

SKANNET

0306-0143

**Overenskomst for
sygeplejersker og bioanalytikere**

ansat på

Odense IVF Klinik ApS

2004

Dansk Sygeplejeråd
Danske Bioanalytikere

Odense IVF Klinik ApS

§ 1 Overenskomstens område	4
§ 2 Tjenestested.....	4
§ 3 Ansættelsesbrev	4
§ 4 Løn	4
§ 5 Tillæg	4
§ 6 Lønudbetaling.....	5
§ 7 Pension.....	5
§ 8 Tjenestens placering	5
§ 9 Ugentlig arbejdstid	5
§ 10 Normaltjeneste.....	6
§ 11 Pauser.....	6
§ 12 Overarbejde.....	6
§ 13 Merarbejde.....	6
§ 14 Betaling eller afspadsering.....	7
§ 15 Fridøgn	7
§ 16 Andre frihedsperioder.....	7
§ 17 Weekendtjeneste	8
§ 18 Søgnehelligdage	8
§ 19 Opkald	8
§ 20 Tjenestedragt	8
§ 21 Timelønnede sygeplejersker og bioanalytikere.....	8
§ 22 Opsigelsesvarsel.....	9
§ 23 Efteruddannelse.....	10
§ 24 Ferie	10
§ 25 Feriefridage	11
§ 26 Tjenestefrihed	12
§ 27 Sygdom.....	12
§ 28 Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov m.m.....	12
§ 29 Øvrige ansættelsesforhold.....	13
§ 30 Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg m.m.....	13
§ 31 Opsigelse af overenskomsten.....	13
§ 32 Hovedaftale	13
Protokollat 1 – Tillidsrepræsentantregler	15
§ 1 Generelle bestemmelser.....	15
§ 2 Hvor vælges tillidsrepræsentanter	15
§ 3 Hvem kan vælges.....	15
§ 4 Valg af tillidsrepræsentant	15
§ 5 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	16
§ 6 Suppleant for tillidsrepræsentanten.....	16
§ 7 Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	16
§ 8 Fællestillidsrepræsentant	18
§ 9 Tillidsrepræsentantstillingens ophør.....	18
Bilag 1 Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser.....	21
Bilag 2 Andet fravær af familiemæssige årsager	24

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter alle sygeplejersker og bioanalytikere, der ansættes på Odense IVF Klinik ApS, Jernbanegade 1, 3., 5000 Odense C.

§ 2 Tjenestested

Overenskomsten omfatter kun arbejde udført på ovennævnte adresse.

§ 3 Ansættelsesbrev

Før tiltrædelse modtager den ansatte et ansættelsesbrev med kopi. Kopien returneres til arbejdsgiveren i underskrevet stand med angivelse af stillingsbetegnelse, arbejdstid, lønindplacering samt tiltrædelsestidspunkt. Arbejdsgiveren udleverer sammen med ansættelsesbrevet et eksemplar af gældende overenskomst.

§ 4 Løn

Sygeplejersker og bioanalytikere ansat ved Fertilitetsklinikken aflønnes for tjeneste 37 timer ugentlig pr. den 1. april 2004 med:

	Bruttoårsløn	Bruttomånedsløn	Timeløn	Bruttotimeløn
Trin 1	kr. 309.000	kr. 25.750	kr. 160,60	<u>Bruttoårsløn + tillæg</u> 1924
Trin 2	kr. 337.608	kr. 28.134	kr. 175,47	<u>Bruttoårsløn + tillæg</u> 1924

Sygeplejersker og bioanalytikere med under 6 måneders erfaring fra privat eller offentlig fertilitetsklinik indplaceres ved ansættelsen på trin 1.

Sygeplejersker og bioanalytikere med 6 måneders erfaring fra privat eller offentlig fertilitetsklinik indplaceres ved ansættelsen på trin 2.

Ved opnåelsen af 6 måneders erfaring indplaceres sygeplejersker og bioanalytikere på trin 2.

Personlige tillæg givet før overenskomstens ikrafttræden fastholdes.

