

Herlev Privatklinik I/S
Smedeholm 10, st. th.
2730 Herlev
CVR: 29474834

FOA – Fag og Arbejde
Staunings Plads 1 - 3
1790 København V

2008 – 2011

Overenskomst

mellem

Herlev Privatklinik

og

FOA – Fag og Arbejde

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter alle Social- og sundhedsassistenter, der ansættes på Herlev Privatklinik I/S, Smedeland 10. st. 2730 Herlev.

§ 2 Løn

Social- og sundhedsassistenter aflønnes som følger:

Stk. 1 – Løn

Social- og sundhedsassistenter lønnes som følgende.

Pr. 1.12.2007 udgør månedslønnen for 37 timer kr. 31.604,17.

En gang årligt vil lønnen blive taget op til vurdering, første gang d. 1.12.2008.

Stk. 2 – Social- og sundhedsassistenter med ledende/koordinerende/administrative funktioner

Der ydes en bruttoårsløn på mindst 400.000 kr. p.a.

Stk. 3 – Kvalifikationstillæg

Der kan mellem virksomheden og den enkelte social- og sundhedsassistent aftales særligt kvalifikationstillæg, der kan baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer, kurser, uddannelse, erfaring m.v. erhvervet før og under uddannelsen.

Tillæg er pensionsgivende.

Stk. 4 – Andre lønelementer

Mellem virksomheden og FOA kan aftales andre lønelementer f.eks. bonusordning, resultatløn og overskudsdeling.

§ 3 Pension

Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler virksomheden 9,6 % af de i § 2, stk. 1, 2 og 3 nævnte lønninger samt tillæg samt de deltidsbeskæftigedes merarbejde, jf. § 10, stk. 5. Endvidere tilbageholder virksomheden i den ansattes løn et beløb på 4,8 %. Pensionsbidragene indbetales af klinikken til PenSam. Der henvises til pensionsaftale med PenSam, som udleveres til den ansatte af Herlev Privatklinik.

§ 4 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetalingen af lønnen indbetaler virksomheden pensionsbidragene i henhold til § 3.

§ 5 Tjenestedragt

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt, inkl. vask.

§ 6 Tjenesteliste

Tjenesteliste bekendtgøres således, at de ansatte (bortset fra afløsningspersonale) til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.

§ 7 Arbejdstid

Stk. 1 – Ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm inden for en normperiode på 12 uger er 37 timer

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for normperiode ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 2 – Daglig arbejdstid

Den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 6 og 9 timer, og den ugentlige arbejdstid fordeles ligeligt på ugens 5 arbejdsdage, med mindre der lokalt er aftalt andet mellem overenskomstens parter.

§ 8 Pauser

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF skal det sikres, at en ansat kan holde pause. Pausen skal placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9 Overarbejde

Stk. 1 – Overarbejde

Tjeneste ud over den fastsatte daglige eller ud over den aftalte ugentlige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Det daglige arbejde tilrettelægges således, at overarbejde så vidt muligt undgås.

Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældendes leder eller med dennes indforståelse, og som ligger uden for den daglige eller ugentlige arbejdstidsnorm.

Stk. 2 – Honorering

Overarbejde honoreres med tillæg på 50 % af timelønnen. Tillægget ydes pr. påbegyndt ½ time.

Hver times overarbejde kan efter aftale med den ansatte konverteres til 1½ times afspadsering.

Overarbejdsbetaling ydes også i forbindelse med tillæg for arbejde mellem kl. 17.00 og 07.30, tillæg for arbejde på weekend samt på søgnehellidage.

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF kan der ikke ske honorering med overarbejdsbetaling, hvor overarbejde indskrænker hviletiden til mindre end 11 (8) timer. Ovenstående betyder, at overarbejde, der indskrænker hviletiden, som nævnt skal afspadseres.

§ 10 Deltidsansatte

Stk. 1 – Arbejdstid

Deltidsbeskæftigede kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det timetal, der berettiger til medlemskab af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden.

Stk. 2 – Varsel

Ændring af denne normalarbejdstid i nedadgående retning samt omlægning af tjenesten kan kun ske med funktionærlovens varsel.

Stk. 3 – Merarbejde

Deltidsansattes frivillige og planlagt ekstra arbejde ud over den ansættelsesbrøken honoreres med timeløn. Honoreringen sker pr. påbegyndt ½ time.

Hver times merarbejde kan efter aftale med den ansatte konverteres til 1 times afspadsring.

Ved fast merarbejde ud over 1 måned har social- og sundhedsassistenten ret til ændring af lønkvoten.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen forholdsmæssigt, svarende til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 4 – Overarbejde

Tjeneste ud over den fastsatte daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde, jf. § 9.

