

Øversigt over ansættelsesforhold ved Aarhus Universitetshospital ved virksomhedsoverdragelsen pr. 1. oktober 2023 fra Coor

(5.7.2023)

Der henvises i øvrigt til de mere præcise bestemmelser i overenskomsten, arbejdstidsaftalen, øvrige aftaler og tilpasningsaftalen

Emne	Vilkår	Mere info (NB: Link til intranettet virker først ved AUH-adgang fra 1.10.2023)
Anciennitet	<p>Der findes forskellige typer af anciennitet, bl.a.:</p> <p><i>Jubilæumsanciennitet</i> Den optjente jubilæumsanciennitet pr 30. september 2023 bevares i forbindelse med overgangen til AUH. Tiden for Coor-ansættelsen og eventuel forudgående anciennitet for tidligere Elite Miljø-ansættelse, der er blevet overført til Coor, medregnes således i jubilæumsancienniteten.</p> <p><i>Opsigelsesanciennitet:</i> I henhold til tilpasningsaftalen mellem AUH, 3F og FOA, medregnes din ansættelsesanciennitet i Coor, og eventuel forudgående anciennitet fra tidligere Elite Miljø-ansættelse, der er overført til Coor, som udgangspunkt i opsigelsesancienniteten efter funktionærloven ved AUH - også selv om du ikke havde funktionæranciennitet ved Coor.</p> <p>Hvis en opsigelse skyldes medarbejderens forhold, og opsigelsen meddeles i perioden 1. oktober 2023 – 30. september 2024, regnes medarbejderens opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse dog efter reglerne i den gældende Serviceoverenskomst pr. 30. september 2023.</p> <p><i>Lønanciennitet</i> Lønanciennitet optjent under Coors overenskomst videreføres ikke i forhold til lønanciennitetsberegning efter den regionale serviceassistentoverenskomst, da der her kun kan medtælles anciennitet optjent ved ansættelse efter serviceassistentoverenskomsten ved ansættelse i amter/regioner/kommuner.</p>	Tilpasningsaftalen mellem AUH, 3F og FOA

Arbejdstakt	Arbejdstakt er ikke nævnt i den regionale overenskomst.	
Arbejdstider	<p>Arbejdstiden planlægges inden for arbejdstidsaftalen. Hittidige lokale aftaler om arbejdstidens placering bortfalder.</p> <p>Dvs. at medarbejderne vagtplanlægges efter arbejdstidsaftalen og lokalaftaler på AUH.</p> <p>Hvis der laves ændringer i vagtplanen, vil medarbejderne blive orienteret i god tid inden ændringen.</p> <p>Hvis der er bliver tale om en væsentlig stillingsændring skal det varsles, og (fælles)tillidsrepræsentanten skal orienteres.</p> <p>Hvis de væsentlige ændringer sker på baggrund af et ønske fra medarbejderen, kan ændringerne aftales mellem medarbejder og leder uden inddragelse af (fælles)tillidsrepræsentanten.</p>	<p>Arbejdstidsaftalen https://okportal.dk/VisDokument.aspx?RegNr=1105111&Date=21-08-2009 og tilpasningsaftalen.</p>
Barnets 1. og 2. sygedag	<p>Der er mulighed for, at der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag.</p> <p>Det forudsætter, at barnet er under 18 år, har ophold hos den ansatte, hensynet til barnet gør det nødvendigt –og at det er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.</p>	<p>https://auh.intranet.rm.dk/ledelse/personaleledelse/personaleforhold/ferie-barsel-orlov-tjenestefri/orlov-og-tjenestefri/barnets-1.-og-2.-sygedag/</p>