§ 5 Tillæg

Stk.1. Der kan mellem klinikken og den ansatte forhandles personlige tillæg. Forhandling finder sted hvert år pr. 1. april.

Stk. 2. Der ydes tillæg for varetagelse af funktioner, der er knyttet til et job som medarbejderen varetager. Funktionstillæg gives bl.a. for særlige arbejdsopgaver eller ansvar, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for medarbejderens grundløn.

Der kan herudover aftales kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg er personlige og baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen.

Funktions- og kvalifikationstillæg er pensionsgivende.

Aftalte kvalifikationstillæg er varige, mens aftalte funktionstillæg kan opsiges med Funktionærlovens varsel, hvis den særlige funktion bortfalder.

§ 6 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler klinikken pensionsbidrag i henhold til § 7.

§ 7 Pension

Arbejdsgiveren tilbageholder i den ansattes løn 5 % af bruttolønnen. Herudover betaler arbejdsgiveren 10 % af bruttolønnen. Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til Pensionskassen for Sygeplejersker eller Pensionskassen for Bioanalytikere.

§ 8 Tjenestens placering

Tjenestelisten bekendtgøres således at de ansatte til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.

§ 9 Ugentlig arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm inden for en normperiode på 4 uger er 37 timer.

Stk. 2. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde beskæftigelsesgraden/ansættelseskvoten, og lønnen reduceres svarende til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Ændring af beskæftigelsesgraden/ansættelseskvoten samt omlægning af tjenesten kan kun ske med Funktionærlovens varsel.

Ved fast merarbejde ud over 1 måned har den ansatte ret til ændring af ansættelseskvoten.

Stk. 4. Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for normperiode ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 8 ugers periode.

§ 10 Normaltjeneste

Den daglige arbejdstidsnorm er placeret mellem klokken 07.00 og 16.00, og den ugentlige arbejdstid fordeles ligeligt på ugens 5 arbejdsdage, med mindre der lokalt er aftalt andet.

§ 11 Pauser

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen skal placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

§ 12 Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2. For fuldtidsansatte er arbejde ud over den daglige og/eller ugentlige arbejdstidsnorm overarbejde.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

Stk. 3. Den ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 25% af bruttotimelønnen.

Stk. 4. Overarbejde søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% rundet opad til hele timer. Overarbejde opgøres pr. måned. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet inden udgangen af den 5. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet er præsteret, udbetales disse med 1,5 bruttotimeløn pr. times overarbejde.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Bemærkning:

I henhold til Arbejds miljølovens regler om hviletid og fridøgn skal der mellem to døgn's tjenester være 11 timers hviletid.

Når overholdelse af arbejds miljølovens hviletidsbestemmelser gør det nødvendigt at suspendere efterfølgende planlagt tjeneste, betragtes perioden hvori den ansatte skulle have udført tjeneste som tjenestefrihed med løn.

§ 13 Merarbejde

Stk. 1. Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde ud over det nedsatte gennemsnitlige ugentlige timetal, som gælder ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, men inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes dog som overarbejde.

Stk. 2. Deltidsansattes merarbejde betales med normal bruttotimeløn. Deltidsansattes merarbejde er pensionsgivende.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer.

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 25% af bruttotimelønnen.

Stk. 3. Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14 Betaling eller afspadsering

Der kan lokalt mellem den ansatte og klinikken indgås aftale om hvorvidt honorering for weekendtjeneste, arbejde på søgnehelligdage samt over- og merarbejde skal afspadseres eller udbetales. Hvis der ikke indgås lokal aftale, gælder bestemmelserne i overenskomsten.

Afspadsering skal så vidt muligt placeres i overensstemmelse med medarbejderens ønsker.

§ 15 Fridøgn

Stk. 1. Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn, af mindst 55 timers varighed. En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer.

Stk. 2. Sker der indgreb i en fridøgnperiode opgøres tjenesten i påbegyndte hele timer og afregnes som overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Det mistede fridøgn erstattes af et andet fridøgn inden udgangen af den måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling. 50%-tillægget udbetales, med mindre andet er aftalt lokalt.

