

# Overenskomst

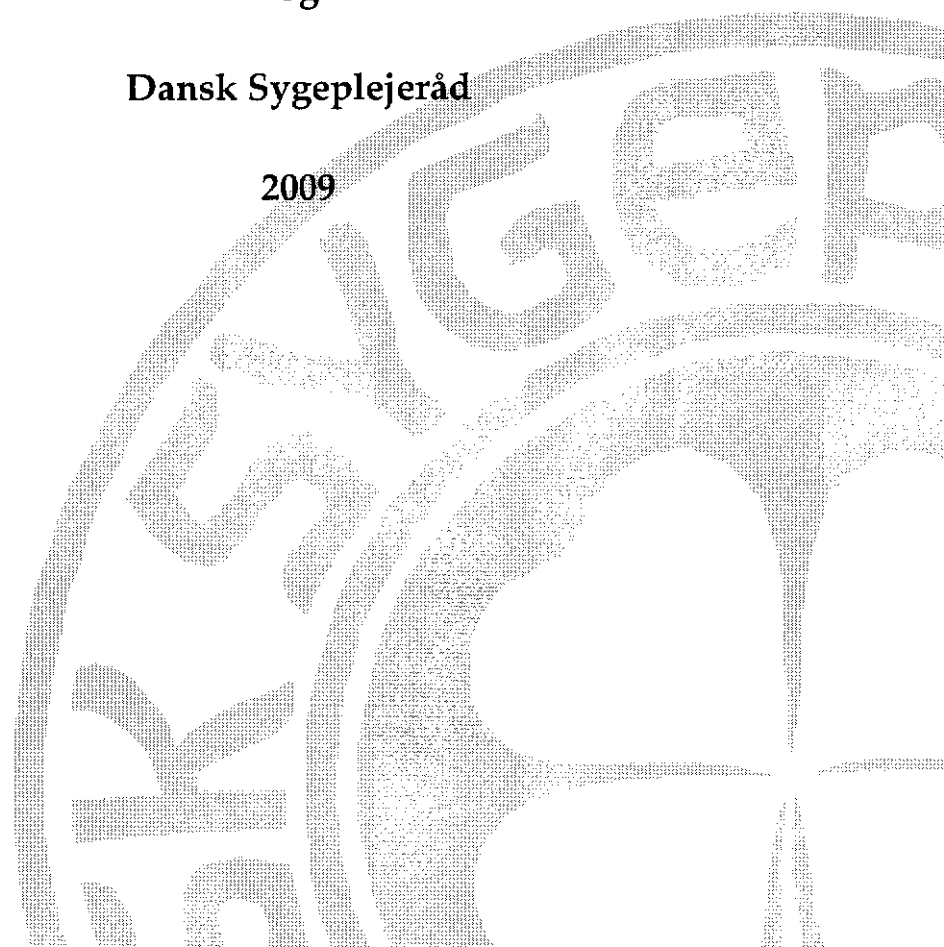
mellem

Dansk Røde Kors Friplejehjem i Stauning

og

Dansk Sygeplejeråd

2009



## Indholdsfortegnelse

Kapitel 1	Overenskomstens område .....	3
§ 1	Overenskomstens område .....	3
Kapitel 2	Ansættelse .....	3
§ 2	Ansættelse .....	3
§ 3	Løn og tillæg .....	3
§ 4	Pension .....	4
Kapitel 3	Arbejdstid .....	4
§ 5	Arbejdstid .....	4
Kapitel 4	Øvrige bestemmelser .....	4
§ 6	Tjenestefrihed .....	4
§ 7	Kørselsgodtgørelse .....	4
§ 8	Tjenestedragt .....	4
§ 9	Sygdom .....	4
§ 10	Barns 1. og 2. sygedag .....	5
§ 11	Efteruddannelse/videreuddannelse .....	5
§ 12	Ferie .....	5
§ 13	Feriefridage .....	5
§ 14	Barsel, adoption og fravær af familiemæssige årsager .....	6
§ 15	Andet fravær af familiemæssige årsager .....	7
§ 16	Fastholdelse af centerlederen .....	7
§ 17	Opsigelse .....	8
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår .....	9
Kapitel 6	Tvistløsning m.v. ....	9
§ 19	Tvistløsning .....	9
§ 20	Hovedaftale .....	10
§ 21	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....	10

# Kapitel 1 Overenskomstens område

## § 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning og Dansk Sygeplejeråd, omfatter ved overenskomstens indgåelse sygeplejersker, der ansættes i stillingen som centerleder ved Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning, jf. lov om friplejeboliger.

