

**Overenskomst
for sygeplejersker
indgået mellem
Amalieklinikken
og
Dansk Sygeplejeråd
2012**

Indholdsfortegnelse:

Indhold

§ 1 Overenskomstens område	2
§ 2 Ansættelsens grundlag	2
§ 3 Løn	2
§ 4 Pension	4
§ 5 Arbejdstid	5
§ 6 Ferie og feriefri dagstimer	6
§ 7 Kørselsgodtgørelse	8
§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær	8
§ 9 Barsel og adoption	9
§ 10 Uddannelse	10
§ 11 Seniorbonus	11
§ 12 Opsigelse	11
§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter	12
§ 14 Fortolkning af regulativet og overenskomstbrud	12
§ 15 Overenskomstens varighed	13
Bilag 1 A, Ansættelseskontrakt	14
Bilag 1 B, Ansættelseskontrakt	16
Bilag 2, Aftale om overførsel af ferie	18
Bilag 3, Fravær af familiemæssige årsager	19
Bilag 4, Sygefravær	23
Bilag 5, Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser	24
Bilag 6, Gravide	28
Bilag 7, Vejledning om seniorbonus	29
Bilag 8, Seniorer	30
Bilag 9, Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane	31

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter sygeplejersker, der ansættes i Amalieklinikken til udførelse af sygeplejefaglige-, undervisende og eller administrative/koordinerende opgaver.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter måneds- og timelønnede sygeplejersker.

§ 2 Ansættelsens grundlag

Stk. 1

Ved ansættelse af sygeplejersker gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 2

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager sygeplejersken en, som i bilag 1 A eller 1 B optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst. Der er ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt til en timelønnet, jf. definitionen i § 3, stk. 10, ved gentagende ansættelser.

Ansættelseskontrakt

Stk. 3

Sygeplejersken har til enhver tid ret til at få udleveret en tjenesteattest, der angiver tidsrummet, som sygeplejersken har været ansat, hvilke arbejdsfunktioner sygeplejersken har udført, samt hvilken løn sygeplejersken har oppebåret.

Tjenesteattest

§ 3 Løn

Stk. 1

Lønnen, som er angivet i stk. 2, 3 og 4, er bruttolønninger. Det vil sige, at de indeholder sygeplejerskens eget pensionsbidrag.

Stk. 2

Sygeplejersker med indtil 2 års specialerelevant erfaring aflønnes pr. måned med kr. 29.622,46

Uden praksiserfaring

Stk. 3

Sygeplejersker med mere end 2 års specialerelevant erfaring aflønnes pr. måned med kr. 30.155,66

Med praksiserfaring

Stk. 4

Der kan i klinikken oprettes stillinger som ledende sygeplejerske. Stillingen aflønnes pr. måned med kr. 40.130,15

Ledende sygeplejersker

Stk. 5

Der kan mellem arbejdsgiveren og sygeplejersken aftales et tillæg. Tillæg er pensionsgivende.

Tillæg

<p>Stk. 6 Løn og tillæg, herunder lokalt/individuelte aftalte tillæg, samt godtgørelser og honoreringer, angivet som kronebeløb reguleres i henhold til DA's konjunkturstatistik for funktionærer i serviceprægede erhverv. Den målte ændring i 4. kvartal i det foregående år anvendes. Reguleringen sker hvert år pr. 1. april. Første gang i 2013.</p>	Lønregulering
<p>Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.</p>	
<p>Stk. 7 Arbejdsgiveren og sygeplejersken gennemfører en årlig lønforhandling. Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.</p>	Lønforhandling
<p>Stk. 8 Sygeplejerskens løn dækker op til 9 timers arbejde pr. uge i tidsrummet mellem kl. 16.00-20.00 på hverdage eller mellem kl. 8 og 20 i week-ends.</p>	Aftenkonsultation
<p>Hvis sygeplejersken skal arbejde mere end 9 timer pr. uge i ovennævnte tidsrum, honoreres timerne med bruttotimeløn inkl. tillæg samt et tillæg pr. time på 50 %.</p>	
<p>Stk. 9 Deltidsbeskæftigede sygeplejersker aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.</p>	Deltidsansatte
<p>Sygeplejersken har ret til ændring af den aftalte ansættelsesbrøk, såfremt der udføres merarbejde ud over en periode på 3 måneder.</p>	
<p>Stk. 10 Lønnen udbetales månedsvist bagud, og sygeplejersken modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker, jf. § 4.</p>	Lønudbetaling
<p>Stk. 11 Sygeplejersker ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned kan ansættes på timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårlønnen, inkl. tillæg, jf. § 3, stk. 5.</p>	Timelønnede
<p>For tjeneste på hverdage mellem kl. 16 og 08 samt på lørdage og søndage honoreres timerne med bruttotimeløn inkl. tillæg samt et tillæg pr. time på 50 %.</p>	
<p>Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren.</p>	
<p>Stk. 12 Der ydes sygeplejersken fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned.</p>	Tjenestedragt

Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen på 1,56 kr. pr. time.