Tjeneste, der falder uden for klinikkens aftalte daglige arbejdstidsnorm, betragtes som overarbejde.

Stk. 5 – Pension

Der beregnes pension af deltidsbeskæftigedes udbetalte merarbejde i henhold til § 3.

§ 11 Timelønnede social- og sundhedsassistenter

Stk. 1 - Beregning af timeløn

Social- og sundhedsassistenter, der ansættes med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn, således at timelønnen beregnes med 1/1924 af den til pågældende anciennitet svarende bruttoårsløns.

Stk. 2 - Afregning

Hvor intet andet er aftalt, har timelønnede ret til ugentlig afregning. Det tilstilles social- og sundhedsassistenten en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Med hensyn til:

§ 5, tjenestedragt

§ 6, tjenesteliste

§ 7, arbejdstid

§ 8, pauser

§ 9, overarbejde

§ 14, weekendtjeneste
§ 16, aften- og nattillæg

gælder samme bestemmelser som for månedslønnede social- og sundhedsassistenter, dog således at arbejdstidsbestemte tillæg udbetales.

Stk. 3 - Søgnehelligdage

Timelønnede ydes for hver times tjeneste et tillæg på 150 % af timelønnen. Tillægget beregnes pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 3 - Varsel

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af klinikken, og såfremt klinikken ikke kan anvise den pågældende 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.

Stk. 4 - Ophævelse

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter Sygedagpengeloven.

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.

Stk. 5 - Ferie

Der ydes timelønnede ferie efter Ferieloven.

§ 12 Fridage og anden frihed

Stk. 1 – Fridøgnperiode

Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn. Der ydes en ugentlige fridøgnperiode af 59 til 64 timers varighed.

Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer. Disse kan hver nedsættes med indtil 3 timer, såfremt der er tale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. døgn.

Stk. 2 – Inddragelse af fridøgn

Inddrages de ugentlige fridøgn, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF er det gældende, at ved inddragelse af fridøgn, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode af tilsvarende længde, inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.

Inddrages for en fuldtidsansat anden tilrettelagt frihedsperiode på 24 timer eller mere, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Stk. 3 – Ekstra tjeneste

Pålagt ekstra tjeneste, som udføres i direkte forlængelse af sidst normaltjeneste forud for en frihedsperiode, der er omfattet § 12, stk. 2, 3. afsnit, afvikles efter de almindelige bestemmelser for overarbejde. For de ugentlige fridøgn skal forholdene omkring frihedsperiodens minimumsudstrækning overholdes.

§ 13 Søgnehelligdage

Stk. 1 - Søgnehelligdage

Social- og sundhedsassistenterne har ret til fri på søgnehelligdage. Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag.

Jule- og nytårsaftensdag betragtes som søgnehelligdage. Grundlovsdag og 1. maj dog fra kl. 12.00.

Såfremt søgnehelligdagen er sammenfaldende med en frihedsperiode ydes en erstatningsfridag.

Stk. 2 - Pålagt tjeneste

Såfremt der pålægges tjeneste på de ovennævnte dage, jf. § 13, stk. 1, kan erstatning efter aftale mellem den ansatte og virksomheden herfor gives som:

- 12 timers erstatningsfrihed, afviklet inden for 3 måneder efter den, hvori søgnehelligdagen falder,
- 8 timers erstatningsfrihed, afviklet inden for 3 måneder efter den, hvori søgnehelligdagen falder, samt udbetalt tillæg på 50 % af timelønnen i de præsterede timer,
- såfremt erstatningsfrihed ikke er afviklet inden for 3 måneder efter den, hvori søgnehelligdagen falder, honoreres den som overarbejde, jf. § 9.

§ 14 Weekendtjeneste

For tjeneste i tidsrummet fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 08.00 ydes weekendtillæg 50 % af timelønnen. Tillægget ydes pr. påbegyndt ½ time.

§ 15 Opkald

Til ansatte, der opkaldes til tjeneste på arbejdsstedet, ydes der honorering som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. For overarbejde ud over 3 timer ydes overarbejdshonorering pr. påbegyndt time.

Såfremt opkald sker i en frihedsperiode, jf. § 12, ydes der honorering som for overarbejde, dog mindst 6 timer. For overarbejde ud over de 6 timer ydes overarbejdshonorering pr. påbegyndt time.

§ 16 Aften- og nattjeneste

Ansatte, som efter tjenstlig ordre udfører arbejde mellem kl. 17.00 og 07.30, undtagen fredag, lørdag og søndag får herfor en tillægsbetaling på kr. 30 % af timelønnen. Tillægsbetalingen beregnes pr. påbegyndt ½ time.

Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.

§ 17 Afspadsring

Afspadsring skal afvikles i hele dage. Der kan dog lokalt mellem virksomheden og den enkelte ansatte træffes anden aftale.

Afspadsring kan ikke pålægges.

§ 18 Efter- og videreuddannelse

Der kan ydes tjenestefri med løn til deltagelse i kurser, der af klinikken og den ansatte skønnes relevant for vedkommendes arbejdsområde. Virksomheden forpligter sig til at give social- og sundhedsassistenter mulighed for maksimal efteruddannelse.

§ 19 Ferie

Stk. 1 – Ferieløn

Social- og sundhedsassistenter der er ansat i henhold til nærværende overenskomst, er omfattet af Ferieloven.

Bortset fra et af de kalenderdøgn, som er en del af en frihedsperiode omkring et ugentlig fridøgn, betragtes øvrige dage som feriedage.

Der kan ikke foretages fradrag i lønnen i forbindelse med afviklingen af ferie for personale, der har været knyttet til klinikken i hele optjeningsåret, jf. dog stk. 2 og Ferielovens § 4, stk. 2.

Stk. 2 – Beregning

Til ansatte, der er berettiget til ferie med løn, og som ved feriens afholdelse har en anden fast arbejdstid end i foregående kalenderår (optjeningsår), ydes ferielønnen med samme brøkdelt, som tjenesten i det foregående kalenderår (optjeningsår) har andraget. Såfremt der i optjeningsåret har været periodevise ændringer i den faste arbejdstid, tages der ved ferielønnens beregning alene hensyn til arbejdstidsændring af 1 måneds varighed og derover.

Stk. 3 – Feriegodtgørelse

Til månedslønnet personale, der holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½%, der træder i stedet for det i Ferielovens § 14, stk. 1, omhandlede ferietillæg på 1%.

Den særlige feriegodtgørelse beregnes af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele samt den ansattes eget bidrag til ATP, med fradrag af særlig feriegodtgørelse udbetalt i optjeningsåret.

I beregningen indgår udbetalt løn under ferie i optjeningsåret og løn for merarbejde.

Stk. 4 – Deltidsbeskæftigede

Til deltidsbeskæftigede, der udfører merarbejde, uden at dette har medført ændring i ansættelsesbrøken, ydes der for denne tjeneste alene feriegodtgørelse med 11 %, idet løn for merarbejde inkluderes i beregningen af den særlige feriegodtgørelse, jf. § 20, stk. 3.

Stk. 5 – Afholdelse af ferie

Virksomheden skal efter forhandling med de ansatte om, hvornår ferien skal afholdes, give meddelelse herom så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før ferien påbegyndes.

Stk. 6 – Lønfradrag

Ved lønfradrag ved afholdelse af ikke-optjent ferie på virksomheden foretages lønfradraget med 1/25 del pr. dag.

§ 20 Feriefridage

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

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.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage optjent i indeværende ferieår.

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

§ 21 Ansættelsesbrev

I forbindelse med ansættelsen modtager Social- og sundhedsassistenten et ansættelsesbrev med angivelse af tjenestestedet.

§ 22 Sygdom

Stk. 1 – Meddelelse

Såfremt en Social- og sundhedsassistenten har lovligt forfald fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelse herom hurtigst muligt gives til klinikken.

Stk. 2 – Barns sygdom

I tilfælde af barns sygdom har social- og sundhedsassistenten ret til frihed med løn på barnets første sygedag.

Skønnes mere frihed nødvendigt, kan der efter aftale afholdes feriedage eller afspadsring.

Stk. 3 – Lægeattest

Såfremt en social- og sundhedsassistent er sygemeldt ud over 3 dage, kan klinikken forlange, at social- og sundhedsassistenten ved lægeattest dokumenterer, at det skyldes sygdom.

Såfremt virksomheden forlanger lægeattest, betales denne af klinikken.

§ 23 Fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption

Stk. 1 – Meddelelse

Med henblik på klinikkens tilrettelæggelse af arbejdet skal social- og sundhedsassistenten senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysninger om, hvornår hun påregner at påbegynde sin barselorlov.

Stk. 2 – Løn

Under fravær fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel er pågældende berettiget til sædvanlig løn.

Stk. 3 – Barselstidspunkt

Social- og sundhedsassistenten er berettiget til fravær med løn 8 uger før forventet fødsel og indtil 24 uger efter fødslen. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres f.eks. ved kort fra svangerskabsundersøgelsen.