<p>Barselsorlov</p>	<p>Der skelnes mellem retten til fravær, retten til barselsdagpenge og retten til løn under barsel.</p> <p>Medarbejdere på barsel før 1. oktober 2023 vil have mulighed for yderligere betalt barsel efter reglerne i den regionale overenskomst, som nyansatte.</p> <p>Se links for nærmere beskrivelse.</p>	<p>https://auh.intranet.rm.dk/personale/lon-og-personaleforhold/barsel/</p> <p>https://www.hr.rm.dk/lon--og-personaleforhold/retningslinjer/barsel/</p>
<p>Efteruddannelse</p>	<p>Arbejdsgiver tilbyder kompetenceudvikling og kurser efter behov.</p> <p>Se også nedenfor under Uddannelse som serviceassistent.</p>	
<p>Fravær familiemæssige årsager</p>	<p>Der er ved særlige familiemæssige årsager mulighed for fravær med eller uden løn. Fx ved alvorligt syge børn eller plejeorlov.</p>	<p>Aftale om fravær familiemæssige årsager https://www.forhandlingsfaelleskabet.dk/media/ucue5u4o/8_2_1_2022.pdf</p> <p>Intranet https://auh.intranet.rm.dk/ledelse/personaleledelse/personaleforhold/ferie-barsel-orlovtjenestefri/orlov-og-tjenestefri/pasning-af-sygebørn---fravar-af-familiemassige-arsager/</p>

<p>Ferie</p>	<p>Den optjente ferie ved Coor frem til den 30. september 2023, får du udbetalt fra Coor.</p> <p>Når du holder ferie på AUH, for ferie, der er optjent ved Coor, holder du fri uden løn på AUH de pågældende dage.</p> <p>Fra 1. oktober 2023 optjener du ret til holde ferie med løn ved AUH (samtidighedsferie).</p> <p>Du optjener hvert år ret til at holde 5 ugers ferie.</p>	<p>Aftale om ferie for personale ansat i regioner: https://okportal.dk/GetDocumentById?mediaNodeId=28049 Intranet https://auh.intranet.rm.dk/ledelse/personaleledelse/personalforhold/ferie-barsel-orlov-tjenestefri/ferie/</p>
<p>Feriefridage / 6. ferieuge</p>	<p>Feriefridage kaldes i regionerne for den 6. ferieuge. Der optjenes ret til at holde den 6. ferieuge med løn. Du kan også vælge at få pengene udbetalt.</p> <p>Når du fratræder ved Coor, får du fra Coor udbetalt den søgnehelligdays/feriefridagsopsparing, som du ikke har anvendt endnu.</p> <p>Fra 1. oktober 2023 optjener du ved AUH ret til at holde 6. ferieugetimer med løn efter de regionale regler.</p> <p>De 6. ferieuges-timer/dage med løn, som du optjener fra 1. oktober – 31. december 2023, kan du først anvende fra 1. maj 2024.</p> <p>De 6. ferieuges-timer/dage med løn, som du optjener i 2024, kan du først anvende fra 1. maj 2025.</p> <p>Du vil have ret til fra 1. oktober 2023 at holde den 6. ferieuge uden løn.</p> <p>Husk at tage stilling til, om du skal gemme en del af udbetalinger fra Coor (fra septemberløn, ikke-forbrugt fritvalgsordning eller søgnehelligdag/feriefridagsordning) til at holde den 6. ferieuge for på AUH i 2023/2024.</p>	<p>Aftale om ferie for personale ansat i regioner + tilpasningsaftalen.</p>

<p>Særlige Fridage</p>	<p>Der er i henhold til overenskomsten nogle særlige fridage med løn:</p> <p>Juleaftensdag behandles som søgnehelligdag, dvs. du har fri, og timetallet i normperioden nedsættes med 7,4 time på fuld tid</p> <p>Nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12-24: Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed.</p> <p>1. maj fra dagens begyndelse til kl. 24: Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed</p> <p>I forbindelse med 25-, 40- og 50-års jubilæum får medarbejderen en fridag.</p>	<p>Arbejdstidsaftalen.</p> <p>Jubilæum - AUH intranet (rm.dk)</p>
<p>Frokostpause</p>	<p>Betalt frokostpause betyder, at frokostpausen indgår i arbejdstiden.</p> <p>Man er som medarbejder til rådighed i frokostpausen, hvilket betyder, at man skal blive i afdelingen; man må gerne hente mad i kantinen og tage den med i afdelingen.</p>	
<p>Funktionærstatus</p>	<p>Efter overenskomsten er du tillagt funktionærstatus.</p>	
<p>Info til "nyansatte"</p>	<p>På regionens hjemmeside er en lang række oplysninger for nyansatte, som også vil kunne være relevant for dig. Fx om Region Midtjylland, tavshedspligt- og ytringsfrihed, generelle løn- og ansættelsesvilkår i regionen, videreuddannelse og kursustilbud, IT-vejledninger og medindflydelse og samarbejde og personalegoder.</p> <p>På AUH's hjemmeside er også en række oplysninger til nyansatte, som kan være relevant for dig. Fx om organisering, rammer og personalepolitikker.</p> <p>Se mere om parkeringskort nedenfor.</p>	<p>Region Midtjylland: https://www.hr.rm.dk/nyansatte/</p> <p>AUH: https://www.fagperson.auh.dk/job-uddannelse/velkommen-som-ny-medarbejder/</p>
<p>Jubilæumsgratiale</p>	<p>I Region Midtjylland ydes der jubilæumsgratiale ved 25- og 40- og 50-års jubilæum.</p> <p>Beløbets størrelse er pt. fastsat til 8.000 kr.</p>	<p>Jubilæum - AUH intranet (rm.dk)</p>

