

Overenskomst

for

Ledende sygeplejerske og sygeplejersker

på

Herlufsholm Skole og Gods

2006



Indholdsfortegnelse:

Indholdsfortegnelse:.....	2
§ 1 Overenskomstsområde	4
§ 2 Ansættelsesforhold	4
Stk. 1 - Vilkår	4
Stk. 2 - Ansættelsesbrev	4
§ 3 Løn	4
Stk. 1 - Sygeplejersker	4
Stk. 2 - Ledende sygeplejerske.....	4
Stk. 3 - Beskæftigelsesomfang.....	5
Stk. 4 - Lønfastsættelse	5
Stk. 5 - Lønudbetaling	5
Stk. 6 - Timelønnede	5
Stk. 7 - Tjenestedragt	5
§ 4 Pension	5
Stk. 1 - Pensionsordning.....	5
Stk. 2 - Pensionsprocent	5
Stk. 3 - Udvidelse af pensionsperiode	6
§ 5 Arbejdstid	6
Stk. 1 - Ugentlig arbejdstid	6
Stk. 2 - Pauser	6
Stk. 3 - Overarbejde	6
Stk. 4 - Merarbejde.....	7
Stk. 5 - Overarbejde, ledende sygeplejerske	7
Stk. 6 - Søgnehelligdage.....	7
§ 6 Ferie og 6. ferieuge.....	7
Stk. 1 - Ferielov.....	7
Stk. 2 - Ferietillæg	8
Stk. 3 - 6. ferieuge	8
Stk. 4 - Placering af 6. ferieuge.....	8
Stk. 5 - Overførsel af ferie og 6. ferieuge.....	8
Stk. 6 - Aftale om overførsel	8
Stk. 7 - Underretning	9
Stk. 8 - Overførte timer i forbindelse med opsigelse	9
Stk. 9 - Fratræden før afholdelse af overførte ferietimer	9
§ 7 Sygdom m.v.	9
Stk. 1 - Sygdom	9
Stk. 2 - Barns sygdom	9
Stk. 3 - Andet fravær af familiemæssige årsager.....	9
§ 8 Barsel og adoption.....	10
Stk. 1.....	10
Stk. 2.....	10

Stk. 3.....	10
Stk. 4.....	10
Stk. 5.....	10
§ 9 Opsigelse	10
Stk. 1.....	10
Stk. 2.....	11
Stk. 3.....	11
§ 10 - Tavshedspligt m.v.	11
§ 11 - Andre forhold	11
Stk. 1 - Tjenesterejser	11
§ 13 Hovedaftale	12
§ 14 Ikrafttræden	12
§ 15 Opsigelse af aftalen.....	12
Bilag 2. Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser	13
Bilag 1. Andet fravær af familiemæssige årsager	13

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter sygeplejersker og ledende sygeplejerske, ansat på Herlufsholm Skole og Gods.

§ 2 Ansættelsesforhold

Stk. 1 - Vilkår

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

Stk. 2 - Ansættelsesbrev

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager sygeplejersken en ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst.

§ 3 Løn

Stk. 1 – Sygeplejersker

Med virkning pr. 1. april 2006 aflønnes sygeplejersker i henhold til Sundhedskartellets overenskomst med Amtsrådsforeningen for ikke-ledende personale.

Der kan herudover mellem Herlufsholm Skole og Gods og sygeplejerskerne aftales pensionsgivende tillæg for særlige funktioner og kvalifikationer.

Disse tillæg aftales i grundbeløb pr. 1.1.2006 og reguleres "Aftale om lønninger for ansatte i amterne" indgået mellem Sundhedskartellet og Amtsrådsforeningen

DSR skal løbende holde Herlufsholm Skole og Gods orienteret omkring ændringer i lønforholdene.

Stk. 2 - Ledende sygeplejerske

Med virkning pr. 1. april 2006 aflønnes ledende sygeplejerske i henhold til Sundhedskartellets overenskomst med Amtsrådsforeningen for ikke-ledende personale. .

Derudover kan der mellem overenskomstens parter forhandles et pensionsgivende tillæg for ledelsesfunktion samt et tillæg for rådighedsforpligtelse.

Der kan herudover mellem Herlufsholm Skole og Gods og den ledende sygeplejerske aftales pensionsgivende tillæg for andre funktioner og kvalifikationer.

