

# Overenskomst

mellem

**Bofællesskaberne Drosthusene**

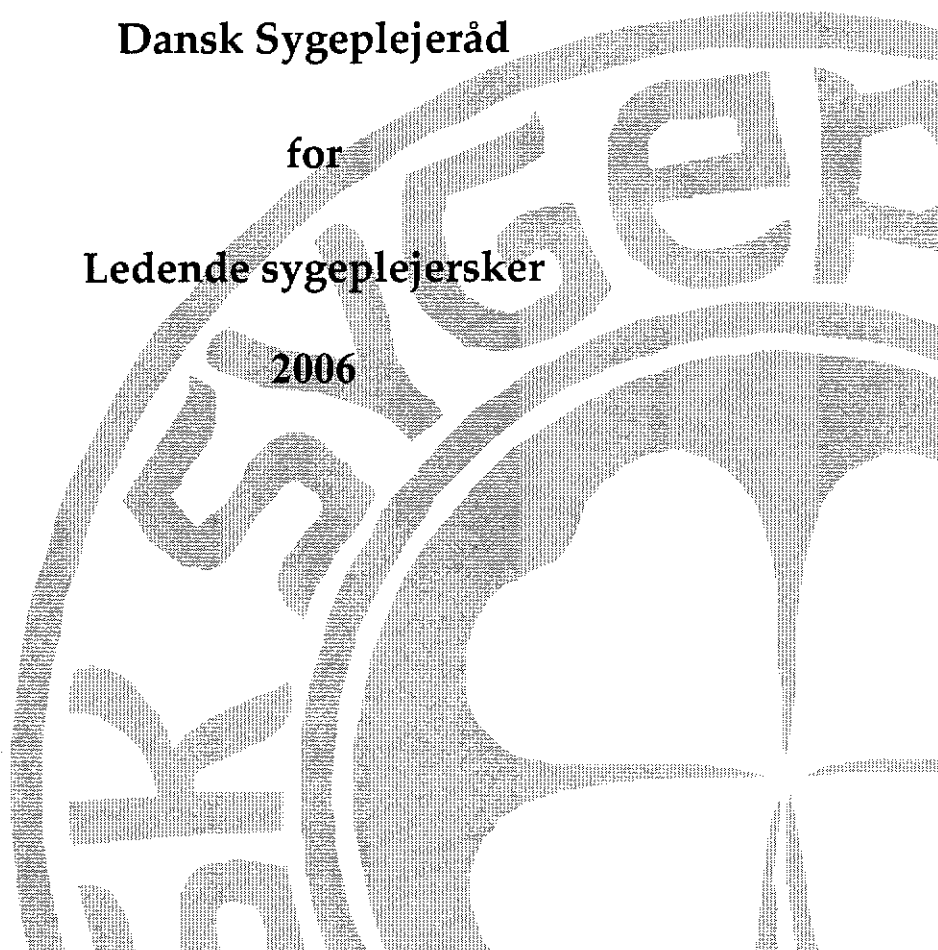
og

**Dansk Sygeplejeråd**

for

**Ledende sygeplejersker**

**2006**



§ 1.	Overenskomstens område .....	3
§ 2.	Ansættelse .....	3
§ 3.	Løn og tillæg .....	3
§ 4.	Pension .....	4
§ 5.	ATP .....	4
§ 6.	Arbejdstid .....	4
§ 7.	Over-/merarbejde .....	5
§ 8.	Søgnehelligdage .....	5
§ 9.	Tjenestedragt .....	5
§ 10.	Sygdom .....	5
§ 11.	Barns 1. sygedag .....	6
§ 12.	Barsel og andet familiemæssigt fravær .....	6
§ 13.	Kompetenceudvikling .....	6
§ 14.	Opsigelse .....	6
§ 15.	Øvrige ansættelsesvilkår .....	7
§ 16.	Tjenestefrihed .....	7
§ 17.	Ferie og feriefridage .....	7
§ 18.	Hovedaftale .....	8
§ 19.	Implementering af EU-direktiver .....	8
§ 20.	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....	8
Bilag 1	Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg .....	9

## **§ 1. Overenskomstens område**

Overenskomsten omfatter sygeplejersker, der ansættes som daglig leder ved Bofællesskaberne Drosthuse.

Såfremt ansættelse sker ved mere end et af Bofællesskaberne, skal dette fremgå af ansættelseskontrakten.

