

Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysio-  
terapeuter, psykomotoriske terapeuter, kliniske diætister, ernærings-  
assistenter og -elever, ernæringshjælpere, kostfaglige eneansvarlige,  
professionsbachelorer i ernæring og sundhed samt kandidater

Indgået mellem  
Fonden Mariehjemmene

og

Dansk Sygeplejeråd  
Ergoterapeutforeningen  
Danske Fysioterapeuter  
Kost- & Ernæringsforbundet  
Danske Psykomotoriske Terapeuter

2015

## Indhold

Kapitel 1.	Overenskomstens område.....	3
§ 1.	Overenskomstens grundforudsætning.....	3
§ 2.	Ansættelse.....	3
§ 3.	Løn.....	3
§ 4.	Pension.....	3
Kapitel 2.	Arbejdstid.....	4
§ 5.	Arbejdstid.....	4
Kapitel 3.	Timelønnede.....	4
§ 6.	Personafgrænsning.....	4
§ 7.	Sygdом, graviditet og barsel.....	4
§ 8.	Barns 1. og 2. sygedag.....	4
§ 9.	Afskedigelse.....	5
§ 10.	Øvrige ansættelsesvilkår.....	5
Kapitel 4.	Øvrige vilkår.....	5
§ 11.	Kørselsgodtgørelse.....	5
§ 12.	Tjenestefrihed.....	5
§ 13.	Barns 1. og 2. sygedag.....	6
§ 14.	Opsigelse.....	6
§ 15.	Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg.....	6
§ 16.	Tvisteløsning.....	6
§ 17.	Hovedaftale.....	6
§ 18.	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	7
Bilag 1.	Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg.....	8
Bilag 2.	KL overenskomstens Bilag 6.....	17
	Tiltrædelsesprotokollat.....	18

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1. Overenskomstens grundforudsætning

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Fonden Mariehjemmene og Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter samt Kost & Ernæringsforbundet tiltræder de til enhver tid gældende overenskomster, protokollater og aftaler m.v., som er indgået mellem Sundhedskartellet og Kommunernes Landsforening med nedenstående ændringer.

I de enkelte bestemmelser i ovennævnte erstattes Kommunernes Landsforening af Fonden Mariehjemmene

### § 2. Ansættelse

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

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

### § 3. Løn

#### Stk. 1.

Medarbejdere aflønnes i henhold til KL overenskomstens §§ 3, 4, 5 og 6, samt protokollet 6 (kandidater).

#### Stk. 2.

Ved overgang fra anden overenskomst, kan ikke ske modregning i tidligere aftalte tillæg.

#### Stk. 3.

Det er ikke hensigten at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn, eller løn i henhold til indplacering på løntrin efter overenskomstens bestemmelser.

### § 4. Pension

#### Stk. 1.

Ansatte skal være medlem af den respektive pensionskasse i PKA/PFA og der foretages månedlig indbetaling af 18 % af den samlede løn (grundløn + pensionsgivende tillæg). Pågældende Mariehjem udreder den samlede pensionsindbetaling. En tredjedel betragtes som den ansattes eget bidrag.

Med virkning fra 1. april 2016 øges pensionen til 18,5 %.

Pensionen indbetales af arbejdsgiveren til PKA/PFA.

#### **Stk. 2. ATP**

Medarbejderne er omfattet af ATP-ordningens A sats.

## **Kapitel 2. Arbejdstid**

### **§ 5. Arbejdstid**

Arbejdstidsaftalen indgået mellem overenskomstens parter er gældende.

## **Kapitel 3. Timelønnede**

### **§ 6. Personafgrænsning**

Ansatte, som er ansat til mere end en måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn.  
Ansatte, som er ansat til højst en måneds beskæftigelse aflønnes med timeløn.

Timelønnen i dagstjeneste findes ved at dividere bruttoårslønnen for en fuldtidsansat med 1924.

Lønnen opgøres og udbetales bagud hver 14. dag, såfremt der ikke er indgået anden aftale med den ansatte.