§ 4 Pension

Stk. 1

For månedslønnede sygeplejersker oprettes en pensionsordning i PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup. Pensionordsning

Stk. 2

Til sygeplejerskers og ledende sygeplejerskers pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 12 % og sygeplejersken 6 % af de i § 3, stk., 2, 3, 4 og 5 nævnte bruttomånedslønninger. Pension sygeplejersker

Stk. 3

Til timelønnede sygeplejersker udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen. Pension til timelønnede

Stk. 4

Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 22 uger. Pension under barsel

Stk. 5

Sygeplejersken kan indgå en aftale med arbejdsgiver om, at der indbetales en større del af lønnen til pensionsordningen ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende. Frivillig indbetaling til pension

Sygeplejersken skal oplyse arbejdsgiver skriftlig om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen.
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan arbejdsgiver fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 6

Sygeplejersker, der er berettiget til folkepension, samt sygeplejersker, der er gået på efterløn, kan efter sygeplejerskens valg undtages fra pensionsoprettelsen i stk. 1. Folkepension og Efterløn
I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. Arbejdstidens fordeling på ugens hverdage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med sygeplejersken. Arbejdstid

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

Der kan ikke etableres aftaler om delt tjeneste.

Den daglige arbejdstid udgør mellem 5 og 12 timer.

Stk. 2

Sygeplejersken skal, med mindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Tjenesteplan

Varsling af ændring i tjenestens beliggenhed skal gives med et varsel på 2 døgn. Hvis 2-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg, pr. påbegyndt time.

Stk. 3

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis sygeplejersken arbejder ud over 4 timer dagligt. Pauser

Sygeplejersken har ret til en uforstyrret spisepause dog således, at sygeplejersken står til rådighed, hvis der opstår en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4

Arbejde udover den planlagte daglige arbejdstid og udover gennemsnitlig 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk.1, er overarbejde. Overarbejde

Overarbejde godtgøres med afspadsring af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller med et beløb svarende til bruttotimelønnen inkl. tillæg med tillæg af 50 %.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til sygeplejerskens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadsres eller udbetales.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er præsteret.

For deltidsansatte og timelønnede vil der være tale om overarbejde ved beskæftigelse ud over den planlagte daglige arbejdstid samt ud over 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1. Merarbejde

Stk. 5

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer i gennemsnit pr. uge, eller under 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1, er merarbejde.

Merarbejde opgøres pr. kalendermåned og kan afspadsreses i forholdet 1:1,25 inden for de følgende 2 kalender måneder.

Har afspadsring ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af den 2. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 6

Sygeplejersken har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehelligdage. Herved opnås en ekstra fridag for hver søgnehelligdag i 4 - ugers perioden. Søgnehelligdage

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag.

Sygeplejersker, der pålægges tjeneste på søgnehelligdage eller erstatningsfridagene for søgnehelligdage, har ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af brutto-timelønnen inkl. tillæg.

§ 6 Ferie og feriefridagstimer

Stk. 1

Sygeplejersken er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Ferielov

Stk. 2

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der sygeplejersken et ferietillæg på 1,95 %. Ferietillæg

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12.) udbetalte skattepligtige beløb, samt af sygeplejerskens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Dog beregnes der ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn, der er udbetalt under ferie, feriepenge, der er udbetalt uden at ferien er afholdt, eller af udbetalt ferietillæg.

Udbetalt ferietillæg modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang sygeplejersken ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte ferietillæg.

Timelønnede ydes, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse med 12,95 % af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12.) udbetalte skattepligtige beløb, samt af sygeplejerskens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Der beregnes dog ikke feriegodtgørelse af afregnet feriegodtgørelse samt eventuelt udbetalte feriepenge uden, at ferien er afholdt.

Feriegodtgørelse
til timelønnede

Stk. 3

Fuldtidsbeskæftigede sygeplejersker har ret til 5 feriefridage (37 feriefridagstimer) med løn i hvert ferieår.

Feriefridagstimer

Der optjenes feriefridage for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. En fuldtidsansat optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. Deltidsansatte optjener $(3,08/37) \times \text{antal timer pr. uge}$.

Antal feriefridage til afholdelse fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriefridagenes afholdelse.