Stk. 3. For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg på 200% af bruttotimelønnen.

§ 16 Andre frihedsperioder

Sker der for fuldtidsansatte indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere med et kortere varsel end 4 uger, opgøres tjenesten i påbegyndte hele timer og afregnes som overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

§ 17 Weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 07.00 ydes weekendgodtgørelse på 50% af bruttotimelønnen. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt hele time.

§ 18 Søgnehelligdage

Stk. 1. Den ansatte har ret til frihed på søgnehelligdage.

Den 24.12. og 31.12. betragtes som søgnehelligdage. Grundlovsdag og 1. maj betragtes som søgnehelligdage fra kl. 12.00.

Stk. 2. Såfremt den ansatte pålægges tjeneste på en af de ovennævnte dage, har den ansatte ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetalt tillæg på 50% af bruttotimelønnen i de præsterede timer. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret, udbetales timeløn for de præsterede timer med tillæg på 100% af bruttotimelønnen.

§ 19 Opkald

Til ansatte, der opkaldes til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes betaling som for overarbejde, dog for mindst 3 timer. Der kan for flere opkald inden for 3 timer kun ydes overarbejdsbetaling for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt hele time.

§ 20 Tjenestedragt

Der ydes den ansatte fri tjenestedragt, inklusive vask.

§ 21 Timelønnede sygeplejersker og bioanalytikere

Stk. 1. Sygeplejersker og bioanalytikere, der ansættes med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn, således at timelønnen beregnes med 1/1924 af bruttoårlønnen inklusive eventuelt tillæg. Der kan mellem klinikken og den timelønnede aftales funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2. Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 3. Med hensyn til:

- § 1 overenskomstens område
- § 2 tjenestested
- § 3 ansættelsesbrev
- § 10 normaltjeneste
- § 11 pauser
- § 12 overarbejde
- § 17 weekendtjeneste
- § 18 søgnehelligdage

§19 opkald
§20 tjenestedragt

gælder samme bestemmelser som for månedslønnede sygeplejersker og bioanalytikere, dog således at eventuel arbejdstidsbestemte tillæg m.v. udbetales ved den følgende lønudbetaling.

Stk. 4. Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af klinikken, og såfremt der ikke kan anvises den pågældende anden tjeneste, har den ansatte med mindre 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. I forbindelse med sygdom er timelønnede berettiget til timeløn for de planlagte tjenester.

Stk. 6. Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften og nat tjeneste.

Stk. 7. Der ydes timelønnede ferie efter Ferieloven.

§ 22 Opsigelsesvarsel

Stk. 1. Opsigelse af ansættelsesforholdet skal både fra klinikkens og den ansattes side ske i henhold til Funktionærloven.

Stk. 2. Opsigelse fra klinikkens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af Dansk Sygeplejeråd i tilfælde af opsigelse af sygeplejerske - eller Danske Bioanalytikere i tilfælde af opsigelse af bioanalytiker - og med kopi til samme organisation.

Stk. 3. Skønner Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere, at afskedigelsen af den ansatte ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller klinikkens forhold, kan Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med klinikken.

Stk. 4. Kan der ved forhandling ikke opnås enighed, kan Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet indbragt for en nedsat voldgift, der består af 2 medlemmer som repræsenterer klinikken samt 2 fra Dansk Sygeplejeråd eller Danske Bioanalytikere, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. Voldgiftsretten kan foretage afhøring af parter og vidner. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse og i de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller klinikkens forhold, kan det pålægges klinikken at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Der kan herved pålægges klinikken, såfremt den pågældende og klinikken ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved klinikken i den nuværende stilling. Voldgiftsrettens omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af voldgiftsretten og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående voldgiftsret finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget på klinikken i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

§ 23 Efteruddannelse

Stk. 1. Klinikens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer.

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

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

Stk. 2. Der gennemføres én gang årligt medarbejderudviklingsamtaler, hvor kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter drøftes.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til betalt frihed til relevant efter- og videreuddannelse i 5 dage pr. år.