Disse tillæg aftales i grundbeløb pr. 1.1.2006 og reguleres efter "Aftale om lønninger for ansatte i amterne" indgået mellem Sundhedskartellet og Amtsrådsforeningen
Tillæg er pensionsgivende

Stk. 3 - Beskæftigelsesomfang

Beskæftigelseskvoten for deltidsansatte er angivet i forhold til 1676 arbejdstimer årligt for fuld arbejdstid.

Der kan ikke for nærværende påregnes beskæftigelse i skolens ferielukningsperioder eller på skolefridage, med mindre andet konkret aftales. Ved særlige arrangementer eller eventuelle fremtidige ændringer i virksomhedens funktioner, kan der dog blive behov for arbejde i sådanne skolefri perioder.

Stk. 4 - Lønfastsættelse

Deltidsbeskæftigede sygeplejersker aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 5 - Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og sygeplejersken modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til Pensionskassen for Sygeplejersker jfr. § 4.

Stk. 6 - Timelønnede

Sygeplejersker ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse, eller til højst en måneds beskæftigelse, kan ansættes på timeløn.

Stk. 7 - Tjenestedragt

Der ydes sygeplejersken fri tjenestedragt eller en kontant erstatning, i henhold til Sundhedskartellets overenskomst med Amtsrådsforeningen for ikke-ledende personale, pt. kr. 242,28 pr. måned.

§ 4 Pension

Stk. 1 - Pensionsordning

For månedslønnede sygeplejersker og ledende sygeplejerske oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Sygeplejersker, PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Stk. 2 - Pensionsprocent

Bidrag til sygeplejerskens pensionsordning følger Sundhedskartellets overenskomst med Amtsrådsforeningen for ikke-ledende personale. Pt. indbetaler arbejdsgiveren pt. 13 % af den pensionsgivende løn.

Stk. 3 – Udvidelse af pensionsperiode

Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 20 uger.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1 – Ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med sygeplejersken.

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

Sygeplejersken skal, medmindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Varsling af ændring af tjenestens placering, skal gives med et varsel på 4 døgn. Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg pr. påbegyndt time.

Stk. 2 - Pauser

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis sygeplejersken arbejder ud over 4 timer dagligt. Hvis arbejdstiden er under 4 timer inkluderes 15 min betalt daglige spisepause.

Sygeplejersken har ret til en uforstyrret spisepause, dog således at sygeplejersken står til rådighed, hvis der skulle opstå en situation, der kræver tilstedeværelse/ bistand. Pausen skal placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses, jfr. EU direktiv 93/104/EF af 23. november 1993.

Stk. 3 - Overarbejde

Arbejde udover gennemsnitlig 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode, jfr. stk. 1, er overarbejde.

Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller med et beløb svarende til timelønnen med tillæg af 50 %.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til sygeplejerskens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadseres eller udbetales.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er præsteret.

For deltidsansatte og timelønnede vil der først være tale om overarbejde ved beskæftigelse ud over 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode, jfr. stk. 1.

Stk. 4 - Merarbejde

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer i gennemsnit pr. uge, eller under 37 timer i gennemsnit over en periode, jfr. stk. 1, er merarbejde.

Merarbejdet opgøres pr. kalendermåned og kan afspadsres i forholdet 1:1 indenfor de følgende 2 kalendermåneder.

Har afspadsring ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af 2. kalendermåned.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 5 - Overarbejde, ledende sygeplejerske

Der ydes ikke tillæg for over- og merarbejde til den ledende sygeplejerske som har rådighedsforpligtelse.

Stk. 6 - Søgnehelligdage

Sygeplejersken har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehelligdage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor sygeplejersken normalt er på arbejde. Såfremt behov for tjeneste er til stede, aftales dette konkret mellem Herlufsholm Skole og Gods og sygeplejersken.

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag.

Sygeplejersken, der pålægges tjeneste på disse dage, har ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af timelønnen.

§ 6 Ferie og 6. ferieuge

Stk. 1 - Ferielov

Sygeplejersken og den ledende sygeplejerske er berettiget til ferie efter ferielovens regler, idet såvel ferie(r) som 6. ferieuge skal placeres i skolens ferielukningsperioder.

Ferien (5 uger) placeres i skolens sommerferieperiode.

Stk. 2 - Ferietillæg

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der sygeplejersken et ferietillæg på 1,5 %. Tillægget udbetales med lønnen for maj måned.