Stk. 4

Placeringen af feriefridagene sker så vidt muligt efter aftale mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af restferie.

Placering af
feriefridagstimer

Har sygeplejersken ikke afholdt alle optjente feriefridage inden ferieårets udløb, kan de efter aftale overføres til næste ferieår, jfr. stk. 5, eller udbetales med førstkommande lønudbetaling.

Feriefridage udbetales med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg.

Ved sygeplejerskens fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage sammen med sidste lønudbetaling.

Stk. 5

Der kan i henhold til ferieloven aftales overførsel af ferie og kan i henhold til stk. 4 aftales overførsel af feriefridage.

Overførsel af ferie
og feriefridage

Sygeplejersken og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage. Bilag 2 kan anvendes.

For deltidsansatte foretages en forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

Stk. 6

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for overførte ferietimer, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal ud-

Underretningspligt

betale feriegodtgørelsen (f.eks. Feriekonto), at ferien overføres.

Stk. 7

Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen, allerede var placeret i den pågældende periode.

Stk. 8

Hvis sygeplejersken, der har overført ferie, fratræder inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelse for overførte feriedage udover 25 samt kompensation for feriefridage afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende optjeningsår.

Stk. 9

Fratræder en månedslønnet sygeplejerske, afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % til Feriekonto, jf. ferielovens almindelige regler. Når en timelønnet sygeplejerske fratræder afregnes feriegodtgørelse på 12,95 % til Feriekonto.

Ved fratræden

§ 7 Kørselsgodtgørelse

Hvis arbejdsgiveren skønner det nødvendigt, at sygeplejersken benytter bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i sygeplejerskens egen bil efter statens takster.

§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Stk. 1

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

Sygdom

Sygeplejersker, med mere end 8 timers ugentlig beskæftigelse, er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

Timelønnede sygeplejersker, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer sygedagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Sygdom
timelønnede

Timelønnede, der har været fast tilknyttet arbejdsstedet i 6 måneder, har ret til løn under sygdom for de allerede planlagte arbejdstimer.

Stk. 2

På hjemmeboende barns (under 18 år) 1. og 2. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis sygeplejersken misbruger ordningen kan den inddrages.

Barns sygdom

Andet fravær

Stk. 3

Der henvises til bilag 3 for bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse inden for de første 46 uger efter fødslen
- Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse
- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.
- Pasning af døende i hjemmet

Stk. 4

Der henvises endvidere til bilag 4 vedrørende sygefravær.

§ 9 Barsel og adoption

Stk. 1

Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er sygeplejersken omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i dette regulativ, jf. bilag 5 og 6.

Stk. 2

Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 30 uger efter fødslen.

Løn under barsel

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 – 30.

Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn i henhold til adoptionslovens § 8a har adoptanten ret til fravær og sædvanlig løn efter denne bestemmelse, som biologiske fædre.

Stedbarnsadoption

Ved meddelelse om fravær efter overenskomstens § 9, skal adoptanten så vidt muligt overholde de frister, der gælder for faderen jf. overenskomstens bilag 6.

Stk. 3

Sygeplejersken har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.

Løn ved adoption

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 4.

Sygeplejersken har ved adoption af dansk barn ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptan-

ten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Efter modtagelsen af barnet har sygeplejersken ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger.

Stk. 4

Arbejdsgiverens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Dagpengerefusion

§ 10 Uddannelse

Stk. 1

Klinikkens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af sygeplejerskernes faglige og personlige kvalifikationer.

Klinikken opfordres til systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling af sygeplejerskerne, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Klinikken og sygeplejersken opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.

Ved planlægning tages hensyn til arbejdsstedets forhold og sygeplejerskens jobmæssige situation.

Stk. 2

I forbindelse med klinikkens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejdersamtaler.

Medarbejdersamtaler

Stk. 3

Sygeplejersken har, under fornødent hensyn til klinikkens tarv, ret (og pligt) til betalt frihed under efter- og videreuddannelse i 4 dage om året (fra 1. januar til 31. december).

Betalt efteruddannelse

Ubrugte efter- og videreuddannelsesdage kan overføres til det efterfølgende år.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler klinikken sædvanlig løn til sygeplejersken, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale.

Efter- og videreuddannelse bør foregå inden for normal arbejdstid. Foregår uddannelsen uden for normal arbejdstid, kompenseres der for den medgåede uddannelsesetid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1. Det vil sige afspadsering time for time eller betaling med sygeplejerskens almindelige timeløn. Uddannelse på lørdage/søndage berettiger dog altid sygeplejersken til en hel erstatningsfridag pr. uddannelsesdag.