<p>Løn</p>	<p>Løn på AUH består af:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundløn - Eventuel funktionsløn i henhold til forhåndsftale - Eventuel kvalifikationsløn og anciennitetstillæg - Eventuelle særydelser (dvs. tillæg der udbetales for arbejdstimer aften, nat, weekend m.m.), der går til udbetaling - Eventuel overarbejdsbetaling 	
<p>Lønindplacering</p>	<p>Lønindplacering på AUH sker efter den regionale overenskomst, forhåndsftaler og eventuel kvalifikationsløn.</p> <p>Virksomhedsoverdragede medarbejdere får udbetalt et midlertidigt personligt udligningstillæg (løntillæg) frem til 28. februar 2025, hvis løn og pension mv. ved AUH er mindre end ved Coor, efter lønforholdene pr. 1. oktober 2023.</p> <p>I sammenligningen indgår den faste løn, pension og særlig feriegodtgørelse samt en beregnet værdi af den betalte frokostpause og særlige fridage med løn på AUH.</p> <p>Da der i forhold til aflønning ved AUH indgår en beregnet værdi af den betalte frokostpause mv., betyder det, at det eventuelt kan være nødvendigt for dig at ændre dit timetal, fx svarende til frokostpausen, for at bevare den samme løn i kroner og øre som ved Coor.</p> <p>Hvis din løn stiger på AUH, sker der modregning i et eventuelt udligningstillæg. Et eventuelt udligningstillæg ophører ved udgangen af Serviceoverenskomsten 2023-2024 (den 28. februar 2025). Der er til den tid dog først en forhandling mellem AUH og den forhandlingsberettigede organisation om, hvorvidt hele eller dele af udligningstillægget skal konverteres til et andet tillæg.</p>	

<p>Lønseddel</p>	<p>Region Midtjylland benytter Silkeborg Løn. Din lønseddel ser derfor anderledes ud fra 1. oktober 2023.</p> <p>Lønsedlen fremsendes til din digitale postkasse. Løn indbetales på Nemkonto.</p> <p>Der bliver sammen med din lønseddel sendt en specificeret opgørelse over dine arbejdstimer.</p>	<p>Vejledning til hvordan du læser din lønseddel: https://auh.intranet.rm.dk/site/assets/personale/lon-og-personaleforhold/sadan-laser-du-din-lonseddel.pdf</p>
<p>Månedslønnet</p>	<p>Du vil få udbetalt din løn som månedsløn. Lønnen er til rådighed den sidste bankdag i måneden.</p>	<p>Overenskomsten</p>
<p>Offentligt ansættelse</p>	<p>Du er som offentligt ansat omfattet af nogle særlige regler, herunder om god adfærd. Fx om tavshedspligt, ytringsfrihed og ikke må modtage gaver fra borgere mv. Desuden gælder bl.a. forvaltningsloven, der giver ret til indsigt i personalemappe og ret til partshøring og begrundelse ved afgørelser osv.</p>	<p>https://auh.intranet.rm.dk/personale/god-adfard/</p>
<p>Omsorgsdage</p>	<p>Der er mulighed for 2 omsorgsdage pr. barn til og med det år barnet fylder 7 år.</p> <p>Der er mulighed for, at dagene fra 2023 efter aftale mellem dig og din leder kan udskydes til 2024, hvis dagene pga. driftsmæssige forhold vanskeligt kan afvikles i 2023.</p> <p>Fremover bortfalder omsorgsdagene, hvis de ikke er afholdt senest den 31. december.</p>	<p>Overenskomsten</p>
<p>Opsigelsesvarsel</p>	<p>Opsigelsesvarsel følger funktionærloven.</p> <p>Uden for prøvetiden kan medarbejder opsiges sin stilling med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.</p> <p>Arbejdsgiver har et varsel på 1-6 måneder afhængigt af ancienniteten. Se ovenfor under anciennitet.</p>	