## **§ 2. Ansættelse**

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

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

Ansættelse sker efter opslag i sygeplejerskernes faglige tidsskrift "Sygeplejersken".

## **§ 3. Løn og tillæg**

### **Stk. 1.**

Ledende sygeplejersker aflønnes med en netto årsløn der pr. 01.01.2006 udgør 314.000,00 kr., hvortil kommer stedtillæg i henhold til arbejdsstedets geografiske placering.

Pr. 01.01.2007 anvendes højeste tillæg i beliggenhedskommunen.

### **Stk. 2.**

Der ydes tillæg for relevant efter- og videreuddannelse. Tillæggets størrelse aftales mellem Dansk Sygeplejeråd og Bofællesskaberne Drosthuse.

Der kan herudover aftales tillæg f.eks. for særlige funktioner og relevante erfaringer. Alle tillæg jf. § 3 er pensionsgivende.

### **Stk. 3.**

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at den er til disposition for den ansatte i det anviste pengeinstitut senest den sidste bankdag i måneden. Samtidig med udbetaling af lønnen modtager den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

### **Stk. 4.**

Løn og tillæg reguleres hvert år pr. 01.04. Regulering sker i henhold til Dansk Arbejdsgiverfornings konjunkturstatistik for funktionærer i servicebranchen.

Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.

#### **Stk. 5.**

Såfremt der opstår en interesseløst føres der hurtigst muligt mellem Bofællesskaberne Drosthuse og Dansk Sygeplejeråds lokale kreds/tillidsrepræsentanten forhandling med henblik på at bilægge tvisten. Der ydes á conto løn, der som minimum består af grundlønnen, indtil tvisten er afgjort.

#### **Stk. 6.**

Bilægges interesseløst ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling som nævnt i pkt. 2 til central forhandling mellem Bofællesskaberne Drosthuse og Dansk Sygeplejeråd. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning er bindende for de lokale parter, og sagen kan ikke videreføres ved fagretlig behandling.

### **§ 4. Pension**

Sygeplejersken skal være medlem af Pensionskassen for Sygeplejersker og der foretages månedlig indbetaling af 16,3 % af bruttolønnen (grundløn + funktionsløn og kvalifikationsløn samt eventuelle andre former for løn.

Bofællesskaberne Drosthuse udreder hele pensionsbidraget. 1/3 af bidraget betragtes som den ansattes eget bidrag, hvilket skal fremgå af lønsedlen.

### **§ 5. ATP**

Der indbetales ATP-bidrag i henhold til sats C.

### **§ 6. Arbejdstid**

#### **Stk. 1.**

Ledere ansættes uden højeste tjenestetid, dog således at det forudsættes at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer.

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioden opgøres over 12 uger.

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

Den ansatte har ret til en spisepause af op til ½ times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen. Pausen medregnes i arbejdstiden, og bør placeres mest hensigtsmæssigt for såvel den ansatte som arbejdspladsen.

Såfremt der planlægges med daglige arbejdstider på mere end 10 timer har den ansatte ret til 2 pauser af op til ½ times varighed.

#### **Bemærkning**

*Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 4 skal det sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.*

#### **Stk. 3**

Såfremt lederen deltager i vagttjeneste aftales et ikke-pensionsgivende tillæg herfor. Aftalen indgås mellem Bofællesskaberne Drosthuse og lederen.

### **§ 7. Over-/merarbejde**

#### **Stk. 1.**

Såfremt kravene til lederen medfører tjeneste ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, kan der mellem lederen og Bofællesskabernes administration indgås aftale om honorering i form af ekstra frihed eller honorering.

### **§ 8. Søgnehelligdage**

#### **Stk. 1.**

Når der forekommer en søgnehelligdag fritages den ansatte for en tjeneste. Herved forøges antallet af korte frihedsperioder tilsvarende.

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

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse. Første maj og grundlovsdag ligestilles med en søgnehelligdag fra kl. 12.00.

### **§ 9. Tjenestedragt**

De ansatte sygeplejersker ydes fri tjenestedragt, eller hvor det af behandlingsmæssige årsager ikke er tilfældet, modtager sygeplejersken herfor en godtgørelse svarende til den til enhver tid gældende godtgørelse for offentligt ansatte sygeplejersker.