Ved årets udløb opgøres antal benyttede uddannelsesdage. For syge-

plejersker, der pr. denne dato har været ansat i minimum 12 måneder, og ikke har haft adgang til at benytte retten til 4 uddannelsesdage pr. år, udbetaler klinikken sædvanlig løn svarende til 7,4 timer pr. dag for en fuldtidsansat og forholdsvis for en deltidsansat, pr. ikke afholdt uddannelsesdag.

Ubenyttede
uddannelsesdage

Der udbetales forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesperioden for ubrugte efter- og videreuddannelsesdage, såfremt sygeplejersken ikke har været ansat i hele perioden.

Stk. 4

Deltager sygeplejersken i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Fjernundervisning

Stk. 5

Hvis sygeplejersken ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemandsoplæring etc.

§ 11 Seniorbonus

Der optjenes en årlig seniorbonus til alle sygeplejersker fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60, 61 og 62 år eller mere. Seniorbonusens størrelse udgør:

Seniorbonus

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år eller mere	1,6 %

Seniorbonusen udbetales en gang årligt med lønnen i december måned. Seniorbonusen kan konverteres til pensionsindbetaling eller frihed med henholdsvis 2, 3 eller 4 fridage.

Konvertering til pension
eller frihed

Læs mere om seniorbonus i bilag 7 og 8.

§ 12 Opsigelse

Stk. 1

Det henstilles, at der sikres sygeplejersken størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren, inden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter opsigelsen med sygeplejersken.

Opsigelse

Stk. 2

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en sygeplejerske opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 3

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til sygeplejersken. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Der vedlægges en kopi af opsigelsen, som den ansatte kan udlevere til sin organisation ved dennes eventuelle inddragelse.

Orientering til Dansk Sygeplejeråd

Stk. 4

Ved opsigelse af en ansat orienteres Dansk Sygeplejeråd skriftligt herom.

§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter

På det tidspunkt, hvor der er ansat 5 sygeplejersker, tiltrædes aftalen om tillidsrepræsentanter, indgået mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og Dansk Sygeplejeråd.

§ 14 Fortolkning af regulativet og overenskomstbrud

Fortolkning af overenskomsten

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling og eventuelt voldgift efter nedenstående regler.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to.

Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 2

Ved påstand om brud på denne overenskomst finder bestemmelserne herom i hovedaftalen anvendelse.

§ 15 Overenskomstens varighed

Stk. 1

Overenskomsten træder i kraft den 1. august 2012 og kan opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en kalendermåned, dog tidligst til 1. april 2014.

For Amalieklinikken, den 11/7 2012


.....

For Dansk Sygeplejeråd, den 10/7 2012


.....

Bilag 1 A, Ansættelseskontrakt for månedslønnede sygeplejersker

1. Undertegnede klinik (navn og adresse, SE nr., evt. stempel)

Ansætter herved (navn og adresse)

2. Som (titel/stilling)

Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse ja nej

3. Arbejdssted (adresse)

4. Ansat fra (dato)

Evt. til (hvis tidsbegrænset)

5. Arbejdstiden er aftalt til _____ timer pr. uge.

Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				
Lørdag				
Søndag				

6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder ja nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra klinikens side finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

Ansættelsesforholdet kan (efter endt prøvetid) opsiges af sygeplejersken med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter (uden fast slutdato), og ikke vedvarer ud over 1 måned, kan opsigelse gensidigt finde sted uden varsel, jfr. funktionærlovens § 2, stk. 4 og stk. 6.

Af klinikken kan ansættelsesforholdet (efter endt prøvetid) bringes til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
- med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter

7. Bruttolønnen er pr. (dato) _____ aftalt til kr. _____ pr. måned

Eventuelle tillæg _____ kr. _____

Bruttoløn i alt _____ kr. _____ inkl. eget pensionsbidrag

og vil, med fradrag af egetbidraget, blive udbetalt hver (udbetalingstermin):

8. Om pension er truffet følgende aftale:

Der henvises til det til enhver tid gældende regulativ. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget _____% og arbejdsgiverbidraget _____%. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7.

9. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst. Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven.

10. Sygeplejersken er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Personalecirkulære udleveret ja nej

11. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Sygeplejerskens underskrift

Bilag 1 B, Ansættelseskontrakt

for timelønnede sygeplejersker

(Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned. Ved gentagende ansættelser er der ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt)

1. Undertegnede klinik (navn og adresse, SE nr., evt. stempel)

Ansætter herved (navn og adresse)

2. Som (titel/stilling)

Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse ja nej

3. Arbejdssted (adresse)

4. Ansat fra (dato)

Evt. til (hvis tidsbegrænset)

5. Arbejdstiden er aftalt til _____ timer pr. uge

Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				
Lørdag				
Søndag				

6. a. For midlertidigt ansatte (uden fast slutdato), kan ansættelsesforholdet gensidigt bringes til ophør uden varsel, når ansættelsesforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned.

b. For andre timelønnede kan opsigelse finde sted med de i funktionærloven gældende varsler.