### **§ 7. Sygdom, graviditet og barsel**

Timelønnede medarbejdere er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

Timelønnede, der i en periode på 6 måneder i gennemsnit har haft 32 timers tjeneste pr. måned, har ret til løn under sygdom for de vagter, der var planlagt/aftalt forud for sygdommens påbegyndelse, dog maksimalt i 4 uger svarende til tjeneste-planlægningsperioden.

### **§ 8. Barns 1. og 2. sygedag**

Timelønnede har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn 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,

Den timelønnede er ikke berettiget til løn under fraværet.

## § 9. Afskedigelse

Timelønnede, der i en periode på 6 måneder i gennemsnit har haft 32 timers tjeneste pr. måned er omfattet af følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Op til 3 måneder	intet varsel	intet varsel
Efter 3 måneder	3 dage	3 dage
Efter 6 måneder	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

## § 10. Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 3	Løn
§ 4	Pension og ATP
§ 5	Arbejdstid
§ 15	Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg
§ 16	Tvistløsning
§ 17	Hovedaftale

Dog således, at arbejdstidsbestemte ydelser herunder honorering for rådighedstjeneste og overarbejde altid udbetales.

## Kapitel 4. Øvrige vilkår

### § 11. 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 benyttes egen bil.

### § 12. Tjenestefrihed

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til kurser, konferencevirksomhed, møder m.v., som institutionen og den ansatte er blevet enige om, at pågældende skal deltage i. Udgifter i forbindelse med nævnte virksomhed betales af institutionen.

### § 13. Barns 1. og 2. sygedag

Ansatte har ret 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,

Under tjenestefriheden har den ansatte ret til sædvanlig løn.

### § 14. Opsigelse

KL overenskomstens § 17, stk. 5 om anciennitetskrav finder ikke anvendelse.

### § 15. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

På det tidspunkt hvor der er ansat 5 medarbejder, omfattet af nærværende overenskomst på institutionen træder bilag 1 om TR og samarbejdsudvalgsbestemmelser i kraft.

### § 16. Tvisteløsning

Procedure for interesseløstvist.

Proceduren for interesseløstvist tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interesseløstvist føres der hurtigst muligt mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/ (lokale) repræsentanter fra organisationen en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interesseløstvist ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til central forhandling mellem Fonden Mariehjemmene og organisationen.

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

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

### § 17. Hovedaftale

Hovedaftalen indgået mellem organisationerne og Fonden Mariehjemmene er gældende.

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten træder i kraft den 1.04.2015.

Nærværende overenskomst kan af såvel Fonden Mariehjemmene som af organisationerne opsiges med 3 måneders varsel.

Opsigelse kan fra organisationernes side ske for én eller flere af organisationerne, ligesom opsigelse kan ske for én eller flere af Mariehjemmene.

For Fonden Mariehjemmene, den 1 / 2 2016

*Bokisler*

For Dansk Sygeplejeråd, den 19 / 1 2016

*Alla G. Sørensen*

For Ergoterapeutforeningen, den 19 / 1 2016

*Dorte Jane Kofærd*

For Danske Fysioterapeuter, den 2 / 1 2016

*[Signature]*

For Kost- & Ernæringsforbundet, den 22 / 1 2016

*[Signature]*

For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den 22 / 1 2016

*Cecilie Møller*

## Bilag 1. Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg

### § 1. Tillidsrepræsentantregler

Institutionen yder tjenestefrihed med sædvanlig løn for den tid tillidsrepræsentanter anvender til deres funktion, herunder til møder, kurser m.v., som arrangeres af pågældende organisation(er) eller kommunen.

#### Stk. 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.

#### Stk. 2. Hvor vælges tillidsrepræsentanter

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

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

Udgør antallet af medlemmer i en overenskomstgruppe mindre end 5 på arbejdspladsen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valg fællesskab med en tilsvarende overenskomstgruppe på en anden arbejdsplads, eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på samme arbejdsplads.

#### Stk. 3. Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen, der har arbejdet inden for den pågældende arbejdsplads 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.

#### Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen/overenskomstgruppen, der er omfattet af overenskomsten med pågældende organisation(er). Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af organisationen, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Tillidsrepræsentanten vælges ved simpelt flertal.



Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af pågældende organisation(er) centralt, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationen fremsender meddelelse om valget til Institutionen.