Der gives erstatningsfrihed såfremt uddannelsen ikke finder sted på en arbejdsdag.

Stk. 4. Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren eventuelle deltagergebyrer og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Stk. 5. Såfremt medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i blandt andet interne kurser og anden kvalificerende aktivitet, for eksempel side- og mandsoplæring mv.

§ 24 Ferie

Stk. 1. Den ansatte er omfattet af Ferieloven.

Stk. 2. Når den ansatte holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½%, der træder i stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1%.

Godtgørelse beregnes af samtlige de i optjeningsåret (01.01.-31.12.) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde.

Stk. 3. Hvis den ansatte ud over den faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, ydes der for denne tjeneste alene feriegodtgørelse med 12,5%.

Stk. 4. Ved lønfradrag ved afholdelse af ikke-optjent ferie på klinikken foretages lønfradraget med 4,8% af månedslønnen pr. dag.

Stk. 5. Sygedage i ferien betragtes - med de to følgende nævnte undtagelser - som feriedage.

En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt, når ferien skal påbegyndes, er når lægelig dokumentation foreligger, berettiget til at få ferien suspenderet.

Når særlige omstændigheder taler herfor, og lægelig dokumentation foreligger, kan arbejdsgiveren tillade, at ferie også i andre tilfælde suspenderes under sygdom.

Såfremt ferie suspenderes som ovenfor nævnt, gives den ansatte erstatningsferie på et for arbejdsgiveren belejligt tidspunkt.

§ 25 Feriefridage

Stk. 1. Sygeplejersker og bioanalytikere, der har været ansat i et fuldt kalenderår fra 01.01. til 31.12. har ret til afholdelse af 5 feriefridage fra og med ferieåret 2005/2006.

Stk. 2. Feriefridage planlægges efter aftale med klinikken.

Stk. 3. Sygeplejersker og bioanalytikere, der ikke har været ansat i et fuldt kalenderår, optjener forholdsvis ret til feriefridage, således at fra kalenderåret 2004 optjenes 3,08 feriefridagstimer for hver måneds ansættelse.

Stk. 4. Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 5. Der kan mellem klinikken og den ansatte aftales, at feriefridagene honoreres med sædvanlig timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

Såfremt feriefridage ikke er afholdt før eventuel fratræden, honoreres med sædvanlig timeløn (1/1924 af nettoårslønnen).

Stk. 6. Med virkning fra ferieåret 2003/2004 har parterne i henhold til ferieloven med denne overenskomst aftalt vilkår for overførsel af ferie, der fraviger ferielovens regler.

Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til senere ferieår.

Stk. 7. Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

§ 26 Tjenestefrihed

Der kan gives adgang til tjenestefrihed med og uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

§ 27 Sygdom

Stk. 1. Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

Stk. 2. I tilfælde af barns sygdom har den ansatte ret til frihed med løn på barnets første sygedag.

Skønnes mere frihed nødvendigt, kan der efter aftale afholdes feriedage, afspadsering omsorgsdage eller ydes tjenestefrihed.

§ 28 Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov m.m.

Stk. 1. Ved graviditet, barsel, adoption og omsorgsorlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning med aftalte forbedringer, jævnfør bilag 1.

Stk. 2. Under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel ydes moderen fuld sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen og indtil 24 uger efter fødslen.

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der placeres inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15-24.

Stk. 3. Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet.

Ved fravær til 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.

Stk. 4. Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioden, jævnfør stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 5. Efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption, har den ansatte ret til fravær med sædvanlig løn fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 6. Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Fraværet kan afvikles uafhængigt af den anden forælders eventuelle orlov.

Omsorgsfraværet skal varsles tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet

Der er ret til fuld og påregnelig løn under omsorgsfravær.

Stk. 7. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det efterfølgende år.

Stk. 8. Ved fratrædelse afvikles resterende omsorgsdage så vidt muligt inden fratrædelse. Såfremt dette ikke er muligt, udbetales de resterende omsorgsdage i henhold til nettotimelønnen.

§ 29 Øvrige ansættelsesforhold

Funktionærloven er i øvrigt gældende.