Orlov	Aftalt tjenestefrihed eller orlov afbrydes ikke – medarbejder vender efter orlov tilbage til AUH.	
Overenskomst	<p>Dit ansættelsesforhold vil fra 1. oktober 2023 være omfattet af: <i>Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufraglærte serviceassistenter og serviceassistentelever</i>" indgået mellem 3F, FOA og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.</p> <p>Hvis du ikke er fyldt 23 år pr. 1. oktober 2023 vil dit ansættelsesforhold, dog være omfattet af "<i>Overenskomst for løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m.fl. indgået mellem 3F og Regionernes Lønnings- og Takstnævn</i>". Når du er fyldt 23 år, vil du skulle gå over på den ovennævnte overenskomst for serviceassistenter.</p>	<p>Erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever, Overenskomst (okportal.dk)</p> <p>Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. 34021 (okportal.dk)</p>
Parkeringskort	<p>Der er mulighed for, at du kan få et parkeringskort til Aarhus Universitetshospital som en bruttolønsordning.</p> <p>Med et parkeringskort via bruttolønsordning trækkes betalingen månedsvis over din løn. Det koster 215 kr. pr. måned. Beløbet fratrækkes lønnen før skat.</p> <p>Primo september måned vil der blive lagt en liste på Coors kontor, hvor du kan tilmelde dig bruttolønsordningen ift. parkeringskort. Du vil samtidig skulle svare på, om du har et almindeligt parkeringskort i dag. På den måde vil APCOA kunne opsigte kontrakten for dit nuværende almindelige parkeringskort pr. den dato, det udløber, så du ikke betaler to gange for den samme periode. Hvis du har et almindeligt parkeringskort/plastikkort, skal du beholde det, idet APCOA knytter din nye parkeringsordning til dit eksisterende parkeringskort/plastikkort. Dermed er det kun betalingsmåden, der ændres.</p> <p>Det skal bemærkes, at det er en betingelse for at få parkeringskort som bruttolønsordning, at du er fastansat eller tidsbegrænset ansat i hele bindingsperioden. For 2023 er bindingsperioden 1. oktober – 31. december 2023, for 2024 og frem er bindingsperioden kalenderåret.</p>	<p>https://auh.intranet.rm.dk/hjalp-til/transport-og-parkering/bilister-og-parkering/personaleparkering-skejby/parkeringskort-sks---bruttolonsordning/</p>

<p>Pensionsbidrag</p>	<p>Du omfattes af overenskomstens regler for pensionsbidrag.</p> <p>Arbejdsgiveren indbetaler det fulde pensionsbidrag.</p> <p><i>Serviceassistentoverenskomsten</i> Pensionsprocenten er på 12,85 % af de pensionsgivende lønde.</p> <p><i>Rengøringsassistentoverenskomsten</i> Pensionsprocenten er på 12,70 % af de pensionsgivende lønde.</p>	<p>Overenskomstens § 11</p> <p>Overenskomstens § 9</p>
<p>Pensionskasse</p>	<p><i>Serviceassistentoverenskomsten</i> En nyansat medarbejder skal i denne overenskomst foretage et valg af pensionskassen.</p> <p>Det er også afgørende for, hvilken faglig organisation der har aftaleretten, dvs. hvem der skal forhandle løn- og ansættelsesvilkår.</p> <p>Pensionskasse i PenSam Gruppen: FOA har forhandlings- og aftaleretten. Pensionskasse i PensionDanmark: 3F har forhandlings- og aftaleretten.</p> <p>AUH indbetaler pensionsbidrag til den valgte pensionskasse.</p> <p><i>Rengøringsassistentoverenskomsten</i> Pensionskassen er PensionDanmark.</p> <p>3F har forhandlings- og aftaleretten.</p>	<p>§ 11, stk. 5, i overenskomsten</p> <p>Se også fremsendt svar på spørgsmål 1 og 2 fra § 5-møderne.</p>