Arbejdspladsen er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Pågældende organisation(er) centralt inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Arbejdspladsen kan alene komme med indsigelse mod valget, hvis formålene i Tillidsrepræsentantreglerne ikke er overholdt.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget som afgjort, så længe den fagretlige behandling vserer.

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

#### **Stk. 5. Tillidsrepræsentantens uddannelse**

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

#### **Stk. 6. Suppleant for tillidsrepræsentanten**

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

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

#### **Stk. 7. Tillidsrepræsentantens virksomhed**

Det er tillidsrepræsentantens - således som det også er arbejdspladsens ledelsespligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

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

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 Pågældende organisation(er).

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 arbejdspladsens ledelse.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet søges afgjort ved lokal forhandling.*

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse. Den enkelte tillidsrepræsentant kan lokalt aftale, hvad der anses som minimum af fornøden tid.

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillids-hverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår arbejdspladsen 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 arbejdspladsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

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

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

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

- 1) Pågældende organisation(er)s arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- 2) Udøvelse af hverv, som tillidsrepræsentanter er valgt til af pågældende organisation(er)
- 3) Møder arrangeret af pågældende organisation(er), som er relevante for tillidsrepræsentantens udøvelse af hvervet.

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

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

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

#### **Stk. 8. Fællestillidsrepræsentant**

Inden for en arbejdsplads, hvor 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 arbejdspladsens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medlemmer.

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles arbejdspladsen, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i pkt. 4.

#### **Stk. 9. Tillidsrepræsentantstillingens ophør**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på pågældendes individuelle varsel efter funktionærloven + 3 måneder.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem arbejdspladsen og organisationen. Arbejdspladsen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at pågældende organisation(er) har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis arbejdspladsen finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant skal arbejdspladsen rette henvendelse til pågældende organisation(er), der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jvf. Overenskomstens bestemmelser herom.

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 pågældende organisation(er) har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

Mindskes antallet af medlemmer på en arbejdsplads, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører funktionen.

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

## § 2. Samarbejdsudvalg, medindflydelse og medbestemmelse

### Stk. 1. Ledelse

På alle Institutionens arbejdspladser i henhold til denne overenskomst udøves ledelsesretten af Institutionen i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne. Med det formål at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten på institutionen og at sikre arbejdstilfredsheden skal der på alle trin i institutionen anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Ved indførelse af ny teknologi skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed.

### Stk. 2. Samarbejdsudvalg

Med henblik på at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Samarbejdsudvalget skal arbejde for at bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og medvirke til, at alle medarbejdere engageres i det daglige arbejde.

Der skal oprettes samarbejdsudvalg, når der inden for institutionen er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Er der inden for en institution flere arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af medarbejder er svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hver af disse arbejdspladser. Oprettes der flere samarbejdsudvalg inden for institutionen skal der tillige oprettes et samarbejdsudvalg, der er fælles for institutionen.

I institutioner hvor der ikke oprettes samarbejdsudvalg efter ovenstående, skal ledelse og medarbejdere finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs opgaver og formål.

### Stk. 3. Samarbejdsudvalgets opgaver

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- a.) At modtage information og drøfte forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger samt indførelse og brug af ny teknologi.
- b.) At være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af institutionens arbejds- og personaleforhold.

#### Stk. 4. Information

Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold.

Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten skal gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Der skal informeres på så tidligt et tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

- a.) Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for trykthed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

- b.) Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

#### Stk. 5. Samarbejdsudvalgets medbestemmelsesret

Samarbejdsudvalget er medbestemmende for fastlæggelse af retningslinjer for:

- a.) Arbejdsforhold, herunder placering af den daglige arbejdstid og pauser, velfærdsforanstaltninger, forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed, udarbejdelse af ordensregler, arbejdstilrettelæggelse, fastlæggelse af arbejdsmetoder, indretning af egnede arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser og hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.
- b.) Personaleforhold, herunder ansættelser, afskedigelser, forfremmelser, intern uddannelse af medarbejder, omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejder.

bejder, udformning og gennemførelse af introduktionsprogram, stillingsbeskrivelse, personalebedømmelse, ligestilling og personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinjer for pågældende område.