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder ja nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra klinikkens side finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

7. Bruttolønnen er pr. (dato)	aftalt til	kr.	pr. time
Eventuelle tillæg		kr. _____	
Bruttoløn i alt		kr.	pr. time
Arbejdsgiverens pensionsbidrag		kr.	
Bruttoløn i alt, inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag		kr.	pr. time
vil blive udbetalt hver (udbetalingstermin):			
8. Om pension er truffet følgende aftale: Der henvises til det til enhver tid gældende regulativ. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget ____% og arbejdsgiverbidraget ____%. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7 og udbetales kontant sammen med timelønnen, jfr. regulativets § 4 stk. 3.			
9. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger det til enhver tid gældende overenskomst.			
10. Sygeplejersken er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl. Personalecirkulære udleveret <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej			
11. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:			
_____	_____		
Dato	Arbejdsgiverens underskrift		
_____	_____		
Dato	Sygeplejerskens underskrift		

Bilag 2, Aftale om overførsel af ferie

I henhold til gældende overenskomst

1. Overført ferie

Parterne har inden ferieårets udløb aftalt,

at _____ ferietimer (maksimalt 5 dage eller 37 ferietimer) overføres til følgende ferieår

at _____ feriefri dagstimer (maksimalt 5 dage eller 37 feriefri dagstimer) overføres til følgende ferieår.

2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

- Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret ____ / ____.
- Ferien afholdes fra den ____ / ____ - ____ til den ____ / ____ - ____.
- Anden eller supplerende aftale:

3. Parternes underskrifter

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Sygeplejerskens underskrift

Kopi af denne aftale sendes af arbejdsgiver inden ferieårets udløb til FerieKonto eller udsteder af feriekort, hvis den overførte ferie ikke er optjent hos nærværende arbejdsgiver.

Bilag 3, Fravær af familiemæssige årsager

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Omsorgsdage	<p>Til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.</p> <p>Kan afholdes som hele eller halve dage. Ved jobskifte maksimalt 2 dage i samme kalenderår pr. barn.</p> <p>Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2.</p> <p>2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Sædvanlig løn</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Ulykke og akut sygdom	<p>Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, som kræver medarbejderens tilstedeværelse øjeblikkeligt.</p> <p>Tilstedeværelse skal være påtrængende nødvendig.</p> <p>Kortere varighed.</p> <p>Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Spædbarnets indlæggelse	<p>Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen.</p> <p>Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden.</p> <p>Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen.</p> <p>Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse.</p> <p>Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.</p> <p>Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</p> <p>Dagpenge i højst 3 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i op til 3 måneder.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Børns hospitalsindlæggelse	<p>Forældre til børn under 14 år.</p> <p>Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.</p> <p>På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>Op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder.</p> <p>Ingen offentlig dækning</p> <p>Sædvanlig løn.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år	<p>Dagpengelovens § 26 skal være opfyldt.</p> <p>Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt.</p> <p>Maksimum 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær.</p> <p>Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	<p>Under 18 år.</p> <p>§ 42 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Nødvendigt at passe barnet i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</p> <p>Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.</p> <p>Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<p>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</p>	<p>§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Hospitalsbehandling udsigtsløs.</p> <p>Ej tidsbestemt. Indtil 14 dage efter dødsfald.</p> <p>Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</p> <p>Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn.</p> <p>Der optjenes ret til ferie under fraværet.</p> <p>Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Bilag 4, Sygefravær

Det er vigtigt, at der er fokus på sygefravær, at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan tit relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man får kortlagt mulige årsager til sygefravær, og ud fra denne kortlægning forsøger at nedbringe sygefraværet.

I den forbindelse undersøges behovet for dialog mellem den sygemeldte og klinikken om situationen på såvel kort som på langt sigt.

