om,

- at udbetaling kan finde sted på et tidligere tidspunkt, eller

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt en nævnt ovenfor.

Bilag 3. Protokollater vedrørende social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, ledende beskæftigelsesvejledere, plejere, plejeassistenter og social- og sundhedsassistentelever.

Der er mellem parterne enighed om følgende protokollater for de omhandlede grupper:

Protokollat nr. 1.

Vedrørende patientledsagelse

- 1) Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
- 2) Arbejdsfri ophold.
 - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21.00-06.00 dog indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
 - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført under litra a, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.
 - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
- 3) I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til de i H:S gældende regler for ydelse af time- og dagpenge.

Protokollat nr. 2.

Vedrørende transport under rådighedstjeneste (vagt)

Ansatte, der tilkaldes til institutionen under rådighedstjeneste fra hjemmet i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00, transporteres vederlagsfrit til og fra tjenestestedet. Parterne har ikke truffet aftale om nogen bestemt transportform, blot at det skal foregå under betryggende forhold.

Protokollat nr. 3.

Vedrørende patientledsagelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie- og højskoleophold mv.

I tilfælde, hvor ansatte ledsager patienter/klienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold mv., afvikles forholdene - herunder ydelse af vederlag - efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

Protokollat nr. 4.

Vedrørende manuel ventilation, udrykning mv.

- 1) Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i de tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmestrålebehandling medfører ulemper for personalet beregnes hver times tjeneste som 1 1/4 time.
- 2) Ved deltagelse i udrykning (med ambulance eller helikopter) ydes en godtgørelse på kr. 75,13 (niveau 1. oktober 1984). Godtgørelsen reguleres efter tilsvarende regulering af generelle og særlige tillæg for tjenestemænd.

Godtgørelse ydes også i forbindelse med patientledsagelse, hvor transporten finder sted med helikopter.

Protokollat nr. 5.

Vedrørende opkolingsuddannelse og efteruddannelse af sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere og plejere.

- 1) Som **efteruddannelse** af sygehjælpere m.fl. anerkendes den allerede eksisterende modul-uddannelse bestående af 3 moduler, hvoraf 1 modul har en varighed af 7 uger og 2 moduler hver har en varighed af 8 uger.

Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forbundet af Offentligt Ansatte er enige om følgende konsekvenser ved den beskrevne efteruddannelse:

- a) Det beror på ansættelsesmyndighedens afgørelse om sygehjælpere m.fl. skal tilbydes at gennemgå den anerkendte efteruddannelse.
- b) Når en sygehjælper m.fl. tilbydes efteruddannelse ydes der tjenestefrihed uden løn i efteruddannelsesperioden.
- c) Sygehjælpere m.fl., der har gennemgået 2 moduler af ovennævnte anerkendte efteruddannelse for sygehjælpere m.fl. tillægges 2 års lønanciennitet inden for lønforløbet den efterfølgende 1. efter uddannelsens afslutning.
- d) Ved afholdelse af ferie hos H:S, indgår orlovsperioden i retigheden til ferie med løn, såfremt H:S har bevilget orloven til efteruddannelse.
- e) Orlovsperioden indtil 23 uger for sygehjælpere m.fl. medregnes i lønancienniteten, ligesom denne orlovsperiode for sygehjælpere m.fl. medregnes i ansættelsesancienniteten for så vidt angår opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- 2.1) Orlovsperioden under **opkolingsuddannelsen** jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 219 af 23. marts 1994 indgår ikke i sygehjælperes m.fl. lønanciennitet ligesom orlovsperioden ikke indgår i sygehjælperes m.fl. ansættelsesanciennitet for så vidt angår opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.

Efter gennemgang og bestået opkolingsuddannelse efter den ovenfor omtalte bekendtgørelse vil en social- og sundhedsassistent ved umiddelbar tilbagevenden til H:S, som har bevilget orloven til uddannelse være berettiget til at få orlovsperioden medregnet i beskæftigelsesanciennitet, for så vidt angår opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.

- 2.2) I perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 gælder at ved overgang til stilling som social- og sundhedsassistent efter opkoling skal den pågældende indplaceres mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som sygehjælper m.fl.

Bestemmelsen i organisationsaftalens § 3, stk. 1 om retten til kvalifikationsløn - i form af højere indplacering end grundlønnen på grundlag af sammenlagt beskæftigelse - regnes fra overgang til ansættelse som social- og sundhedsassistent således, at pågældende, der indplaceres på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

- 2.3) Fra 1. april 2000 gælder, at opskoledes ansættelsestid som sygehjælper, plejer, plejehjemsassistent eller plejeassistent medregnes i ansættelsestiden som social- og sundhedsassistent, idet de pågældende dog som minimum bevarer deres hidtidige løn ved tilbagevenden til samme arbejdsplads. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger. Spørgsmålet om lønfastsættelse ud over det aftalte minimum forudsættes at indgå i den lokale løndannelse.

- 2.4) Ved orlovsperiodens start betragtes den pågældende i feriemæssig henseende som fratrædt med adgang til ydelse af feriegodtgørelse (12½ %).

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Ved afholdelse af ferie i løbet af orlovsperioden dækker feriegodtgørelsen denne ferie.