Fastlagte retningslinjer udformes skriftligt i referatet fra samarbejdsudvalgs mødet eller på anden måde. Retningslinjerne er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, som er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinjer i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med to måneders varsel.

#### **Stk. 6. Information fra samarbejdsudvalget**

Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

#### **Stk. 7. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer**

Det påhviler samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

#### **Stk. 8. Samarbejdsudvalgets sammensætning**

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af disse personalerepræsentanter mellem grupperne ved aftale mellem disse.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige ansatte i institutionen. Det bør tilstræbes at repræsentationen bliver så repræsentativ som muligt. Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og normalt ikke flere end 7.

Institutionens ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter vælges af personalet blandt de ansatte i institutionen.

For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse. Næstformanden udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter. Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

For repræsentanter i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinier som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Medlemmer og suppleanter udpeges for to år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader institutionen eller den afdeling af institutionen, hvorfra han er valgt.

Såfremt ikke samtlige personalegrupper opnår repræsentation i samarbejdsudvalget kan der oprettes et kontaktudvalg, bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

#### Stk. 9. Samarbejdsudvalgets arbejdsform

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang i kvartalet. Møder afholdes endvidere, såfremt et flertal af personalerepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Indkaldelse til møde skal ske med mindst tre ugers varsel. Forslag til emner på dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest to uger før mødet. Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest en uge før mødet.

Ovennævnte frister kan fraviges i særlige tilfælde eller hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget.

Sekretæren for udvalget tager referat fra møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af institutionen, som også er pligtig til at stille egnede lokaler til rådighed.

Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige, overenskomstsmæssige løn.

Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i institutionen.

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde. Der kan herudover tilkaldes særlig sagkyndige ved behandling af specielle spørgsmål.

Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.



## Bilag 2. KL overenskomstens Bilag 6

KL overenskomstens Bilag 6 – følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (07.00) gælder:

	Aftale og nr.
1	Ansættelsesbrev (04.11)
2	Lønninger (04.30)
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)
13	Deltidsarbejde (04.83)
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
19	Ferie (05.12)
20	Barsel mv. (08.13) og barselsudligning (05.14)
21	Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (05.15)
22	Seniorpolitik (05.21)
24	Befordringsgodtgørelse (05.71)
25	Kompetenceudvikling (05.31)
26	Socialt kapitel (05.40)
28	Retstviftaftalen (05.61)
29	Kontrolforanstaltninger (05.65)
32	Trivsel og sundhed (05.35)

## Tiltrædelsesprotokollat

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Fonden Mariehjemmene og Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter samt Kost- & Ernæringsforbundet omfatter ved overenskomstens indgåelse stillinger for sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, afspændingspædagoger, økonomaer samt ernæringsassistenter (tidl. Køkkenassistenter) herefter benævnt ansatte, som er ansat på et Mariehjem.

For Bofællesskabet Birthe Marie, den	7/1	2015
<i>Anne Højen Sørensen.</i>		
For Bostedet Caroline Marie, den	14/12	2015
For Dorthe Mariehjemmet, den	15/12	2015
For Ellen Mariehjemmet, den	14/12	2015
For Else Mariehjemmet, den	7/1	2015
For Hanne Mariehjemmet, den	14/12	2015
For Bofællesskabet Inge- Sofie Marie, den	14/12	2015
<i>R. W. Christ</i>		
For Bofællesskabet Kirsten Marie, den	14/12	2015
For Bostedet Line Marie, den	6/1	2015
For Liselund Fripøleboller, den	6/1	2015
<i>Annika Kessel</i>		
For Louise Mariehjemmet, den	14/12	2015
<i>Mona Hedin</i>		
For Bofællesskabet Lykke Marie, den	14/12	2015
<i>Annika Kessel</i>		

For Meta Marie, den *Karin Lange* <sup>14/12</sup> 2015

---

For Pensionatet Mette Marie, den *Mette Marie* 14/12 2015

---

For Bofællesskabet Rose Marie, den *Rose Marie* 11/4 2015

---

For Bo- og rehabiliteringsstilbuddet Selma Marie, den *Selma Marie* 14/12 2015

---

For Botilbuddet Ase Marie, den *Ase Marie* 11/4 2015

---