Ifølge EU-direktiv 97/18/EF om deltidsansættelse gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat for deltidsansatte, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover. Rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

§ 30 Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg m.m.

Tillidsrepræsentantregler jævnfør overenskomstens protokollat indgået mellem Fertilitetsklinikken og Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere.

§ 31 Opsigelse af overenskomsten

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 01.04.2004, og kan såvel af arbejdsgiveren som af Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 2. Lønningerne reguleres en gang årligt pr. 1. april, første gang i år 2005. Der reguleres svarende til LO/DA's konjunkturstatistik for funktionærer. Oversigt over den regulerede løn fremsendes af Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere til klinikken.

Stk. 3. Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, reguleres lønnen jævnfør stk. 2.

§ 32 Hovedaftale

Nærværende overenskomst er indgået under respekt af den mellem parterne indgåede hovedaftale.

For Odense IVF Klinik ApS, den 2 11 2004

Henrik Vest *Jens Rasmussen*

For Dansk Sygeplejeråd, den

5 11 2005

Grethe Cecilie Jensen *Jens Rasmussen*

For Danske Bioanalytikere, den

14 11 2004

Anders Paulsen *Jens Rasmussen*

Protokollat 1 – Tillidsrepræsentantregler

Tillidsrepræsentantregler for sygeplejersker og bioanalytikere ansat hos Odense IVF Klinik ApS.

§ 1 Generelle bestemmelser

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler i denne overenskomst om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter tillige er gældende for sikkerhedsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende lov om Arbejds miljø.

§ 2 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

Stk. 1. På enhver arbejdsplads kan medarbejderne for hver organisation/overenskomstgruppe, der har mere end 5 ansatte medlemmer, vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2. På større arbejdspladser kan medarbejderne inden for enhver virksomhed med selvstændig arbejdsledelse af hver organisation/overenskomstgruppe vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Udgør antallet af medlemmer i en overenskomstgruppe mindre end 5 ansatte på virksomhedens arbejdssted, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende overenskomstgruppe på et andet arbejdssted inden for virksomhedens institutioner, eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på samme arbejdssted.

Bemærkning:

Timelønnede er ikke omfattet af ansættelsesforhold.

§ 3 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

§ 4 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, der er omfattet af overenskomsten med Dansk Sygeplejeråd og Danske Bioanalytikere. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, som er ansat i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten er valgt ved simpelt flertal.

Stk. 4. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationen fremsender meddelelse om valget til klinikken.

Stk. 5. Virksomheden er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Virksomheden kan alene komme med indsigelse mod valget, hvis formalia i Tillidsrepræsentantreglerne ikke er overholdt.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget som afgjort, så længe den fagrettlige behandling verserer.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant er omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor virksomheden er bekendt med valget.

§ 5 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Organisationen giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed med løn til at deltage i kurset.

§ 6 Suppleant for tillidsrepræsentanten

Stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 4, stk. 3 og stk. 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af samme bestemmelser som tillidsrepræsentanten. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter reglerne i denne overenskomst.

§ 7 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ansættelsesmyndigheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ansættelsesmyndighedens ledelse og denne repræsentant.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten kan overfor virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medlemmerne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sine medlemmers vegne med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse fore-

lægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Opnås der ikke en, efter tillidsrepræsentantens skøn, tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Det er tillidsrepræsentanten og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere .

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for arbejdet.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der hvis muligt forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse.

Mellem ansættelsesmyndigheden/dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten/tillids-repræsentanterne aftales lokalt principper og vilkår, der kan danne grundlag for:

- at der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentantens varetagelse af hvervet.
- at der sker en afklaring af, hvor meget tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet
- at tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, for eksempel i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller geografiske afstande
- at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – for eksempel. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt

Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

Stk. 6. Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder uden for arbejdstiden honoreres svarende til overarbejde.

Hvis et tillids-/fællestillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillids-/fællestillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter overenskomstens regler. Det samme gælder, hvis tillids-/fællestillidsrepræsentanten af virksomheden tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Hvis tillids-/fællestillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transport godtgørelse til transport mellem hjem og arbejde efter overenskomstens regler.