Såfremt den pågældende ved orlovsperiodens afslutning umiddelbart vender tilbage til en ny stilling, den pågældende er opskolet til, hos H:S, anvendes eventuel resterende feriegodtgørelse forlods til afvikling af restferie med løntræk som ved nyansettelse. Ved ferieafholdelse herefter betragtes orlovsperioden som indgået i retten til optjening af ferieret i løbet af optjeningsåret, således at den pågældende oppebærer sædvanlig løn i den ny stilling under ferie i overensstemmelse med ferieaftalens bestemmelser herom.

Hvis den pågældende ikke vender umiddelbart tilbage til H:S, ydes 12,5% feriegodtgørelse af den udbetalte løn og/eller opskolingsydelsen i optjeningsåret.

- 2.5) Ved orlovsperiodens start betragtes den pågældende som fra-trådt i relation til aftale om feriefridagstimer, hvorefter såvel ikke afholdte som optjente feriefridagstimer udbetales, jf. § 4 i aftale om feriefridagstimer.

Såfremt den pågældende ved orlovsperiodens afslutning umiddelbart vender tilbage til en ny stilling i H:S, som den pågældende er opskolet til, sidestilles orlovsperioden med beskæftigelse for så vidt angår optjening af feriefridagstimer.

- 3) Der ydes følgende godtgørelse under sygehjælpere m.fl.s tjenestefrihed uden løn med henblik på **efteruddannelse** og **opskolingsuddannelse til SOSU-assistent**:

Område 2: 675 kr. pr. uge (niveau 1. oktober 1984)

Område 3: 689 kr. pr. uge (niveau 1. oktober 1984)

Område 4: 698 kr. pr. uge (niveau 1. oktober 1984)

Godtgørelsen reguleres efter tilsvarende regulering af generelle og særlige tillæg for tjenestemænd.

Godtgørelsen pr. uge ydes uanset den ansattes beskæftigelsesgrad. Godtgørelsen ydes ved siden af de ydelser, de ansatte vil være berettiget til efter den til enhver tid gældende lovgivning.

I opskolingsperioden forudsættes praktiktjenesten afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjenesten afvikles for det til praktikstedet knyttede personale. Praktiktjeneste i aften/nat, weekend og på sønehelligdage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.

Bilag 4. Protokollater vedrørende portører.

Der er mellem parterne enighed om følgende protokollater for portører:

Protokollat nr. 1.

Vedrørende patientledsagelse

Jf. reglerne i bilag 3, protokollat nr. 1 vedrørende patientledsagelse.

Protokollat nr. 2.

Vedrørende transport under rådighedstjeneste (vagt)

Jf. reglerne i bilag 3, protokollat nr. 2 vedrørende transport under rådighedstjeneste (vagt).

Protokollat nr. 3.

Vedrørende ledsagelse af patienter ved deltagelse i ferie- og højskoleophold mv.

Jf. reglerne i bilag 3, protokollat nr. 3 vedrørende deltagelse i ferie- og højskoleophold mv.

Protokollat nr. 4.

Vedrørende betaling for sektionsarbejde.

- 1) Arbejde for politiet afregnes som hidtil af dette med den enkelte portør.
- 2) Betaling for sektioner fastsættes således:
 - a) Til portører, der er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, ydes i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 et årligt tillæg på 18.300 kr. (niveau 1. oktober 1984).
 - b) Til portører, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, ydes i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 et vederlag på 56,36 kr. pr. sektion (niveau 1. oktober 1984). Den årlige indtægt ved sektioner kan maksimalt udgøre 18.300 kr. (1. oktober 1984-niveau)

Såfremt flere portører deltager i samme sektion, deles betalingen mellem dem.

Ovennævnte tillæg og vederlag reguleres i henhold til tilsvarende regulering af generelle og særlige tillæg for tjenestemænd.

Det er en forudsætning for opnåelse af ovennævnte betalinger, at portøren medvirker ved selve sektionsarbejdet og ikke blot bistår ved rengøringsarbejdet i sektionsstuer eller lignende.

Bilag 5. 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 og social- og sundhedsassistentelever, jf. § 1, nr. 1, 4, 6-10.

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 søgnehellidag.

- Grundlovsdag betragtes som søgnehellidag 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 søgnehellidage.

- Nytårsaftensdag anses som almindelig arbejdsdag.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

2. Portører (med undtagelse af på Rigshospitalet, herunder det tidligere militærhospital på Tagensvej og Fysiurgisk Hospital i Hornbæk), jf. § 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. Rengøringsinspektører på Rigshospitalet, jf. § 1, nr. 15.

Med hensyn til godtgørelse på grundlovsdag efter kl. 12.00 og juleaftensdag efter kl. 14.00, følges de hidtil gældende regler.

4. Neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever, jf. § 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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

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.

- Nytårsaftensdag anses som almindelig arbejdsdag.

5. Kedel-, maskin- og motorpassere, jf. § 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.

6. Værkstedssassistenter/-ledere ved Sct. Hans Hospitals erhvervsterapi, jf. § 1, nr. 17).

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenstedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag forskudttidstillæg 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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

Tillæggene kan ikke ydes samtidig med tillæg for overarbejde.

Tillæggene afregnes i halve timer.

7. Vaskeriarbejdere, jf. § 1, nr. 18.

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.

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

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

Bilag 6. 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.

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

- 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

Bilag til organisationsaftale mellem H:S og FOA

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.