

Overenskomst

mellem

Tværfagligt SmerteTeam

og

Dansk Sygeplejeråd

2006

Kapitel 1	Overenskomstens område	3
§ 1	Overenskomstens område	3
Kapitel 2	Ansættelse	3
§ 2	Ansættelse	3
Kapitel 3	Løn, tillæg og pension	3
§ 3	Løn og tillæg	4
§ 4	Pension	4
Kapitel 4	Arbejdstid	4
§ 5	Arbejdstid	5
§ 6	Søgnehelligdage og fridøgn/frihedsperioder	6
§ 7	Overarbejde	6
§ 8	Deltidsansattes merarbejde	6
§ 9	Afspadsering	7
Kapitel 5	Øvrige bestemmelser	7
§ 10	Tjenestefrihed og efter-/videreuddannelse	8
§ 11	Sygdom	8
§ 12	Barns 1. sygedag	8
§ 13	Ferie	9
§ 14	Fravær af familiemæssige årsager	10
§ 15	Opsigelse	11
§ 16	Øvrige ansættelsesvilkår	11
Kapitel 6	Timelønnede	11
§ 17	Personafgrænsning	11
§ 18	Sygdom, graviditet og barsel	12
§ 19	Barns 1. sygedag	12
§ 20	Afskedigelse	12
Kapitel 8	Interesstevister samt bestemmelser om tillidsrepræsentanter og samarbejde	12
§ 21	Tvistløsning	13
§ 22	Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg	13
§ 23	Hovedaftale	13
§ 24	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	14
Bilag 1 A	Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser	14
Bilag 1 B	Andet fravær af familiemæssige årsager	17

## **Kapitel 1 Overenskomstens område**

### **§ 1 Overenskomstens område**

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Tværfagligt SmerteTeam og Dansk Sygeplejeråd, omfatter ved overenskomstens indgåelse stillinger som sygeplejerske til sygeplejefaglige opgaver i virksomheden, samt stillingen som klinikleder.

## **Kapitel 2 Ansættelse**

### **§ 2 Ansættelse**

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

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

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

## **Kapitel 3 Løn, tillæg og pension**

### **§ 3 Løn og tillæg**

#### **Stk. 1**

Sygeplejersker aflønnes med en bruttoløn på 332.000 kr. p.a. Bruttolønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag på 5,67%.

Kliniklederen aflønnes med en bruttoløn på 384.000 kr. p.a. Bruttolønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag på 5,67%.

#### **Stk. 2**

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

Der kan herudover aftales tillæg. Tillæg 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.

Stk. 4

For deltidsansatte reduceres lønnen forholdsvis.

Stk. 5

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

Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.

## § 4 Pension

Sygeplejersken skal være medlem af Pensionskassen for Sygeplejersker og der foretages månedlig indbetaling af 17,0 % af bruttolønnen (grundløn + funktionsløn og kvalifikationsløn samt eventuelle andre former for løn), hvoraf 5,67 % udredes af sygeplejersken og 11,33 % af Tværfagligt SmerteTeam.

I den lovbestemte del af orlovsperiode ved graviditet, barsel og adoption (Lovbekendtgørelse nr. 895 om ligebehandling med senere ændring) indbetaler arbejdsgiveren det fulde pensionsbeløb.

## Kapitel 4 Arbejdstid

### § 5 Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, beregnet over en normperiode på 12 uger.

Arbejdstiden placeres på ugens hverdage.

Stk. 2

Den daglige arbejdstid udgør mellem 6 timer og 10 timer.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt mellem virksomheden og den ansatte og der kan indgås aftale om fravigelse af den daglige arbejdstid, således at den kan udgøre mellem 5 og 12 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. 3**

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. 4**

Fast deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen svarende til den nedsatte arbejdstid. Er der tale om fast planlagt merarbejde ud over 1 måned, medfører dette en ændring af lønkvoten.

## **§ 6 Søgnehelligdage og fridøgn/frihedsperioder**

**Stk. 1**

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

**Stk. 2**

Der holdes fri hver weekend samt på søgnehelligdage.

Juleaftensdag, Nytårsaftensdag betragtes som søgnehelligdage.  
Første maj og Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdage fra kl. 12.00.

## § 7 Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde som ligger ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge inden for en periode på 12 uger, eller som ligger udover den daglige planlagte arbejdstid.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Overarbejde honoreres med tillæg på 50 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt  $\frac{1}{2}$  time.

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

## § 8 Deltidsansattes merarbejde

Deltidsbeskæftigede honoreres med timeløn samt et tillæg på 25 % af timelønnen beregnet pr. påbegyndt  $\frac{1}{2}$  time for de timer, der ydes udover den pågældendes aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer ugentligt. Tjeneste her ud over honoreres som overarbejde.

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Tjeneste udover den fastlagte daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte honoreres som overarbejde. Såfremt der ikke kan fastsættes en daglig arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte fastsættes dette til 7,4 time.