Ferietillægget beregnes af alle i optjeningsåret (1.1.–31.12.) udbetalte skattepligtige beløb, dog med fradrag af udbetalt ferietillæg samt feriepenge, der er udbetalt uden at ferien er afholdt.

Timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12½ % af alle i optjeningsåret (1.1.–31.12.) udbetalte skattepligtige beløb, dog med fradrag af udbetalt ferietillæg samt feriepenge, der er udbetalt uden af ferien er afholdt.

Stk. 3 – 6. ferieuge

Fuldtidsbeskæftigede sygeplejersker har ret til 5 feriedage (37 ferietimer) med løn i hvert ferieår.

Der optjenes feriedage for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår.

Antal feriedage til afholdelse fastsættes altid i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 4 - Placering af 6. ferieuge

Placeringen af 6. ferieuge skal ske i skolens ferielukningsperioder.

Har sygeplejersken ikke afholdt den optjente 6. ferieuge inden ferieårets udløb, kan den efter aftale overføres til næste ferieår, jfr. stk. 5, eller udbetales med førstkomende lønudbetaling.

Ved sygeplejerskens fratræden udbetales ikke afholdt 6. ferieuge sammen med sidste lønudbetaling.

Stk. 5 - Overførsel af ferie og 6. ferieuge

Der kan, i henhold til Ferieloven og konkret aftale mellem sygeplejersken og Herlufsholm Skole og Gods, aftales vilkår for overførsel af ferie, der fraviger Ferielovens regler.

Stk. 6 - Aftale om overførsel

Sygeplejersken og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og 6. ferieuge udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres 10 feriedage pr. år.

Stk. 7 - Underretning

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for overførte feriedage, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (f.eks. Feriekonto), at ferien overføres.

Stk. 8 - Overførte timer i forbindelse med opsigelse

Overførte feriedage kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien, i medfør af overførselsaftalen, allerede var placeret i den pågældende periode.

Stk. 9 - Fratræden før afholdelse af overførte ferietimer

Hvis sygeplejersken, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er afholdt, bortfalder retten til, efter fratrædelsen, at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår. Feriegodtgørelsen, samt kompensation for feriedage udover 25, afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende optjeningsår.

§ 7 Sygdom m.v.

Stk. 1 - Sygdom

Medarbejderne oppebærer løn under sygdom i henhold til funktionærloven.

Stk. 2 - Barns sygdom

Den foresatte kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn, når:

- det er barnets første sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Adgangen til tjenestefrihed for den enkelte inddrages ved misbrug.

Stk. 3 – Andet fravær af familiemæssige årsager

For bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

- 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

Der henvises til Bilag 1.

§ 8 Barsel og adoption

Stk. 1

Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption og ved børnepasningsorlov er sygeplejersken omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i denne overenskomst, jfr. Bilag 2.

Stk. 2

Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 28 uger efter fødslen.

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15–28.

Stk. 3

Sygeplejersken har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet.

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har sygeplejersken 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

Sygeplejersken 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 sygeplejersken ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 24 uger.

Stk. 5

Arbejdsgiverens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

§ 9 Opsigelse

Stk. 1

Det henstilles, at sygeplejersken sikres størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom der henstilles til, at arbejdsgiveren, forinden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter det påtænkte skridt med sygeplejersken.

Stk. 2

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en sygeplejerske opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 3

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til sygeplejersken. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Der vedlægges en kopi af opsigelsen, som den ansatte kan udlevere til sin organisation ved dennes eventuelle inddragelse.

§ 10 - Tavshedspligt m.v.

Medarbejderen er pligtig til at arbejde loyalt og omhyggeligt til fremme af Herlufsholms interesser i sin opgaveløsning. Såvel under sin ansættelse på Herlufsholm som efter ansættelsesforholdets ophør er medarbejderen forpligtet til at bevare fuldstændig tavshed om interne forhold og hverken til egen eller tredjemands fordel at benytte sig af sit kendskab til Herlufsholms forretningsmæssige eller øvrige virksomhed.

Den ansatte har pligt til uophørligt at rapportere til sin foresatte eller direktøren om tildragelser af usædvanlig karakter vedrørende Herlufsholm Skole og Gods.