# Kapitel 2 Ansættelse

## § 2 Ansættelse

Centerlederen modtager inden ansættelsen et ansættelsesbrev/kontrakt med reference til nærværende overenskomst.

Ved fratreden har Centerlederen krav på en skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, herunder stillingsbetegnelse samt perioden for ansættelsen.

## § 3 Løn og tillæg

*Stk. 1* - Grundlønnen fastsættes efter forhandling mellem Dansk Sygeplejeråd og Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning.

*Stk. 2* - Herudover kan forhandles pensionsgivende funktionsløn og kvalifikationsløn efter aftale mellem centerlederen og Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning.

Endvidere kan der mellem Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning og Dansk Sygeplejeråd indgås aftale om andre former for tillæg, f.eks. resultatløn.

*Stk. 3* - Der gennemføres en årlig lønforhandling mellem centerlederen og Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning. Lønnen forhandles i øvrigt, hvis antallet af beboere overstiger 20.

*Stk. 4* - Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at den er til disposition for den ansatte i det anviste pengeinstitut senest den sidste bankdag i måneden.

*Stk. 5* - Løn og tillæg, herunder arbejdstidsbestemte tillæg, reguleres hvert år pr. 1. april i henhold til Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik for funktionærer i servicebranchen.

Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.

## **§ 4 Pension**

Der foretages månedlig indbetaling af pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker. Det samlede pensionsbidrag udgør 18 % af den samlede løn inkl. tillæg. Arbejdsgiveren uddeler hele bidraget, og 1/3 af det samlede bidrag betragtes som den ansattes eget bidrag.

## **Kapitel 3 Arbejdstid**

### **§ 5 Arbejdstid**

Centerlederen er ansat uden højeste tjenestetid, idet det dog forudsættes at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

## **Kapitel 4 Øvrige bestemmelser**

### **§ 6 Tjenestefrihed**

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til kurser, konferencevirksomhed, møder m.v., som Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning og centerlederen er blevet enige om, at Centerlederen skal deltage i.

Udgifter i forbindelse med nævnte virksomhed betales af Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning.

### **§ 7 Kørselsgodtgørelse**

Der ydes kørselsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende regler for kommunale tjenestemænd, når der i forbindelse med varetagelse af stillingens opgaver samt virksomhed i henhold til § 6 benyttes egen bil.

### **§ 8 Tjenestedragt**

Hvis der stilles krav om tjenestedragt, stilles denne frit til rådighed inkl. vask.

### **§ 9 Sygdom**

Centerlederen har ret til påregnelig løn under sygdom. Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse efter 120 sygedage finder ikke anvendelse.

## § 10 Barns 1. og 2. sygedag

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns 1. og 2. sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet,
3. tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Under tjenestefriheden har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Såfremt der er behov for flere dages frihed kan anvendes feriefridage, afspadseringsdage m.v. eller der kan ydes tjenestefrihed med eller uden løn

## § 11 Efteruddannelse/videreuddannelse

*Stk. 1* - Der kan ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i videre- og efteruddannelse, der af arbejdsstedet og den enkelte medarbejder skønnes relevant for de forskellige arbejdsområder på arbejdsstedet. Uddannelsesplanlægning indgår som en del af virksomhedens overordnede planlægning, og Dansk Røde Kors Fripleshjem forpligter sig til at give centerlederen mulighed for relevant efteruddannelse.

Pålagt undervisning uden for normal arbejdstid, honoreres som almindeligt dagarbejde. Honoreringen kan udbetales eller afspadseres.