## § 9 Afspadsring

Afspadsring afvikles efter aftale med den ansatte. Afspadsring afvikles senest 3 måneder efter indtjening i modsat fald sker udbetaling med næstfølgende lønudbetaling.

## Kapitel 5 Øvrige bestemmelser

### § 10 Tjenestefrihed og efter-/videreuddannelse

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til kurser, konferencevirksomhed, møder m.v., som Tværfagligt SmerteTeam og sygeplejersken er blevet enige om, at sygeplejersken skal deltage i.

Udgifter i forbindelse med nævnte virksomhed betales af Tværfagligt SmerteTeam.

#### Stk. 2

Virksomhedens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer.

Virksomheden 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.

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

#### Stk. 3

Der gennemføres én gang årligt medarbejderudviklingssamtaler, hvor kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter drøftes.

#### Stk. 4

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. 5

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

#### Stk. 6

Såfremt medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i blandt andet interne kurser og anden kvalificerende aktivitet, for eksempel sidemandsoplæring mv.

## § 11 Sygdom

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

## § 12 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.

## § 13 Ferie

### Stk. 1.

Sygeplejersken er omfattet af den til hver tid gældende ferielov.

Sygeplejersken 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.

### Stk. 2.

Medarbejdere er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår. Feriefridage optjenes på samme måde som feriedage.

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

Afoldes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, ydes medarbejderen kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Ved fratræden afvikles resterende feriefridage eller udbetales med sædvanlig timeløn.



## § 14 Fravær af familiemæssige årsager

### Stk. 1

Ved graviditet, barsel, adoption og orlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning med aftalte forbedringer, jfr. Vedlagte bilag 1.

### Stk. 2

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

#### *Bemærkning*

*Kvinder har ret til fravær med sædvanlig løn til undersøgelse og behandling for barnløshed.*

Faderen (retten overgår til moderen, såfremt faderen har orlov ved adoption) har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen/adoption, 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 14 - 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 orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

### Stk. 5

Der ydes orlov med fuld løn til pasning af alvorligt sygt barn (jf. dagpengelovens § 19 a) samt forskels løn til pasning af døende pårørende, når der er bevilget plejeorlov (jf. § 104 i lov om social service). Der ydes tjenestefrihed til pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v. (jf. § 29 i lov om social service).

Den ansatte skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

#### Stk. 6

Ved indlægges af ansattes barn under 14 års, hvor der stilles krav om en af forældrenes medindlæggelse, ydes orlov med sædvanlig løn i maksimalt en uge om året. Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioder er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

#### Stk. 7

Den ansatte berettiges til to omsorgsdag pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

### § 15 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 Tværfagligt SmerteTeam 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 Tværfagligt SmerteTeam i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

## § 16 Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærloven.

## Kapitel 6 Timelønnede

### § 17 Personafgrænsning

Ansatte, som har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen eller er ansat til højst 1 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.

### § 18 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.

## § 19 Barns 1. sygedag

Timelønnede har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn på et barns 1 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,

## § 20 Afskedigelse

For timelønnede gælder 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

## Kapitel 8 Interessetvister samt bestemmelser om tillidsrepræsentanter og samarbejde

### § 21 Tvistløsning

Procedure for interessetvister.

Proceduren for interessetvister tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interesstvist føres der hurtigst muligt mellem Tværfagligt SmerteTeam og Dansk Sygeplejeråd en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger

- b. Bilægges interesstvisten ikke ved denne forhandling, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

## § 22 Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

På det tidspunkt hvor der er ansat 5 sygeplejersker på Tværfagligt SmerteTeam træder protokollat 1 om TR og samarbejdsudvalgsbestemmelser i kraft.

## § 23 Hovedaftale

Hovedaftalen indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Tværfagligt SmerteTeam er gældende.

## § 24 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

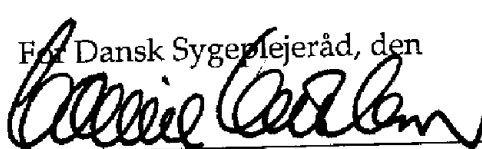
Nærværende overenskomst er gældende fra den 01.04.2006 og kan såvel af Tværfagligt SmerteTeam som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel.

For Tværfagligt SmerteTeam, den 20/7 2006



---

For Dansk Sygeplejeråd, den 24/7 2006

 Hella A. Thomsen

---

## Bilag 1 A Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

	Før Fødsel med løn	Efter Fødsel med løn	Yderligere fravær med dagpenge
<b>Moder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 uger med løn</li> <li>• tidligere hvis risiko for moderen eller fostret, jfr. dagpengelovens § 12, stk. 2.</li> <li>• Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold</li> <li>• Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meddelelse om graviditet og tidspunkt for påbegyndelse af orlov skal ske senest 3 måneder før forventet fødsel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• op til 28 uger med løn, fordelt således: <ul style="list-style-type: none"> <li>- første 14 uger til moder</li> <li>- næste 14 uger til deling mellem forældre</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senest 8 uger efter fødsel, skal meddeles tidspunkt for tilbagemødet til arbejdet.</li> </ul>	
<b>Fader</b>	+	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 uger i forbindelse med fødsel.</li> <li>• 2 uger placeret indenfor barnets første 46. uger (udvidet fædreorlov).</li> <li>• 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.</li> </ul>	