Målet er:

- **At mindske sygefraværet**
- **At følge op på sygefravær**
- **At opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden**
- **At få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær**

Konkrete redskaber kunne være:

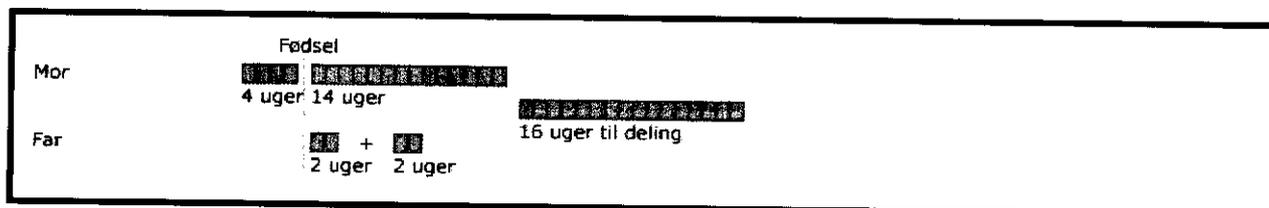
- **Procedure for sygemelding**
- **Analyse af fraværsårsager**
- **Sygefraværssamtaler**
- **Rundbordssamtaler,
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding i større omfang**
- **At give mere plads til medarbejdere med kroniske lidelser via anvendelse af såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere**
- **At formalisere kontakt mellem sygemeldte og virksomhed i større omfang**

For at forebygge fremtidigt sygefravær drøftes mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær i forbindelse med arbejdspladsens arbejde med arbejdsmiljøet. Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe inddrages denne i drøftelserne.

Bilag 5, Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser¹

A) Retten til fravær med løn efter overenskomsten

Barsel:



Moderen har ret til sædvanlig løn i 4 uger før fødslen og op til 30 uger efter fødslen.

Moderen har ret til fravær tidligere end 4 uger før fødslen, hvis der er risiko for moderen eller fostret, jf. barsellovens § 6, stk. 2.

Ugerne efter fødslen fordeles således:

- 14 uger i forbindelse med fødslen
- Herefter 16 uger til deling med faderen

Desuden har moderen:

- Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen

Faderen har ret til sædvanlig løn i op til 20 uger efter fødslen. De fordeles således:

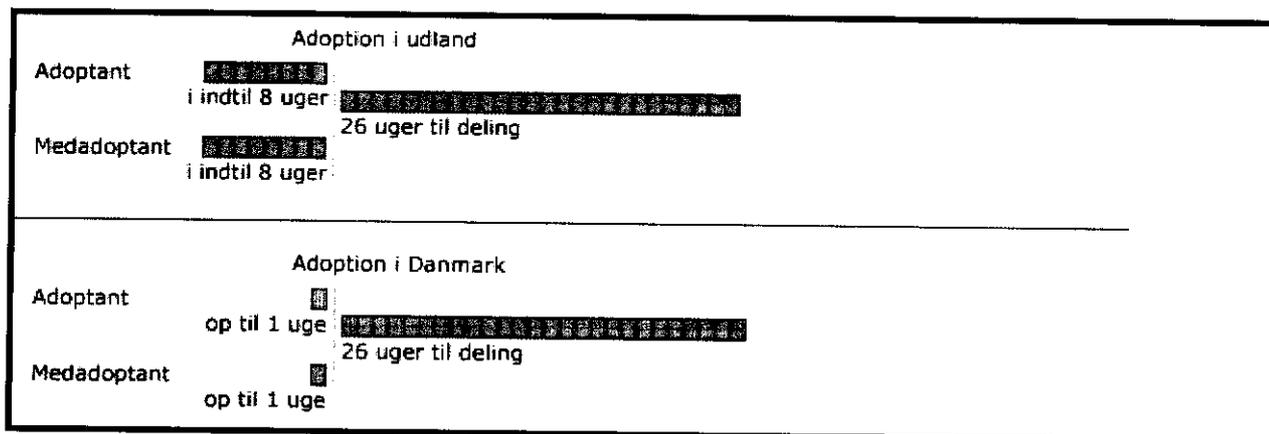
- 2 uger i forbindelse med fødsel
- Yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge
- 16 uger til deling med moderen

Til deling mellem forældrene

- Op til 16 uger med løn til deling. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der højst udbetales løn i 16 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 16 uger.

¹ Oversigten skal suppleres med barsellovens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten, samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.

Adoption:



Fravær med løn før modtagelsen af barnet:

Afhentning af barnet i udlandet

Medarbejderen har ret til fravær med sædvanlig løn i **indtil 8 uger**, hvis der stilles krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

Modtagelse af barn i Danmark

Medarbejderen har ved adoption af barn i Danmark ret til fravær med sædvanlig løn i **op til 1 uge** før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, der ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Fravær med løn efter modtagelsen af barnet:

Ugerne, med ret til sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet fordeles således mellem adoptanterne:

- Adoptanterne har ret til fravær med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.
- Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der højst betales løn i 26 uger til adoptanterne tilsammen.

B) Retten til fravær med dagpenge ved barsel/adoption efter Barselloven²

Til hver fødsel/adoption kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar.

Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32. uger (forældreorlov), men der er kun ret til dagpenge i 32 uger ud af den samlede ret til 64 ugers forældreorlov.

² **Graviditetsorlov** – er betegnelse for moderens 4 ugers orlov før fødslen

Barselorlov – er betegnelse for moderens 14 ugers orlov i forbindelse med fødslen

Fædreorlov – er betegnelsen for faderens 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen

Forældreorlov – er betegnelse for forældrenes ret til fravær efter den 14. uge efter fødslen

Retten til dagpenge efter Barselloven efter fødsel eller modtagelse af barnet

	Fødsel		
Mor	4 uger	14 uger	32 uger til deling
Far	2 uger		
<hr/>			
Adoption i Danmark			
	Modtagelse af barnet		
Adoptant	1 uge	14 uger	32 uger til deling
Medadoptant	1 uge	2 uger	
<hr/>			
Adoption i udland			
	Modtagelse af barnet		
Adoptant	4 uger	14 uger (kan deles, men ikke holdes samtidig)	32 uger til deling
Medadoptant	4 uger	2 uger	

Retten til at **forlænge** eller **udskyde** orloven er de samme ved adoption og barsel.

Forlængelse af forældreorloven

Forældreorloven kan forlænges til 40 eller 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn.

Retsbaseret udskydelse af forældreorloven

Medarbejderen har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge. Den pågældende periode (8-13 uger) skal holdes samlet. Den udskudte periode skal holdes inden barnet fylder 9 år.

Hvis medarbejderen fratræder inden den retsbaserede udskudte orlov er afholdt, gælder retten til at afholde orloven inden barnet fylder 9 år også overfor en ny arbejdsgiver.

Aftalebaseret udskydelse af forældreorloven

Efter aftale med arbejdsgiver kan medarbejderen aftale at udskyde op til 32 uger af fraværet efter de første 14. uger efter fødslen/modtagelsen af barnet. Løn og dagpenge vil blive tilsvarende udskudt. Den aftalte udskudte orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år. Der er ikke noget krav om, at den aftalebaserede udskydelse skal holdes samlet, men kan afholdes drypvis. Hvis medarbejderen fratræder inden den udskudte orlov er afholdt, bortfalder retten til orloven, med mindre der indgås en aftale med den nye arbejdsgiver.

C) Varsling af barsels- og adoptionsorlov

Barsel:

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvor-når/Hvordan?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen/faderen	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Faderen	2 ugers fædreorlov	Senest 4 uger før forventet fødsel, hvis udøven vil holdes i forbindelse med fødslen
Moderen	Udover ovenstående 2 ugers fædreorlov	8 ugers varsel. Den 4 ugers varsel for de vidt angår uger, der afholdes indenfor de første 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Afholdelse af forældreorlov efter 14. uger efter fødslen	Senest 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Udnyttelse af retten til at udskyde forlængede forældreorloven	Senest 8 uger efter fødslen
Moderen eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Moderen eller faderen	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	8 uger før orlovens start

Adoption:

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvor-når/Hvordan?
Adoptanten/medadoptanten	Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Adoptanten/medadoptanten	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Adoptanten/medadoptanten	Afholdelse af forældreorlov efter 14. uger efter adoptionen	Senest 8 uger efter adoptionen
Adoptanten/medadoptanten	Udnyttelse af retten til at udskyde forlængede forældreorloven	Senest 8 uger efter adoptionen
Adoptanten/medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Adoptanten/medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	Senest 8 uger før orlovens start

Bilag 6, Gravide

Hensigten med denne aftale er, at tilbyde flest mulige beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er, at:

- **Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet**
- **Fremme fortsat beskæftigelse af gravide**
- **Fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide**
- **Fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf**
- **Skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær**

Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe, skal denne inddrages i drøftelser om gravides tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning. Ellers drøftes det i forbindelse med arbejdspladsens øvrige arbejdsmiljømæssige opgaver.

Der henvises bl.a. til AT-vejledning A.1. 8. fra januar 2009 om "Gravides og ammendes arbejdsmiljø".

Bilag 7, Vejledning om seniorbonus

For medarbejdere, der er fyldt 60 år eller mere, skal der udbetales en seniorbonus i december måned.

Hvis medarbejderen ønsker det, kan seniorbonussen konverteres til pensionsindbetaling. Dette kan medarbejderen anmode om inden 1. december i udbetalingsåret.