Stk. 4 – Sygdomsforfald

Fravær uden for det i stk. 2 nævnte tidsrum betragtes som sygdomsforfald og noteres i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 5 – Forskydning af barselorlovsperioden

En social- og sundhedsassistent, der i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden de 24 uger, har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn for den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse, såfremt hun i tilknytning til barnets udskrivelse på ny er fraværende fra arbejdet og udskrivelsen finder sted inden 9 måneder fra fødslen.

Stk. 6 – Adoption

Social- og sundhedsassistenten har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption efter reglerne herom i lov om barselorlov m.v. Hvis en social- og sundhedsassistent i anledning af adoption har ret til dagpenge efter dagpengeloven, er pågældende under fravær fra arbejdet berettiget til sædvanlig løn i 24 uger regnet fra modtagelsen af barnet. Bestemmelsen i stk. 5 finder tilsvarende anvendelse i forbindelse med adoption.

Stk. 7 – Mandlig social- og sundhedsassistenter

Til en mandlig social- og sundhedsassistent kan der ydes orlov ved fødsel og adoption med fuld løn i henhold til de lovregler, der gælder ved sygdom og barsel.

Stk. 8 – Udvidelse af orlov

Ved barnets indlæggelse på sygehus er der efter Dagpengeloven adgang til at få udvidet barsel- eller adoptionsorloven i op til 3 måneder med fortsat ret til dagpenge. Dette indebærer, at der i disse op til 3 måneder skal ydes fuld løn i stedet for dagpenge.

Efter Dagpengelovens er der i særlige situationer mulighed for at overdrage barsel- eller adoptionsorlovsrettighederne fra den ene forældre til den anden. (Dette vil f.eks. kunne komme på tale, hvis moderen dør eller bliver alvorlig syg i forbindelse med fødsel). Denne overdragelse vil også omfatte retten til at oppebære fuld løn.

Nærværende bestemmelse omfatter kun social- og sundhedsassistenter, der i henhold til gældende bestemmelser er berettiget til at modtage dagpenge, således at virksomheden kan indtræde i retten hertil.

§ 24 Tjenestefrihed

Der kan gives adgang til tjenestefrihed med og uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

§ 25 Befordringsgodtgørelse

I tilfælde af udenlandsrejser forpligter virksomheden sig til at arrangere transporten fra fast bopæl og til lufthavnen og fra lufthavnen til bestemmelsesstedet uden udgift for den ansatte.

§ 27 Sikkerhedsudvalg

Virksomheden forpligter sig til at følge de til enhver tid aftalte regler for samarbejdsudvalg.

Sikkerhedsudvalgets arbejde er omfattet af bestemmelserne i lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø, Lov nr. 681 af 23.12.1975 med senere ændringer.

§ 28 - Opsigelse

Stk. 1 - Funktionærloven

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes/aftales i henhold til funktionærloven.

Stk. 2 – Meddelelse

Det påhviler virksomheden skriftligt at meddele enhver opsigelse til den ansatte og FOA, lokalafdeling.

FOA, Social- og Sundhedsafdelingen
Godthåbsvej 15
2000 Frederiksberg

Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Stk. 3 – Forhandling

Skønner FOA, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomheden forhold, kan FOA inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med virksomheden.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingerne, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingerne af FOA kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 2 medlemmer fra virksomheden samt 2 af FOA, 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.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Der kan herved pålægges virksomheden, såfremt den pågældende og virksomheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved virksomheden i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 4 – Anvendelse

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved virksomheden i den nuværende stilling i mindst 1 år før afskedigelsen.

Stk. 5 Bortvisning

Bestemmelserne i Stk. 2-4 gælder tilsvarende for bortvisning.

§ 30 Særlige bestemmelser

Ansættelsesforhold i øvrigt i henhold til funktionærlovens regler.

§ 31 Opsigelse af overenskomst

Stk. 1 – Opsigelsesvarsel

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2008 og kan såvel af virksomheden som af FOA opsiges til udgangen af en kalendermåned med et varsel på 3 måneder.

Stk. 2 – Gyldighed

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af social- og sundhedsassistenter på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler.

§ 32 Hovedaftale

Hovedaftalen mellem LO og DA finder tilsvarende anvendelse for nærværende overenskomst.

Den: 20. 2 2008

For Herlev Privatklinik I/S

For FOA Social- og Sundhedsafdelingen

FOA – Fag og Arbejde

FOA
FAGOGARBEJDE
Stations Plads 1-3
1790 København V
Tlf.: 46 97 26 26

Dennis Nielsen
11
Sine Skjold