		<p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 uger før forventet fødsel, hvis han vil holde de 2 ugers orlov i forbindelse med fødsel.</li> <li>• 4 ugers varsel for de 2 ugers udvidet fædreorlov, inden uge 46.</li> </ul>	
Fælles		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efter aftale med arbejdsgiver, kan der udskydes op til 32 uger af fraværet efter uge 14. Løn og dagpenge vil herefter blive tilsvarende udskudt.</li> <li>• Hvis den ansatte fratræder inden aftalebaseret udskydelse er afholdt, bortfalder retten til den udskudte fravær, med mindre der træffes aftale med ny arbejdsgiver.</li> <li>• Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftalebaseret udskudt orlov skal varsles med 8 uger, når det skal anvendes.</li> <li>• Retsbaseret udskudt orlov, skal varsles med 16 uger, når det skal anvendes.</li> <li>• Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel kan afgives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efter barnets 14. uge, har forældreparret ret til dagpenge i sammenlagt 32 uger.</li> <li>• Til hver fødsel, kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar.</li> <li>• 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.</li> <li>• Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udskydelse af orlov skal meddeles arbejdsgiver indenfor 8 uger efter fødsel.</li> </ul>

		inden udløbet af fristen for de forskellige varsler.	
<b>Adoption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption i udlandet: Indtil 8 uger med sædvanlig løn, hvis krav om ophold i afgiverland inden modtagelsen.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoptionsorlov skal så vidt muligt varsles med 3 måneder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ret til fravær med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet.</li> </ul> <p><b>Meddelelse til arbejdsgiver:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inden 8 uger efter modtagelsen, skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, samt om udskydelse ønskes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Ret til at forlænge eller udskyde orlov efter samme regler, som ved barselorlov.</li> </ul>

**Oversigten skal suppleres med Ligebehandlingslovens samt Dagpengelovgivningens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselorlov 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 1 B Andet fravær af familiemæssige årsager

<p>Omsorgsdage</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Til og med det kalenderår, hvor barn fylder 7 år.</li> <li>• Barnet skal have ophold hos den ansatte.</li>   <li>• Kan afholdes som hele eller halve dage.</li> <li>• Ved jobskifte maksimalt 2 dage samme kalenderår pr. barn.</li> <li>• Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2.</li> <li>• Ikke afholdte dage kan ikke udbetales ved arbejdsophør.</li>   <li>• 2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt.</li>   <li>• Ingen offentlig dækning.</li>   <li>• Sædvanlig løn.</li> </ul>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Ulykke og akut sygdom</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt.</li>   <li>• Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig.</li>   <li>• Kortere varighed.</li>   <li>• Ingen offentlig dækning.</li>   <li>• Intet lønkrav.</li> </ul>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Spædbarnets indlæggelse</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen</li> <li>• Fraværretten forlænges med indlæggelsesperioden</li> </ul>	<p>Betingelser</p>   <p>Særlige</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen.</li> <li>• Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse</li> <li>• Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.</li> <li>• Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</li> <li>• Dagpenge i højst 3 måneder.</li> <li>• Sædvanlig løn i op til 3 måneder.</li> </ul>	<p>bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Børns hospitalsindlæggelse (gældende fra 1. oktober 2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forældre til børn under 14 år</li> <li>• Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet</li> <li>• På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen</li> <li>• Op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder</li> <li>• Ingen offentlig dækning</li> <li>• Sædvanlig løn</li> </ul>	<p>Betingelser</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagpengelovens § 19 a skal være opfyldt.</li> <li>• Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 25 dage nødvendigt.</li> <li>• Maksimum 52 uger inden for 18 måneder.</li> <li>• Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn.</li> <li>• Kan aftale yderligere fravær.</li> <li>• Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</li> </ul>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.</li> </ul>	
<b>Pasning af barn med nedsat funktionsevne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Under 18 år.</li> <li>• § 29 i Lov om social service skal være opfyldt.</li> <li>• Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</li> <li>• Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn.</li> <li>• Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</li> <li>• Intet lønkrav.</li> </ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b>  <b>Kompensation</b>  <b>Løn</b>
<b>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• § 104 i Lov om social service skal være opfyldt.</li> <li>• Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem.</li> <li>• Hospitalsbehandling udsigtsløs.</li> <li>• Ej tidsbestemt.</li> <li>• Indtil 14 dage efter dødsfald.</li> <li>• Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</li> <li>• Arbejdsgiver betaler forskellen mellem plejevederlag og sædvanlig løn.</li> <li>• Der optjenes ret til ferie under fraværet.</li> <li>• Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.</li> </ul>	<b>Betingelser</b>  <b>Særlige bemærkninger</b>  <b>Fraværsperiode</b>  <b>Kompensation</b>  <b>Løn</b>