<p>Persondata</p>	<p>Din ansættelse medfører, at der elektronisk registreres og behandles oplysninger om dig, som Region Midtjylland anvender til personaleadministrative og sikkerhedsmæssige formål. Der er tale om oplysninger som navn, CPR-nr., brugeridentifikation, tjenestested, kontonummer, skat, ferie, fravær mv.</p> <p>Du kan få indsigt i og eventuelt få rettet de oplysninger, som Region Midtjylland har om dig. Herudover har du ret til at gøre indsigelse mod behandlingen.</p>	<p>https://www.hr.rm.dk/lon--og-personaleforhold/personalepolitik/persondataloven---oplysninger-om-dine-rettigheder/</p>
<p>Personalegoder</p>	<p>Regionen tilbyder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bruttolønsordninger, hvor medarbejderne har mulighed for at indgå aftaler om bl.a. bredbånd og parkering • Leje af ferieboliger via Feriefonden • Rabataftaler på fitness • Gratis tilmelding på hold på Folkeuniversitet. <p>AUH tilbyder bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AUH-motion (forening for ansatte) • Tilbud via Business Park Skejby 	<p>Region Midt: https://www.hr.rm.dk/personalegoder/</p> <p>AUH: https://auh.intranet.rm.dk/personale/personaletilbud/</p>
<p>Personalemappe</p>	<p>Relevante dokumenter fra din personalemappe ved Coor overføres til Region Midtjylland i forbindelse med overdragelsen. Din ansættelse hos Region Midtjylland betragtes som en fortsættelse af dit eksisterende ansættelsesforhold i Coor. Dokumenterne kan på den baggrund overdrages til Region Midtjylland inden for rammerne af databeskyttelseslovgivningen.</p> <p>Der oprettes en elektronisk personalemappe med dine dokumenter i Region Midtjylland.</p>	

<p>Personalepolitik</p>	<p><i>Regionen:</i> Den værdibaserede ledelse er sammen med God ledelse og Styring i Region Midtjylland og MED- og Arbejdsmiljøaftale et vigtigt grundlag for rekruttering og fastholdelse. Den overordnede personalepolitik bygger på værdierne dialog, dygtighed og dristighed. Der er udarbejdet en række personalepolitikker og administrative retningslinjer.</p> <p><i>AUH:</i> Den overordnede personalepolitik handler om at skabe gode rammer for opgaveløsningen, en klar retning, stærke relationer og en rummelig arbejdsplads. Der er udarbejdet en række personalepolitikker og administrative retningslinjer.</p>	<p>Region Midt: https://www.hr.rm.dk/lon--og-personaleforhold/personalepolitik/personalepolitikker---samlet/</p> <p>AUH: https://auh.intranet.rm.dk/om-auh/rammer-og-retning/politikker-og-retningslinier/personalepolitikker/</p>
<p>Personalesag</p>	<p>Eventuelle igangværende personalesager videreføres ved AUH.</p>	
<p>Prøvetid</p>	<p>Efter Serviceoverenskomsten er der i de første 6 måneder et opsigelsesvarsel på 2 uger, hvilket må sidestilles med en prøvetidsperiode.</p> <p>En medarbejder, som er nyansat ved Coor, og som stadig er i prøvetidsperioden på 6 måneder, fortsætter efter overgangen til AUH i denne prøvetid, dog max. frem til udgangen af december 2023. Reglerne i regionerne om prøvetid finder i øvrigt anvendelse.</p>	
<p>Rygepolitik</p>	<p>AUH er røgfrit, og du må ikke ryge hverken inde eller ude på matriklen. Elektroniske cigaretter må heller ikke bruges.</p>	<p>https://auh.intranet.rm.dk/personale/politikker-og-retningslinjer/rygepolitik/</p>
<p>Rusmiddel- og misbrugspolitik</p>	<p>Du må ikke indtage rusmidler, herunder alkohol, i arbejdstiden.</p> <p>Du må ikke være påvirket af rusmidler i arbejdstiden.</p>	<p>https://auh.intranet.rm.dk/om-auh/rammer-og-retning/politikker-og-retningslinier/alkoholpolitik/</p>