§ 11 - Andre forhold

Stk. 1 - Tjenesterejser

I forbindelse med evt. tjenstlig deltagelse i udenbys møder o.l. ydes kørselsgodtgørelse ved benyttelse af egen vogn i henhold til statens regler. Ved benyttelse af offentlige transportmidler til rejse samt ved eventuelle hotelovernatninger betales afholdte udgifter i forbindelse hermed efter regning. Der ydes ikke diæter, idet omkostninger til fortæring o.l. betales efter regning.

Stk. 2

Herlufsholm Skole og Gods ønsker at opretholde og udvikle medarbejdernes kompetence. Efter aftale med den foresatte kan medarbejderen derfor deltage i relevant efteruddannelse. I disse tilfælde afholder Herlufsholm udgiften til efteruddannelse inkl. aftalte transportomkostninger. Der ydes ikke herudover overtidsbetaling, løn under transporttid eller anden godtgørelse ud over den sædvanlige løn.

§ 12 Tvistløsning

Såfremt der opstår en interesseløst føres der hurtigst muligt mellem Herlufsholm Skole og Gods 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

Bilægges interesselisten ikke ved denne forhandling, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

§ 13 Hovedaftale

Hovedaftale indgået mellem Herlufsholm Skole og Gods er gældende.

§ 14 Ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2006.

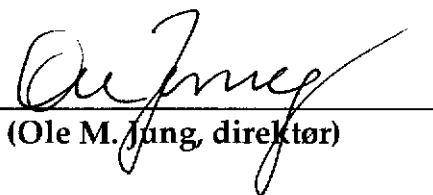
§ 15 Opsigelse af aftalen

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2009. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Således aftalt mellem forhandlingsparterne

For Herlufsholm Skole og Gods:

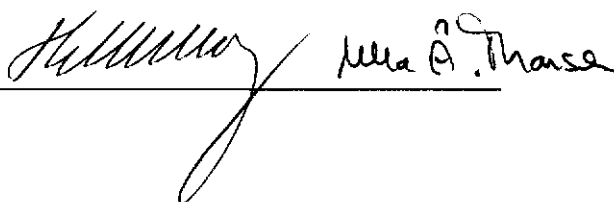
Herlufsholm, den 6/3 2007



(Ole M. Jung, direktør)

For Dansk Sygeplejeråd:

København, den 8/3 2007



Mette A. Thomsen

Bilag 1. Andet fravær af familiemæssige årsager

<p>Ulykke og akut sygdom</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i nærmeste familie som kræver den ansattes tilstedeværelse øjeblikkeligt. • Tilstedeværelsen skal være påtrængende nødvendig. • Kortere varighed. • Ingen offentlig dækning. • Intet lønkrav. 	<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"> • Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen • Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden • Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen. • Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse • Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden. • Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen. • Dagpenge i højst 3 måneder. • Sædvanlig løn i op til 3 måneder. 	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>
<p>Børns hospitalsindlæggelse (gældende fra 1. oktober 2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forældre til børn under 14 år • Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet 	<p>Betingelser</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen • Op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder • Ingen offentlig dækning • Sædvanlig løn 	Fraværsperiode Kompensation Løn
Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år	<ul style="list-style-type: none"> • Dagpengelovens § 19 a skal være opfyldt. • Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 25 dage nødvendigt. • Maksimum 52 uger inden for 18 måneder. • Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. • Kan aftale yderligere fravær. • Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder. • Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år. 	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	<ul style="list-style-type: none"> • Under 18 år. • § 29 i Lov om social service skal være opfyldt. • Nødvendigt at passe i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. • Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse til 1 år pr. barn. 	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode

	<ul style="list-style-type: none"> • Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen. • Intet lønkrav. 	Kompensation Løn
Pasning af nærtstående døende i hjemmet	<ul style="list-style-type: none"> • § 104 i Lov om social service skal være opfyldt. • Pasning af nærtstående der ønsker at dø i eget hjem. • Hospitalsbehandling udsigtsløs. • Ej tidsbestemt. • Indtil 14 dage efter dødsfald. • Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge. • Arbejdsgiver betaler forskellen mellem plejevederlag og sædvanlig løn. • Der optjenes ret til ferie under fraværet. • Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad. 	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn

Bilag 2. Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser

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

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

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

Oversigten skal suppleres med Ligebehandlingslovens samt Dagpengelovgivningens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens muligheder for at anvende forlods af fraværretten, samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.