Stk. 7. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.m.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten gives der den fornødne tjenestefrihed med løn til deltagelse i:

- 1) Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- 2) Udøvelse af hverv, som tillidsrepræsentanter er valgt til af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere
- 3) Møder arrangeret af Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere, som er relevante for tillidsrepræsentantens udøvelse af hvervet.

Virksomheden etablerer en arbejdsskadeforsikring, som dækker tillidsrepræsentanten når denne deltager i ovenstående. Forsikringen skal desuden dække transport.

Stk. 8. På større arbejdspladser skal tillidsrepræsentanten anvise passende lokale og kontorfaciliteter til udførelse af sit tillidsrepræsentanthverv.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for den pågældende overenskomstgruppe/overenskomstgrupper holdes orienteret.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som vedkommende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

§ 8 Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1. Såfremt der for en organisation/overenskomstgruppe er 2 tillidsrepræsentanter eller flere, kan der blandt disse vælges en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2. Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i stk. 4.

§ 9 Tillidsrepræsentantsstillingens ophør

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 6 måneder.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere. Virksomheden kan

kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3. Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jævnfør Hovedaftaler indgået mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

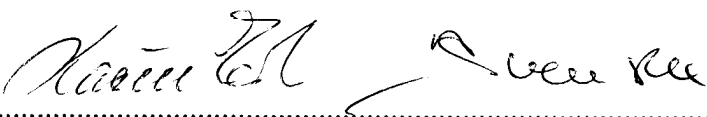
En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før Dansk Sygeplejeråd/Danske Bioanalytikere har fået lejlighed til at prøve afskedigelsesberettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

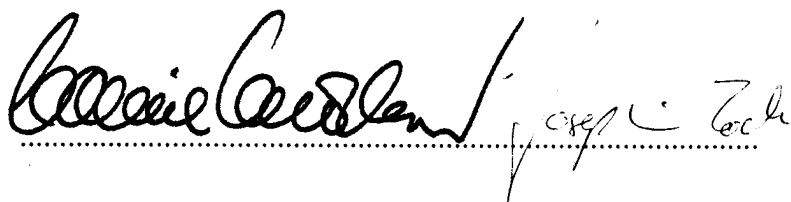
Stk. 4. Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, fortsætter tillidsrepræsentanthvervet uden videre indtil næste valg.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

For Odense IVF Klinik ApS, den 21/2 2004


.....

For Dansk Sygeplejeråd, den 10/12 2004


.....

For Danske Bioanalytikere, den 14/12 2004


.....

Bilag 1 Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

	Før Fødsel med løn	Efter Fødsel med løn	Yderligere fravær med dagpenge	
Moder	<ul style="list-style-type: none"> • 8 uger med løn • tidligere hvis Dagpengelovens § 12, stk. 2 opfyldt. 	<ul style="list-style-type: none"> • op til 24 uger med løn, fordelt således: <ul style="list-style-type: none"> -første 14 uger til moder -næste 14 uger til deling mellem forældre 		
Meddelelse til arbejdsgiver	<ul style="list-style-type: none"> • Senest 3 måneder før forventet fødsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Senest 8 uger efter fødsel, skal meddeles tidspunkt for tilbagemødet til arbejdet, herunder om hun vil gøre brug af retten til at udskyde ml. 8-13 uger til senere afholdelse. • Anvendelse af udskudt orlov, skal varsles med 16 uger. 		
Fader	÷	<ul style="list-style-type: none"> • 2 uger i forbindelse med fødsel. • 2 uger placeret indenfor barnets første 46. uger (udvidet fædreorlov). • 14 uger efter barnets 14. uge, til deling med moderen. Fader har ret til forlods anvendelse af løn-/dagpengeretten på 32 uger efter uge 14. 		
Meddelelse til arbejdsgiver		<ul style="list-style-type: none"> • 4 uger før forventet fødsel, hvis han vil holde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødsel. • 4 ugers varsel for de 2 ugers udvidet fædreorlov, inden uge 46. 		