<p>Seniorbonus</p>	<p>Ret til arbejdsgiverbetalt seniorbonus eller seniorfridage fra 60 år (stiger med alderen). Fra 60 år 0,8 % i seniorbonus eller 1-2 seniorfridage.</p> <p>Seniorbonus for perioden 1. oktober – 31. december 2023 udbetales i januar 2024 til de medarbejdere, som er fyldt 60 år i 2023.</p>	
<p>Skattekort</p>	<p>Region Midtjylland indhenter dine skatteoplysninger (hovedkort) fra SKAT. Vi benytter som udgangspunkt hovedkortet. Skattekortet skal derfor ikke afleveres. Ønsker du bikortet anvendt, skal HR Løn og Personale have besked herom. Du kan sende besked til HR Løn og Personales funktionspostkasse: hr@auh.rm.dk</p>	
<p>Sygdom</p>	<p>Der er fuld løn under sygdom (også særydelser/arbejdstidsbestemte tillæg).</p> <p>Der er ikke nogen 120 sygedagsregel.</p>	
<p>Særlig feriegodtgørelse</p>	<p>Du får udbetalt en særlig feriegodtgørelse på 2,4 % i alt.</p>	
<p>Særydelser</p>	<p>Der ydes efter arbejdstidsaftalen arbejdstidsbestemte tillæg (kaldet særydelser) for at arbejde aften, nat, weekend eller helligdage.</p> <p>Særydelser kan afspadsres eller gå til udbetaling. Det er afhængigt af, hvad der står i arbejdstidsaftalen og om der er indgået en lokalaf tale om ændring af udgangspunktet i arbejdstidsaftalen.</p>	<p>Arbejdstidsaftalen https://okportal.dk/VisDokument.aspx?RegNr=1105111&Date=21-08-2009</p>

	Oversigt særydelser	Tillæg kan kombineres	
Søgnehelligdage	<i>Aftentillæg</i>	For effektiv tjeneste mellem kl. 17-23 ydes et tillæg på 29 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.	Arbejdstidsaftalen
	<i>Nattillæg</i>	For effektiv tjeneste mellem kl. 23-06 ydes et tillæg på 32,5 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering. For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 06 til søndag kl. 24 ydes et tillæg på 42 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.	
	<i>Lørdagstillæg</i>	For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg, der udgør 42 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.	
	<i>Søn- og helligdage og særlige dage</i>	For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg, der udgør 42 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering. For effektiv tjeneste på søgnehelligdage ydes et tillæg på 50 % af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.	
	<i>Overarbejde</i>	Overarbejdes betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50 %.	
	<i>Tilkald</i>	Tilkald uden for planlagt tjeneste honoreres som overarbejde. Mindst løn for 3 timer, dog mindst 6 timer på fridage, søgnehelligdage mv.	
	Søgnehelligdage afvikles ved AUH efter arbejdstidsaftalen. Normentimetallet nedskrives på fuld tid med 7,4 time pr. søgnehelligdag. Søgnehelligdage holdes med løn. Dvs. du får din normale faste månedsløn udbetalt, uanset antal søgnehelligdage i måneden.		

<p>Tilpasningsaftale</p>	<p>Der er indgået tilpasningsaftale mellem AUH, 3F og FOA.</p> <p>Alle medarbejdere, der virksomhedsoverdrages, overgår fra 1. oktober 2023 til en regional overenskomst. Tilpasningsaftalen giver herudover nogle særlige rettigheder.</p>	<p>https://www.fagperson.auh.dk/afdelinger/forsyning-og-service/hjemtagning-oktober-2023/</p>
<p>Timetal</p>	<p>Du har i medfør af tilpasningsaftalen en ret til at gå op i tid svarende til frokostpause (sat til ½ time). Der er i øvrigt mulighed for flere timer op til fuld tid (dvs. 37 timer), når opgaver og økonomi tillader det.</p> <p>Ønsker du at gå op i tid, så kontakt din nærmeste eller kommende leder. Har du allerede talt med din leder herom, så behøver du ikke at henvende dig igen.</p>	<p>Regionens politik om fuld tid + tilpasningsaftalen</p>
<p>TR og AMiR</p>	<p>Der skal snarest efter 1. oktober 2023 ske valg af nye tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i de afsnit, hvor tidligere Coor-medarbejder ansættes i. Der afholdes nyvalg, da medarbejderne fra Coor skal indplaceres i en ny struktur og på nye overenskomster, eventuelt med en ny forhandlingsberettiget organisation i forhold til nogle medarbejdere.</p> <p>I Forsyning & Service er der som udgangspunkt knyttet en tillidsrepræsentant(er) og en arbejdsmiljørepræsentant til hver funktionsleder; den struktur bevares.</p>	<p>Regionens MED- og arbejdsmiljøaftale + tilpasningsaftalen.</p>

