

**Overenskomst**

**mellem**

**Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning**

**og**

**Dansk Sygeplejeråd**

**for sygeplejersker**

**2009**



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	5
§ 10	Barns 1. og 2. sygedag	5
§ 11	Efteruddannelse/videreuddannelse	5
§ 12	Ferie	5
§ 13	Feriefridage	6
§ 14	Barsel, adoption og fravær af familiemæssige årsager	6
§ 15	Andet fravær af familiemæssige årsager	8
§ 16	Fastholdelse af medarbejdere	8
§ 17	Opsigelse	9
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår	10
Kapitel 5	Timelønnede	10
§ 19	Personafgrænsning	10
§ 20	Arbejdstid	10
§ 21	Sygdom, graviditet og barsel	10
§ 22	Barns 1. og 2. sygedag	10
§ 23	Afskedigelse	11
§ 24	Øvrige ansættelsesvilkår	11
Kapitel 6	Twistløsning m.v.	11
§ 25	Twistløsning	11
§ 26	Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg	12
§ 27	Hovedaftale	12
§ 28	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	12

## **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 sygeplejerske ved Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning, jf. lov om friplejeboliger.

## **Kapitel 2 Ansættelse**

### **§ 2 Ansættelse**

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

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

### **§ 3 Løn og tillæg**

#### **Stk. 1**

Sygeplejersker aflønnes pr. 1. oktober 2009 med en nettoårsløn, der som minimum udgør 317.727,00 kr.

Sygeplejersker, der afløser centerlederen under denne fravær modtager et pensionsgivende tillæg på 1000 kr. pr. uge.

#### **Stk. 2**

Der ydes tillæg for relevant efter- og videreuddannelse. Tillæggets størrelse aftales mellem Dansk Sygeplejeråd og Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning.

Herudover kan forhandles pensionsgivende funktionsløn og kvalifikationsløn efter aftale mellem Dansk Sygeplejeråd 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**

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. 1. april i henhold til Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik for funktionærer i servicebranchen. Reguleringen sker 1. gang i 2010.

Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.

### **§ 4 Pension**

Sygeplejersken skal være medlem af Pensionskassen for Sygeplejersker og der foretages månedlig indbetaling af pensionsbidrag.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,25 % af de i § 3 nævnte løndelev. Arbejdsgiveren udreder hele bidraget, og 1/3 af det samlede bidrag betragtes som det ansattes eget bidrag.

## **Kapitel 3 Arbejdstid**

### **§ 5 Arbejdstid**

Arbejdstidsaftalen, jf. Bilag 1 er gældende.

## **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 sygeplejersken er blevet enige om, at sygeplejersken 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

Den ansatte 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 i Stauning forpligter sig til at give medarbejderen mulighed for relevant efteruddannelse.

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

### Stk. 2

Medarbejderen har pligt til 2 dages efteruddannelse pr. år med henblik på opkvalificering af sygeplejefaglige kompetencer.

## § 12 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.

### § 13 Feriefridage

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

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

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

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden tre uger rejse krav om 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 Barsel, adoption og fravær af familiemæssige årsager

#### Stk. 1

Ved graviditet, barsel, adoption og omsorgslov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning med aftalte forbedringer, jævnfør bilag 2.

#### 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/registreret partner 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/registreret partner 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 medarbejderen 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.

Medarbejderen 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 medarbejderen 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 bruttotimelønnen.

Oversigt over bestemmelserne er beskrevet i Bilag 1a.

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

Der henvises til bilag 2b vedrørende 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

### **§ 16 Fastholdelse af medarbejdere**

#### **Stk. 1**

Følgende er gældende fra det kalenderår hvor medarbejderen 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 fratræden udbetales ikke afholdte seniordage.

#### **Stk. 3**

Den ansatte skal tidligst muligt varsle hvornår seniordage ønskes afholdt.

#### **Stk. 4**

Den 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 sygeplejerskens side ske i henhold til Funktionærloven.

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

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 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 5 Timelønnede

### § 19 Personafgrænsning

Ansatte, som ikke har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen og er beskæftiget i fulde kalendermåneder aflønnes med timeløn.

Timelønnen er 1/1924 af lønnen i henhold til § 3.

Timelønnede har – hvor ingen anden afregning er aftalt – ret til ugentlig afregning.

### § 20 Arbejdstid

Bilag 2 er gældende for timelønnede sygeplejersker.

### § 21 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.

### § 22 Barns 1. og 2. sygedag

Timelønnede har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang 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 medarbejderen,
- 2.) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet,
- 3.) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

## § 23 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

## § 24 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt bestemmelserne om overenskomstens område, løn, kørselsgodtgørelse, efter-/videreuddannelse, ferie, tvistløsning og tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg.

## Kapitel 6 Tvistløsning m.v.

### § 25 Tvistløsning

Proceduren for interesseløst tvister tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interesseløst tvist 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 interesseløst tvisten 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 interesselisten ikke ved de centrale forhandlinger, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

## § 26 Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

På det tidspunkt hvor der er ansat 5 sygeplejersker på Dansk Røde Kors Fripleshjem i Stauning træder Bilag 3 om TR og samarbejdsudvalgsbestemmelser i kraft.

## § 27 Hovedaftale

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

## § 28 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

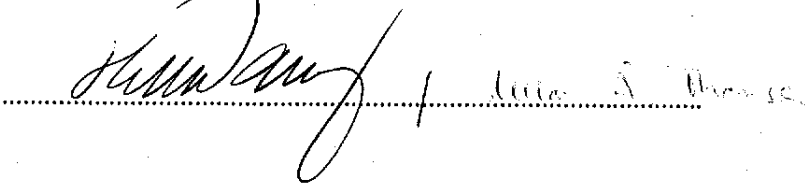
Overenskomsten træder i kraft 01.10.2009

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 17/12 2009

  
.....

For Dansk Sygeplejeråd, den 14/12 2009

  
.....