

Sag nr. 1111-0112		
Stamkort		
Modt. 09 FEB. 2012		
UTI		Skannet ✓

Overenskomst

mellem

Flying Nurses ApS

og

Dansk Sygeplejeråd

Timelønnede

2011



§ 1.	Timelønnet ansættelse	3
§ 2.	Ansættelsesbevis	3
§ 3.	Løn	3
§ 4.	Lønregulering	4
§ 5.	Pension	4
§ 6.	Arbejdstid	5
§ 7.	Hviletid og fridøgn	5
§ 8.	Pauser	5
§ 9.	Fridøgn	5
§ 10.	Arbejdstidsbestemte ydelser	5
§ 11.	Transportgodtgørelse	6
§ 12.	Efter-/videreuddannelse	6
§ 13.	Opsigelse	7
§ 14.	Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	7
§ 15.	Ferie	7
§ 16.	Hovedaftale	7
§ 17.	Ikrafttræden og opsigelse	8
	Bilag 1, Ansættelseskontrakt	9
	Bilag 2, Hovedaftale	10
§ 1.	SAMARBEJDE OG ORGANISATIONSFRIHED	12
§ 2.	LEDELSESRETEN	12
§ 3.	OVERENSKOMSTINDGÅELSE	13
§ 4.	OVERENSKOMSTOPHØR	13
§ 5.	ARBEJDSSTANDSNING	13
§ 6.	FREDSPLIGT	14
§ 7.	fællesmøde og arbejdsretten	14
§ 8.	mægling og voldgift	15
§ 9.	IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	15
	PROTOKOLLAT	18
	PROTOKOLLAT	19

§ 1. Timelønnet ansættelse

Overenskomsten omfatter timelønnede sygeplejersker der ansættes til specialistopgaver i borgerens eget hjem.

Stk. 1

Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer, vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsen, er gældende.

Stk. 2

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

§ 2. Ansættelsesbevis

Stk. 1

Ved ansættelse af sygeplejersker gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager medarbejderen en ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst. Bilag 1 kan anvendes.

Stk. 3

Ved fratræden har medarbejderen ret til dokumentation for ansættelsen.

§ 3. Løn

Stk. 1

Timelønnen udgør pr. 1. januar 2012 kr. 176,00 og indeholder den ansattes eget pensionsbidrag, jf. § 5.

Tjeneste honoreres pr. påbegyndt ½ times tjeneste.

Stk. 2

Der kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales tillæg, som begrundes i:

- den ansattes arbejds- og ansvarsområde
- i medarbejderens kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen

Tillæg reguleres med samme procentsats og på samme tidspunkt som lønnen jf. stk. 1.

Stk. 3

Ved timeløn forstås:

Bruttotimeløn (grundløn + tillæg + eget pensionsbidrag) pr. år/1924 = timeløn.

Timeløn i relation til beregning af ulempetillæg sker på samme grundlag (grundløn + tillæg + eget pensionsbidrag). Arbejdsgiverens pensionsbidrag indgår ikke i beregningen.

Stk. 4

Arbejdsgiveren og medarbejderen gennemfører en årlig lønforhandling.

Stk. 5

Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Stk. 6

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af virksomheden, og såfremt den pågældende ikke kan anvise anden tjeneste, har den ansatte - med mindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

§ 4. Lønregulering

Alle beløb i nærværende overenskomst reguleres i henhold til DA's konjunkturstatistik for funktionærer i serviceprægede erhverv. Den målte ændring i 4. kvartal i det foregående år anvendes. Reguleringen sker hvert år pr. 1. april. Første gang i 2012.

Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.

§ 5. Pension

Timelønnede har ret til pension.

Som bidrag til sygeplejerskens pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 12 % og sygeplejersken 6 % af timelønnen.

Parterne kan aftale en højere pensionsordning.

Sygeplejersken beslutter om pensionsbeløbet skal indbetales til Pensionskassen eller til PKA +.

Indbetaling foretages af virksomheden og sker samtidig med lønudbetalingen.