*Stk. 2* - Centerlederen har ret til 5 dages efteruddannelse pr. år med henblik på opkvalificering af faglige kompetencer.

## § 12 Ferie

Centerlederen er omfattet af den til hver tid gældende ferielov.

Centerlederen holder ferie med løn, og der ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %. Den særlige feriegodtgørelse træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1 %.

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

## § 13 Feriefridage

Centerlederen, der har været beskæftiget i virksomheden i et fuldt kalenderår, er berettiget til 5 feriefridage, svarende til 37 timer pr. ferieår.

Centerlederen, der ikke har været ansat i hele optjeningsåret og/eller er deltidsansat optjener retten forholdsvist.

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret, og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefri dagene ikke inden ferieårets udløb, kan centerlederen inden tre uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Ved fratræden afvikles resterende feriefridage eller udbetales med sædvanlig timeløn.

## **§ 14 Barsel, adoption og fravær af familiemæssige årsager**

*Stk. 1* - Ved graviditet, barsel, adoption og omsorgslov er centerlederen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning med aftalte forbedringer, jævnfør bilag 1a.

*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 14 uger efter fødslen.

Moderen har yderligere ret til 6 ugers orlov med sædvanlig løn.

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 6 uger, der placeres inden barnets 46. uge.

Desuden har faderen og moderen tilsammen ret til fravær i 6 uger med sædvanlig løn, som de frit kan dele, eller den ene kan holde alle 6 uger.

*Stk. 3* - Ved adoption har centerlederen i forbindelse med afhentning af barn i udlandet ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold til afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Ved "modtagelse" forstås det tidspunkt, hvor de adoptionssøgende lovligt kan rejse ud af landet med barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 4.

Centerlederen 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 adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

Efter modtagelsen af barnet har centerlederen ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen. De 14 uger kan deles mellem adoptanterne, men kan kun holdes af den ene af adoptanterne ad gangen.

Herudover har adoptanten ret til yderligere 6 ugers orlov med sædvanlig løn inden 46 uger efter modtagelsen af barnet.

Den anden adoptant har ret til 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herudover har den pågældende ret til 6 ugers orlov med sædvanlig løn inden 46 uger efter modtagelsen af barnet.

Desuden har adoptanterne tilsammen ret til fravær i 6 uger med sædvanlig løn, som de frit kan dele, eller den ene kan holde alle 6 uger.

*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.

Omsorgsfravær kan endvidere afholdes i forbindelse med barnets 1. og 2. sygedag

Omsorgsfraværet skal varsles tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet og der er forudsat en betydelig grad af fleksibilitet og gensidig hensyntagen vedrørende afholdelse af omsorgsfravær.

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 bruttotime-lønnen.

## **§ 15 Andet fravær af familiemæssige årsager**

For bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse i forbindelse med 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

Henvises til bilag 1 b.

## **§ 16 Fastholdelse af centerlederen**

*Stk. 1* - Følgende er gældende fra det kalenderår hvor centerlederen fylder 58 år:

I kalenderåret hvor medarbejder fylder 58 år ydes 2 seniordage

I kalenderåret hvor medarbejder fylder 59 år ydes 4 seniordage

I kalenderåret hvor medarbejder fylder 60 år ydes 6 seniordage  
I kalenderåret hvor medarbejder fylder 61 år ydes 8 seniordage  
I kalenderåret hvor medarbejder fylder 62 år ydes 10 seniordage  
I kalenderåret hvor medarbejder fylder 63 år ydes 12 seniordage  
I kalenderåret hvor medarbejder fylder 64 år ydes 14 seniordage  
I kalenderåret hvor medarbejder fylder 65 år ydes 16 seniordage  
Herefter sker ikke yderligere stigning i antallet af seniordagene

**Stk. 2** - Der er ret til fravær med sædvanlig løn på seniordagene.  
Retten til seniordage gælder uanset en ansats tiltrædelsestidspunkt.  
Seniordage kan efter aftale afvikles i timer.  
Ikke afholdte seniordage kan efter aftale overføres til den følgende kalenderår eller udbetales.  
Ved fratreden udbetales ikke afholdte seniordage.

**Stk. 3** - Den ansatte skal tidligst muligt varsle hvornår seniordage ønskes afholdt.

**Stk. 4** - Det ansatte kan vælge mellem seniordage, udbetalt bonus eller pensionsindbetaling.  
Konvertering fra frihed til bonus eller pension sker i forhold til den ansattes timeløn.

## § 17 Opsigelse

Opsigelse af ansættelsesforholdet skal både fra arbejdsgiveren og centerlederens side ske i henhold til Funktionærloven.

Opsigelse fra arbejdsgiverens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående drøftelse/orientering af den ansatte. Kopi af den skriftlige opsigelse udleveres til den ansatte med henblik på evt. inddragelse af Dansk Sygeplejeråd.

Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen af centerlederen ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingerne, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen, af Dansk Sygeplejeråd kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift, der består af 2 medlemmer som repræsenterer arbejdsgiveren samt 2 fra Dansk Sygeplejeråd, 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 arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af opsigelsen.



Der kan herved pålægges arbejdsgiveren, såfremt den pågældende og arbejdsgiveren 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 Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning 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 ved Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

## **§ 18 Øvrige ansættelsesvilkår**

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærloven.

## **Kapitel 6 Tvistløsning m.v.**

### **§ 19 Tvistløsning**

Proceduren for interesseløst tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interesseløst føres der hurtigst muligt mellem Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning og tillidsrepræsentanten/ lokale repræsentanter fra Dansk Sygeplejeråd en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges tvisten ikke, kan repræsentanter fra Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning indkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem institutionen og lokale repræsentanter fra Dansk Sygeplejeråd. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen som nævnt i pkt. a.
- c. Bilægges interesseløsten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til central forhandling mellem Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning og Dansk Sygeplejeråd.

Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

- d. Bilægges interesseløsten ikke ved de centrale forhandlinger, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

## § 20 Hovedaftale

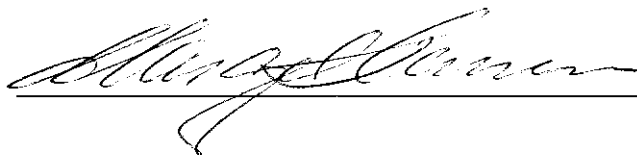
Hovedaftalen indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning er gældende.

## § 21 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten træder i kraft 1. januar 2009.

Nærværende overenskomst kan af såvel Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned.

For Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning, den 14/2 2009



---

For Dansk Sygeplejeråd, den 2/1 2009



---

## Bilag 1a Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

	Før Fødsel med løn	Efter Fødsel med løn	Yderligere ret til fravær/fravær med dagpenge
<b>Moder</b>	<p>8 uger med løn</p> <p>Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold</p> <p>Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen</p> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b> Meddelelse om graviditet og tidspunkt for påbegyndelse af orlov skal ske senest 3 måneder før forventet fødsel.</p>	<p>28 uger med løn fordelt således:</p> <p>14 uger i forbindelse med fødslen.</p> <p>Herefter 6 uger reserveret til moderen.</p> <p>6 uger til deling med fader.</p> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b> Senest 8 uger efter fødsel, skal meddeles tidspunkt for tilbagevenden til arbejdet.</p>	<p>En moder har pligt til fravær de første 2 uger efter fødslen.</p>
<b>Fader</b>		<p>Op til 14 uger med løn fordelt således:</p> <p>2 uger i forbindelse med fødsel.</p> <p>6 uger reserveret til faderen, der placeres indenfor barnets første 46 uger.</p> <p>6 uger til deling med moder</p> <p>Fader har ret til forlods anvendelse af løn-/dagpengeretten på 32 uger efter uge 14.</p> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b> 4 uger før forventet fødsel, hvis han vil holde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødsel. 4 ugers varsel</p>	