### **§ 10. Sygdom**

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

## **§ 11. Barns 1. sygedag**

### **Stk. 1**

Der gives tjenestefri med løn til pasning af et sygt barn under 18 år på dettes 1. sygedag.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fraværet p. gr. a. barns 1. sygedag.

### **Stk. 2**

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til påregnelig løn.

## **§ 12. Barsel og andet familiemæssigt fravær**

Medarbejderne er omfattet af samme regler som den til enhver tid gældende aftale mellem Sundhedskartelles og de (amts-)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager.

## **§ 13. Kompetenceudvikling**

### **Stk. 1.**

Der afholdes i regi af samarbejdsudvalget en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

### **Stk. 2.**

I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå virksomhedens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden, og de økonomiske rammer for kompetenceudvikling og efteruddannelse, herunder styring og målretning af midlerne. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

## **§ 14. Opsigelse**

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

Opsigelse fra arbejdsgiverens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af Dansk Sygeplejeråd og med kopi til samme.

Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen af sygeplejersken 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 Bofællesskaberne Drosthuse 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 Bofællesskaberne Drosthuse i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

## **§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår**

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærloven.

## **§ 16. Tjenestefrihed**

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Bofællesskaberne Drosthuse har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

## **§ 17. Ferie og feriefridage**

### **Stk. 1.**

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Månedslønnedes ferietillæg udgør 1,5 %.

**Stk. 2.**

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriedagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

**§ 18. Hovedaftale**

Hovedaftalen indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Bofællesskaberne Drosthuse er gældende.

**§ 19. Implementering af EU-direktiver**


Parterne anser følgende direktiver for implementeret ved denne overenskomstindgåelse:

- Arbejdstidsdirektivet (direktiv af 23. november 1993)
- Deltidsdirektivet (Direktiv af 1. juli 1996)
- Tidsbegrænset ansættelse (Direktiv af 28. juni 1999)


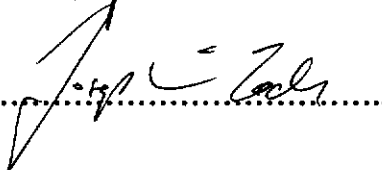
**§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

Nærværende overenskomst er gældende fra den 01.01.2006 og kan såvel af Bofællesskaberne Drosthuse som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel.

For Bofællesskaberne Drosthuse, den 2006

  
Drosthusesnes Adm.  
Karlslunde Strandvej 16  
2690 Karlslunde

For Dansk Sygeplejeråd, den 2006



## Bilag 1 Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg

### § 1 Tillidsrepræsentantregler

Bofællesskaberne Drosthuse yder tjenestefrihed med sædvanlig løn for den tid tillidsrepræsentanter anvender til deres funktion, herunder til møder, kurser m.v., som arrangeres af Dansk Sygeplejeråd eller kommunen.

Såfremt Bofællesskaberne Drosthuse i den pågældende kommune indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl., i henhold til fondens vedtægter herom, refunderer Dansk Sygeplejeråd virksomhedens udgift til tjenestefriheden ved behørig dokumentation heraf.

#### 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 mere end 5 medlemmer, vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

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

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

#### Stk. 3 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen, 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.

#### Stk. 4 Valg af tillidsrepræsentant

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

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

Tillidsrepræsentanten er valgt ved simpelt flertal.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd centralt, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationen fremsender meddelelse om valget til Bofællesskaberne Drosthuse.

Virksomheden er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Dansk Sygeplejeråd centralt 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 fagretlige behandling verserer.

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

#### **Stk. 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.

#### **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 virksomhedens ledelsespligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten kan derfor 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.

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.

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.

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

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

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

### **Stk. 8 Fællestillidsrepræsentant**

Inden for virksomheder, 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 virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomheden, 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 mindst 6 måneder.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd. Virksomheden kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at Dansk Sygeplejeråd har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jvf. Overenskomstens bestemmelser herom.

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før Dansk Sygeplejeråd har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

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.

## **§ 2 Samarbejdsudvalg, medindflydelse og medbestemmelse**

### **Stk. 1 Ledelse**

På alle Bofællesskaberne Drosthuseenes arbejdspladser i henhold til denne overenskomst udøves ledelsesretten af Bofællesskaberne Drosthuse 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 retningslinier 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 tryghed. 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 retningslinier 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, 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 retningslinier for pågældende område.

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

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinier 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, overenskomst-mæssige 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.