Fælles		<ul style="list-style-type: none"> • Efter aftale med arbejdsgiver, kan der udskydes op til 32 uger af fraværet efter uge 14. Løn- og dagpenge vil herefter blive tilsvarende udskudt. • Hvis den ansatte fratræder inden aftalebaseret udskydelse afholdt, bortfalder retten til den udskudte fravær, med mindre der træffes aftale med ny arbejdsgiver. • Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år 	<ul style="list-style-type: none"> • Efter barnets 14. uge, har forældreparret ret til dagpenge i sammenlagt 32 uger. • Til hver fødsel, kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar. • Orlov kan forlænges til 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn. • Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge.
Meddelelse til arbejdsgiver		<ul style="list-style-type: none"> • Aftalebaseret udskudt orlov skal varsles med 8 uger, når det skal anvendes. • Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes. • Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives inden udløbet af fristen for de forskellige varsler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Udskydelse af orlov skal meddeles arbejdsgiver indenfor 8 uger efter fødsel.
Adoption	<ul style="list-style-type: none"> • Indtil 8 uger med sædvanlig løn, hvis krav om ophold i afgiverland inden modtagelsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i 14 uger efter modtagelsen af barnet. • Yderligere 14 ugers fravær med sæd- 	<ul style="list-style-type: none"> • Efter den 14. uger efter modtagelsen af barnet, har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Efter den 14.

		<p>vanlig løn kan fordeles mellem forældrene. Ret til at anvende fraværet forlods efter begæring.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mandlig ansat ret til yderligere 2 ugers fravær med sædvanlig løn, som skal afholdes inden 46. uge efter modtagelsen. 	<p>uge, har forældrene ret til 32 ugers fulde dagpenge i alt, som kan fordeles imellem forældrene.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ret til at forlænge eller udskyde orlov efter samme regler, som ved barselsorlov. 	
<p>Meddelelse til arbejdsgiver</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptionsorlov skal så vidt muligt varsles med 3 måneder. • Snarest muligt ved ophold i udland. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inden 8 uger efter modtagelsen, skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, samt om udskydelse ønskes. • Mandlig ansats ret til yderligere 2 ugers fravær med sædvanlig løn, skal varsles med 4 uger. • Forlods anvendelse af de 14 uger efter modtagelsens 14. uge, skal varsles med 4 uger. 		

Oversigten skal suppleres med Ligebehandlingslovens samt Dagpengelovgivningens 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 dagpengereften imellem sig.

Bilag 2 Andet fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage	<ul style="list-style-type: none"> - Til og med det kalenderår, hvor barn fylder 7 år. - Barnet skal have ophold hos den ansatte. - Kan afholdes som hele eller halve dage. - Ved jobskifte maksimalt 2 dage samme kalenderår pr. barn. - Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2. - Ikke afholdte dage kan udbetales ved arbejdsophør. - 2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt. - Ingen offentlig dækning. - Sædvanlig løn 	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn
Ulykke og akut sygdom	<ul style="list-style-type: none"> - Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt. - Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig. - Kortere varighed. - Ingen offentlig dækning. - Ret til fravær 	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation
Spædbarnets indlæggelse	<ul style="list-style-type: none"> - Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen - Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden - Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen. - Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse - Varslingsfrister omkring barselorlov forlænges med indlæggelsestiden. - Allerede meddelte varsler annulleres og 	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode

	<p>nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dagpenge i højst 3 måneder. - Sædvanlig løn i op til 3 måneder 	<p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Pasning af alvorligt sygt barn under 14 år</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dagpengelovens § 19 a skal være opfyldt. - Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 25 dage nødvendigt. - Maksimum 52 uger inden for 18 måneder. - Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær. - Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder. - Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 14 år. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Pasning af barn med nedsat funktionsevne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Under 18 år. - § 29 i Lov om social service skal være opfyldt. - Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. - Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn. - Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen. - Intet lønkrav. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Pasning af nærtstående døende i hjemmet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - § 104 i Lov om social service skal være opfyldt. - Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p>