		<p>før påbegyndelse af de 6 ugers orlov, hvis han vil afholde orloven indenfor 14 ugers perioden. Senest 8 uger efter fødslen meddeles tidspunkt for påbegyndelse af orlov efter 14. uge og tilbagevenden til arbejde.</p>	
<b>Fælles</b>		<p>Op til 6 uger med løn til deling. Ugerne kan deles mellem forældrene, men fraværet kan ikke overstige 6 uger, i tilfælde hvor begge forældre er omfattet af aftalen. Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge. 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 <b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b> Udskydelse af orlov skal meddeles arbejdsgiver indenfor 8 uger efter fødsel. Aftalebaseret udskudt</p>	<p>Efter den 14. uge efter barnets fødsel, har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Efter den 14. uge, har forældrene ret til 32 ugers fulde dagpenge i alt, som kan fordeles imellem forældrene. Faderen har ret til at begynde fraværet inden for de første 14 uger fra fødslen. 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.</p>

		<p>orlov skal varsles med 8 uger, når det skal anvendes.</p> <p>Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes.</p> <p>Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives inden udløbet af fristen for de forskellige varsler.</p>	
<b>Adoption</b>	<p>Adoption i udlandet: Indtil 8 uger med sædvanlig løn, hvis krav om ophold i afgiver land inden modtagelsen. Barnet anses for modtaget når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.</p> <p>Adoption i Danmark: Indtil 1 uge med sædvanlig løn, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem, og hvis 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, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.</p> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b> Adoptionsorlov skal så vidt muligt varsles med 3 måneder.</p>	<p>Efter modtagelsen har den ene adoptant ret til fravær med sædvanlig løn i 14 uger.</p> <p>Herefter har adoptanten ret til 6 uger</p> <p>Den anden adoptant har ret til 2 uger inden for 14 uger fra modtagelsen. Samt 6 uger inden for 46 uger fra modtagelsen</p> <p><b>Fælles</b></p> <p>Der er yderligere 6 uger, som frit kan deles mellem adoptanterne.</p> <p>Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter 14 uger fra modtagelsen.</p> <p>Efter aftale med arbejdsgiver, kan der udskydes op til 32 uger af fraværet efter uge 14. Løn og dagpenge vil herefter blive tilsvarende udskudt.</p> <p>Hvis den ansatte fratræder inden aftalebaseret udskydelse afholdt, bortfalder retten til den udskudte fravær, med mindre der træffes aftale</p>	<p>Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, har hver af forældrene ret til fravær fra arbejdet i 32 uger. Efter den 14. uge, har forældrene ret til 32 ugers fulde dagpenge i alt, som kan fordeles imellem forældrene.</p> <p>Faderen har ret til at begynde fraværet inden for de første 14 uger fra fødslen.</p> <p>Ret til at forlænge eller udskyde orlov efter samme regler, som ved barselsorlov.</p>

		<p>med ny arbejdsgiver.          Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år</p> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b>          Inden 8 uger efter modtagelsen, skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, samt om udskydelse ønskes.</p> <p>Aftalebaseret udskudt orlov skal varsles med 8 uger, når det skal anvendes.</p> <p>Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes.</p> <p>Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives inden udløbet af fristen for de forskellige varsler.</p>	
--	--	---	--

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 dagpengeretten imellem sig.

## Bilag 1b Andet fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage	<p>Til og med det kalenderår, hvor barn fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte.</p> <p>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.</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>
Ulykke og akut sygdom	<p>Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt.</p> <p>Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig.</p> <p>Kortere varighed.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Ret til fravær</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p>
Spædbarnets indlæggelse	<p>Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden</li> </ul> <p>Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen. Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</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>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Pasning af alvorligt sygt barn under 14 år</p>	<p>Dagpengelovens § 19 a skal være opfyldt.</p> <p>Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 25 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 14 år.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Pasning af barn med nedsat funktionsevne</p>	<p>Under 18 år.</p> <p>§ 29 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Nødvendigt at passe 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 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>
<p>Pasning af nærtstående døende i hjemmet.</p>	<p>§ 104 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p>