<p>Udbetaling af løn</p>	<p>Din løn vil være til disposition den sidste bankdag i måneden.</p> <p>Første lønudbetaling fra AUH vil være den 31. oktober 2023.</p> <p>Tillæg for at arbejde på forskudte tidspunkter (aften/nat/weekend) vil – afhængigt af optjeningstidspunktet – blive udbetalt med efterfølgende månedsløn.</p>	
<p>Uddannelse som serviceassistent</p>	<p>Efter overenskomsten for serviceassistenter skal ufaglærte serviceassistenter som udgangspunkt i gang med uddannelsen inden for to år (gælder ikke ved tidsbegrænset ansættelse eller ansættelse på få timer).</p> <p>Grundet det store antal medarbejdere i forbindelse med hjemtagningen vil der dog være en længere tidshorisont end to år.</p> <p>Hvis du er uddannet rengøringstekniker varer serviceassistentuddannelsen 6 måneder.</p> <p>Hvis du er servicemedarbejder, varer uddannelsen fra 16 måneder og op til 2 år, afhængig af din erfaring med hospitalsrengøring.</p> <p>Hvis du har flere års erfaring med hospitalsrengøring, er det op til uddannelsesinstitutionen at vurdere, om du behøver at tage alle praktikforløb, men det afkorter ikke den samlede uddannelses varighed.</p> <p>Et typisk uddannelsesforløb til serviceassistent: Grundforløb (7 uger) – Praktik 0 (6 uger) – Forløb 1 (6 uger) – Praktik 1 (6 uger) – Forløb 2 (6 uger) – Praktik 2 (6 uger) – Forløb 3 (6 uger) – Praktik 3 (6 uger) – Forløb 4 (6 uger) – Praktik 4 (3 uger).</p> <p>Rengøringsteknikere skal gennemgå Forløb/Praktik 3 og 4.</p>	<p>Se § 1, stk. 4, og protokollat 1 i overenskomsten + tilpasningsaftalen.</p>

<p>Udligningstillæg</p>	<p>Du har ret til et midlertidigt personligt udligningstillæg (løntillæg) frem til 28. februar 2025, hvis din løn og pension mv. ved AUH er mindre end ved Coor pr. 1. oktober 2023.</p> <p>I sammenligningen indgår den faste løn, pension og særlig feriegodtgørelse samt <i>en beregnet værdi</i> af den betalte frokostpause og særlige fridage med løn på AUH.</p> <p>Da der i forhold til aflønning ved AUH indgår en beregnet værdi af den betalte frokostpause mv., betyder det, at det eventuelt kan være nødvendigt for dig at gå op i tid ved AUH, fx svarende til frokostpausen, for at bevare den samme løn i kroner og øre som ved Coor.</p> <p>Som eksempel kan nævnes, at en medarbejder ved Coor i dag ansat på 30 timer om ugen reelt skal være på arbejde ca. 32,5 time, da frokostpausen ikke er betalt. Hvis man er ansat på AUH på 30 timer om ugen, er frokostpausen betalt, og man skal derfor kun være på arbejde 30 timer. Hvis du vælger at gå op i timetal på AUH, svarende til frokostpausen, vil der således ikke være nogen reel ændring i dit tidsforbrug på arbejde, idet du i praksis vil være på arbejde samme timer som i dag ved Coor.</p> <p>Hvis du ønsker et højere timetal, kan du tale med din kommende leder herom.</p> <p>Hvis din løn stiger på AUH, sker der modregning i et eventuelt udligningstillæg. Et eventuelt udligningstillæg ophører ved udgangen af Serviceoverenskomsten 2023-2024 (den 28. februar 2025). Der er dog først en forhandling mellem AUH og organisationen om, hvorvidt hele eller dele af udligningstillægget skal konverteres til et andet tillæg.</p>	
<p>Virksomhedsoverdragelse - overførsel</p>	<p>Alle medarbejdere, der er omfattet af virksomhedsoverdragelsen, er også forpligtet til at lade sig overdrage til Region Midtjylland, AUH, pr. 1. oktober 2023.</p> <p>Hvis du ikke ønsker at fortsætte ved AUH, skal du selv sige din stilling op over for Coor.</p>	