§ 6. Arbejdstid

Stk. 1

Den daglige arbejdstid aftales mellem sygeplejersken og virksomheden og kan maksimalt udgøre 12 timer, inkl. transport til og fra klienterne.

§ 7. Hviletid og fridøgn

I henhold til Arbejds miljølovens regler om hviletid og fridøgn skal der mellem to døgnstjenester være 11 timers hviletid.

§ 8. Pauser

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis medarbejderen arbejder ud over 4 timer dagligt.

Hvis arbejdstiden overstiger 10 timer, har den ansatte ret til yderligere én pause

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden.

Bemærkning:

Medarbejderen har ret til en uforstyrret spisepause, dog således at medarbejderen står til rådighed, hvis der skulle opstå en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand.

Pausen placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. Fridøgn

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

§ 10. Arbejdstidsbestemte ydelser

Stk. 1

For tjeneste på en søgnehelligdag og særlige fridage ydes tillæg på 150 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt ½ time.

For tjeneste 1. maj og Grundlovsdag ydes tillægget fra kl. 12.

Bemærkning

Sønehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag.

Stk. 2

For tjeneste i tidsrummet fredag kl. 20.00 til mandag kl. 08.00 ydes et tillæg på 50 % af timelønnen, for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3

For tjeneste efter kl. 18 ydes et tillæg på 30 % af timelønnen.

Stk. 4

Tillæg efter stk. 1 – 3 kan erstattes af et fleksibilitetstillæg hvis størrelse aftales mellem virksomheden og medarbejderen

§ 11. Transportgodtgørelse

Der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i medarbejderens egen bil, efter statens højeste takst.

§ 12. Efter-/videreuddannelse

Stk. 1

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, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Stk. 2

Sygeplejersker ydes orlov med sædvanlig løn ved deltagelse i relevante efter-/videreuddannelsesaktiviteter. Evt. kursus-, transport- og opholdudgift afholdes af virksomheden.

§ 13. Opsigelse

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

Timelønnede har ret til løn for planlagte vagter, hvis ansættelsesforholdet opsiges på grund af sygdom.

§ 14. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

Timelønnede optjener ret til løn under sygdom for planlagte tjenester. Herudover finder Dagpengeloven anvendelse.

Timelønnede har ret til tjenestefrihed uden løn i tilfælde af barns 1. og 2. sygedag.

§ 15. Ferie

Der ydes timelønnede ferie efter ferieloven.

§ 16. Hovedaftale

Hovedaftalen indgået mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner er gældende. Aftalen er vedlagt som bilag 2.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende overenskomst træder i kraft med virkning fra 01.01.2012 og kan opsiges med tre måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2013

Indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af medarbejder på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler.

APS
For Flying Nurses, den 7/2 2012

.....
Audle Jensen

Dansk Sygeplejeråd, den 30/1 2012

.....
Lilla A. Thomsen

Bilag 1, Ansættelseskontrakt

for timelønnet sygeplejerske

(Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned)

1. (navn og adresse, SE nr., evt. stempel)		
Ansætter herved (navn og adresse)		
2. Som (titel/stilling)		
Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej		
3. Arbejdssted (adresse)		
4. Ansat fra (dato)	Evt. til (hvis tidsbegrænset)	
5. Arbejdstiden er aftalt til _____ timer pr. uge		
6. Ansættelsesforholdet bringes til ophør i overensstemmelse med overenskomstens § 13		
7. Bruttolønnen er pr. (dato)	aftalt til kr.	pr. time
Eventuelle tillæg	kr. _____	
Bruttoløn i alt	kr.	pr. time
8. Om pension er truffet følgende aftale:		
Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget ____% og arbejdsgiverbidraget ____%. Bidragene beregnes af den samlede løn.		
9. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst mellem Flying Nurses og Dansk Sygeplejeråd		
10. Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.		
Personalecirkulære udleveret <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej		
11. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:		
_____	_____	
Dato	Arbejdsgiverens underskrift	
_____	_____	
Dato	Medarbejderens underskrift	