Seniorbonussen udbetales som en procentdel af medarbejderens sædvanlige bruttoårsløn i det følgende kalenderår. Seniorbonussen udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårsløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år eller mere	1,6 %

Bruttoårslønnen indeholder følgende løndele:

- **Nettoløn, inklusiv personlige tillæg**
- **Egetbidraget til pension**
- **Arbejdsgiverbidraget til pension**
- **Ferietillæg³**

Følgende løndele indgår ikke i bruttoårslønnen:

- **Overarbejde**
- **Tillæg for fri tjenestedragt**

Seniorbonussen er ikke pensionsgivende. Det vil sige, at der ikke skal trækkes egetbidrag til pension, eller tillægges arbejdsgiverpension til seniorbonussen.

Seniorbonussen indgår ikke i den ferieberettigede indtægt.

Tiltræder eller fratræder medarbejderen sin stilling i løbet af et kalenderår, afregnes alene en forholdsmæssig andel af optjent seniorbonus, svarende til den periode medarbejderen konkret har været ansat.

³ Ved afholdelse af ferie tilkommer der medarbejderen et ferietillæg jf. regulativets § 6, stk. 2. Ferietillægget vil ofte være udbetalt i starten af ferieåret omkring 1. maj.

Bilag 8, Seniorer

Klinikken værdsætter seniorernes arbejdskraft, hvorfor det er vigtigt med tilbud om større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og gives muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for klinikken og til gavn for den enkelte medarbejder.

Målet er:

- **At sikre fortsat udvikling for klinikken og medarbejder**
- **At fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere**
- **At synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen**
- **At sikre kontinuitet for medarbejder og klinikken i tide**
- **At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør**

Klinikken og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne ønsker det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene er ikke en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse og udvikling.

Bilag 9, Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane

Den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007, er implementeret i regulativet med følgende retningslinier:

Retningslinier vedrørende mobning og chikane m.v.

Indledning

I medfør af Lov nr. 268 af 18. marts 2005, § 72b, stk. 2 og bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004, § 9a⁴ anbefaler Dansk Sygeplejeråd følgende: Retningslinier for forebyggelse og behandling af mobning og chikane m.v. i klinikker.

Målsætning

Det overordnede mål for disse anbefalinger er:

- at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø,
- at motivere arbejdspladserne til aktivt at forebygge mobning og chikane, herunder ikke mindst de negative effekter heraf
- samt at anvise, hvorledes eventuelle konkrete uoverensstemmelser mellem arbejdsgiver og sygeplejersker kan løses.

Sigtet er, at sygeplejerske og ledelse fungerer med en effektivitet, kvalitetsbevidsthed og trivsel, der går op i en højere enhed.

Forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø generelt

Ved udarbejdelsen og revisionen af klinikkens arbejdspladsvurdering (APV), tages der stilling til det psykiske arbejdsmiljø, for eksempel ved anvendelse af:

- Supplerende APV-tjekliste om psykisk arbejdsmiljøvejledning som findes på www.arbejdstilsynet.dk
- ATs tjekliste til brug for små virksomheder: <http://www.at.dk/graphics/at/pdf/checklister-apv/praktiserende-laeger-speciallaeger-psykologer-apv.pdf>

Forebyggelse af mobning og seksuel chikane

Følgende områder og emner bør tages i betragtning, når arbejdspladsen vil anvise nyttige og forebyggende foranstaltninger mod mobning og chikane:

1. Lokalt brug af AT-vejledning D. 4.2. – marts 2002.
2. Der formuleres normer for den adfærd, som forventes på klinikken, og den adfærd, som ikke tolereres.
3. Der udarbejdes klare retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der skulle forekomme mobning og/eller chikane, herunder seksuel chikane på klinikken.

⁴ Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning herunder seksuel chikane.

4. Der udarbejdes klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og chikane.
5. Der udarbejdes enkle og klare retningslinjer for, hvordan der mægles i konflikter.

Mobning og chikane - behandling af disse emner generelt

Igangsætter for behandling af problemer i det psykiske arbejdsmiljø vil typisk være klinikkens APV-handlingsplan, som optimalt følges op på regelmæssige personalemøder.

Kan der ved disse møder ikke opnås enighed om, hvorvidt der er problemer eller hvorledes disse skal løses, kan det være formålstjenligt, at parterne kontakter de respektive organisationer eller for eksempel ekstern arbejdsmiljørådgivning med henblik på kvalificeret vejledning.

Mobning og chikane - behandling af konkrete krænkelser

Såfremt en ansat føler sig mobbet eller chikaneret, henvender den krænkede sig til arbejdsgiveren og gør rede for de for vedkommende uacceptable forhold på arbejdspladsen.

Den krænkede kan vælge at lade sig ledsage af en eventuel tillidsrepræsentant, subsidiært en sikkerhedsrepræsentant eller en repræsentant fra Dansk Sygeplejeråd.