Bilag 2, Hovedaftale

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FARMAKONOMFORENINGEN

ERGOTERAPEUTFORENINGEN

DANSKE FYSIOTERAPEUTER

JORDEMODERFORENINGEN

DANSKE BIOANALYTIKERE

DANSK SYGEPLEJERÅD

KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET

DANSK TANDPLEJERFORENING

HOVEDAFTALE

mellem

Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet
Sundhedskartellet
vedrørende overenskomstansatte medarbejdere

Indholdsfortegnelse

§ 1.	Timelønnet ansættelse	3
§ 2.	Ansættelsesbevis	3
§ 3.	Løn	3
§ 4.	Lønregulering	4
§ 5.	Pension	4
§ 6.	Arbejdstid	5
§ 7.	Hviletid og fridøgn	5
§ 8.	Pauser	5
§ 9.	Fridøgn	5
§ 10.	Arbejdstidsbestemte ydelser	5
§ 11.	Transportgodtgørelse	6
§ 12.	Efter-/videreuddannelse	6
§ 13.	Opsigelse	7
§ 14.	Sygdom og barns 1. og 2. sygedag	7
§ 15.	Ferie	7
§ 16.	Hovedaftale	7
§ 17.	Ikrafttræden og opsigelse	8
	Bilag 1, Ansættelseskontrakt	9
	Bilag 2, Hovedaftale	10
§ 1.	SAMARBEJDE OG ORGANISATIONSFRIHED	12
§ 2.	LEDELSESRETEN	12
§ 3.	OVERENSKOMSTINDGÅELSE	13
§ 4.	OVERENSKOMSTOPHØR	13
§ 5.	ARBEJDSSTANDSNING	13
§ 6.	FREDSPLIGT	14
§ 7.	FÆLLESMØDE OG ARBEJDSRETEN	14
§ 8.	MÆGLING OG VOLDGIFT	15
§ 9.	IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	15
	PROTOKOLLAT	18
	PROTOKOLLAT	19

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for:

1)

- A. Regionernes Lønnings- og Takstnævn
- B. De regioner og øvrige ansættelsesmyndigheder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og én eller flere af de organisationer eller et samarbejde heraf, der er nævnt under pkt. 2) A.

BEMÆRKNINGER:

Ved øvrige ansættelsesmyndigheder forstås selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

2)

- A. Farmakonomforeningen, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen, Danske Bioanalytikere, Dansk Sygeplejeråd, Kost & Ernæringsforbundet og Dansk Tandplejerforening.
- B. Medlemmer af de under pkt. 2) A, nævnte organisationer, der er omfattet af en overenskomst indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og én eller flere af de organisationer eller et samarbejde heraf, der er nævnt under pkt. 2) A.

§ 1. SAMARBEJDE OG ORGANISATIONSFRIHED

Stk. 1.

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn, den enkelte region og øvrige ansættelsesmyndigheder vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at personale, der er omfattet af en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst, organiserer sig i et forbund, der er omfattet af hovedaftalen.

§ 2. LEDELSESRETEN

Regionerne og øvrige ansættelsesmyndigheder udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, eller en lokal aftale, der måtte træde i stedet herfor, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 3. OVERENSKOMSTINDGÅELSE

Stk. 1.

Parterne er enige om, at løn- og øvrige ansættelsesvilkår fastlægges ved kollektiv overenskomst.

Stk. 2.

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Dog kan parterne aftale en anden frist i forbindelse med de generelle forhandlinger om overenskomstfornyelser. Forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4. OVERENSKOMSTOPHØR

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomtparterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5. ARBEJDSSTANDSNING

Stk. 1.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

Stk. 2.

Retten til at iværksætte arbejdsstandsninger tilkommer vedkommende organisation og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 3.

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes gives vedkommende part ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksettes.

Stk. 4.

Arbejdsstandsning kan ikke omfatte:

- lederstillinger
- ansatte, der undtages ved aftale mellem parterne

Der skal som minimum indgås en aftale, der sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, som vil blive berørt af en arbejdsstandsning.

Stk. 5.

Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 6.

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

§ 6. FREDSPLIGT

Stk. 1.

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

Stk. 2.

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge at få bragt dem til ophør.

§ 7. FÆLLESMØDE OG ARBEJDSRETEN

Stk. 1.

1. Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale,
2. brud på denne hovedaftale, eller
3. brud på overenskomst indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet, Farmakonomforeningen, Jordemoderforeningen, Danske Bioanalytikere og Dansk Tandplejerforening

kan indbringes for Arbejdsretten.

BEMÆRKNINGER:

Brud på lokale aftaler kan ligeledes indbringes for Arbejdsretten, medmindre der lokalt er aftalt andre konfliktløsningsregler, eller aftalerne er indgået efter bestemmelser, som ikke er omfattet af denne hovedaftale.

Hvis det påståede overenskomstbrud er en overenskomststridig arbejdsstandsning skal fællesmøde afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre denne er ophørt inden fællesmødets afholdelse, jf. Lov om arbejdsretten, § 9, stk. 2.

Der er mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FTF indgået aftale om retningslinier for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger og aftale om retningslinier for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten.

I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt inden indbringelse for Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FTF.

§ 8. MÆGLING OG VOLDGIFT

Stk. 1.

Enhver uenighed om fortolkning af en kollektiv overenskomst kan søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift.

Stk. 2.

Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmødet mellem parterne afholdes snarest muligt. Mæglingsmødet afholdes mellem vedkommende organisation, som har underskrevet hovedaftalen, og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 3.

Vægning ved at søge uenigheden bilagt ved mægling anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til at henvise sagen til afgørelse ved voldgift uden forudgående mægling.

Stk. 4.

Opnås der ikke ved mæglingen en løsning af striden og vedrører denne forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden hver vælger 2 medlemmer. Arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden udpeger endvidere i forening en opmand.

Stk. 5.

Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 6.

Vægner en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under henvisning til, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en kollektiv overenskomst, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægningens berettigelse for Arbejdsretten.

§ 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Denne hovedaftale med tilhørende protokollater træder i kraft med virkning fra det tidspunkt, hvor hovedaftalen er dateret. Samtidig bortfalder den tidligere hovedaftale af 29-09-2005 med tilhørende protokollater mellem Amtsrådsforeningen og organisationer omfattet af denne hovedaftale.

Stk. 2.

Hovedaftalen er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelse af hovedaftalen fra en organisations side har alene virkning for pågældende organisation. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 4.

Er forhandlinger om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende overenskomster afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den 22. oktober 2008

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Susanne Engstrøm

/ Line Posselt

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:
Gunnar Gamborg

/ Torben Weihrauch

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:
Johnny Kuhr

/ Jan Erik Rasmussen

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lillian Bondo

/ Lene Maigaard

For DANSKE BIOANALYTIKERE:
Anne Lise Madsen

/ Tine Fredsted

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Connie Kruckow

/ Helle Varming

For KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

/ Charlotte Knudsen

For DANSK TANDPLEJERFORENING:
Elisabeth Gregersen

/ Lisbeth Kruse Hansen

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

PROTOKOLLAT

mellem

Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd i tilknytning til hovedaftale af dags dato mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere

Dansk Sygeplejeråd oplyser, at rådet for Foreningen af Radiografer i Danmark varetager forhandlingerne for radiografer, som er medlemmer af den omtalte forening.

På det grundlag er der enighed mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd om, at også radiografer er omfattet af hovedaftalen af dags dato.

København, den 22. oktober 2008

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Connie Kruckow

/ Helle Varming

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

PROTOKOLLAT

mellem

Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Danske Fysioterapeuter i tilknytning til hovedaftale af dags dato mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere

Danske Fysioterapeuter oplyser, at Danske Fysioterapeuter for Landsforeningen af statsautoriserede Fodterapeuter varetager forhandlingerne for fodterapeuter, som er medlemmer af landsforeningen.

Det samme gælder for afspændingspædagoger, som er medlemmer af Danske Afspændingspædagoger.

På det grundlag er der enighed mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Danske Fysioterapeuter om, at også fodterapeuter og afspændingspædagoger er omfattet af hovedaftalen af dags dato.

København, den 22. oktober 2008

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:
Johnny Kuhr

/ Jan Erik Rasmussen

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen