

Overenskomst

For

Sygeplejersker

ansat på

Den selvejende institution Kongens Ø

2005

Den selvejende institution
Kongens Ø
Behandlingscentret:
Arresøhøj
Præstevej 62
3200 Helsinge

Dansk Sygeplejeråd

Overenskomstens område	3
§ 1 Tjenestested	3
§ 2 Ansættelsesbrev	3
§ 3 Løn	3
§ 4 Tillæg	4
§ 5 Pension	4
§ 6 Lønudbetaling	4
§ 7 Tjenesteliste	4
§ 8 Tjenestedragt	4
§ 9 Arbejdstid	4
§ 10 Pauser	5
§ 11 Fridøgn	5
§ 12 Overarbejde	5
§ 13 Merarbejde	5
§ 14 Opkald	6
§ 15 Søgnehelligdage	6
§ 16 Efter- og videreuddannelse	6
§ 17 Ferie- og feriefridage	7
§ 18 Tjenestefrihed	8
§ 19 Sygdom	8
§ 20 Barsel, adoption m.v.	8
§ 21 Transportgodtgørelse	10
§ 22 Opsigelsesvarsel	10
§ 23 Øvrige ansættelsesforhold	12
§ 24 Opsigelse af overenskomst	12
§ 25 Hovedaftale	12

Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter stillinger som sygeplejerske, der ansættes til sygeplejefaglige, koordinerende, undervisende og administrative funktioner på Den selvejende institution Kongens Ø, på behandlingscentret Arresøhøj, Præstevej 62.

§ 1 Tjenestested

Sygeplejerskerne udfører arbejdet fra ovennævnte adresse.

§ 2 Ansættelsesbrev

Stk. 1

Forinden tiltrædelse modtager sygeplejerskerne en skriftlig ansættelsesaftale, hvoraf kopi returneres til Den selvejende institution Kongens Ø i underskrevet stand. Sammen med ansættelsesaftalen modtager sygeplejerskerne et eksemplar af overenskomsten mellem Den selvejende institution Kongens Ø og Dansk Sygeplejeråd. Kopi af den underskrevne ansættelsesaftale sendes af Den selvejende institution Kongens Ø til Dansk Sygeplejeråd.

Stk. 2

Ved fratreden har den ansatte ret til dokumentation for ansættelsen herunder beskrivelse af stillingsindhold samt ansættelsens varighed.

§ 3 Løn

For tjeneste 37 timer ugentlig ydes pr. 01.08.2005 en nettoårsløn 298.975,45 kr. Bruttoårslønnen udgør 315.808,02 kr. og indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.

Løn (jf. § 3) og tillæg (jf. § 4) reguleres hvert år pr. 01.04. i henhold til Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik for lønudviklingen for funktionærer i servicebranchen.

Deltidsbeskæftigede sygeplejersker med fra 8 timers ugentlig beskæftigelse aflønnes ved månedsløn, således at denne reduceres i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 4 Tillæg

Der kan mellem Den selvejende institution Kongens Ø og sygeplejerskerne aftales pensionsgivende tillæg.

§ 5 Pension

Som bidrag til de ansattes pensionsordninger betaler Den selvejende institution Kongens Ø et beløb, som udgør 10,67 % af den i § 3 nævnte bruttoløn. Endvidere tilbageholder arbejdsgeberen et beløb på 5,33 % i de ansattes bruttoløn. Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til Pensionskassen for Sygeplejersker.

§ 6 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles sygeplejerskerne en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetalingen af lønnen indbetaler Den selvejende institution Kongens Ø pensionsbidragene i henhold til § 5.

§ 7 Tjenesteliste

Tjenesteliste bekendtgøres således, at sygeplejerskerne til stadighed og mindst 4 uger frem er orienteret om tjenestens og fridøgnenes beliggenhed.

§ 8 Tjenestedragt

Der ydes sygeplejerskerne fri tjenestedragt, inkl. vask.

§ 9 Arbejdstid

Den daglige arbejdstidsnorm er 5 -10 timer.

Tjeneste ud over den fastsatte daglige eller ud over den ugentlige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. merarbejde og overarbejde kan, jfr. EU-direktiv 93/104/EF af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, ikke overstige 48 timer, beregnet over en periode på 8 uger.

§ 10 Pauser

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

Det skal sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdstiden, således at formålet med pausen tilgodeses.

§ 11 Fridøgn

Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage. Det ugentlige fridøgn gives lørdag/søndag. Det ugentlige fridøgn skal sammenlagt have en udstrækning af mindst 59 timer.

§ 12 Overarbejde

Det daglige arbejde tilrettelægges således, at overarbejde så vidt muligt undgås.

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

Overarbejde søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % rundet opad til hele timer.

Overarbejde opgøres i påbegyndte ½ timer pr. dag. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet inden for en 4 måneders frist, udbetales disse timer som 1,5 time for hver times overarbejde.

§ 13 Merarbejde

Deltidsansatte der udfører tjeneste udover den planlagte daglige arbejdstid for en fuldtidsansat honoreres som overarbejde. Tjeneste op til den fuldtidsansattes daglige arbejdsnorm honoreres time til time. Kan der ikke beregnes en daglig norm for den fuldtidsansatte fastsættes perioden til 7,4 timer.

Merarbejde søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed, som det udførte merarbejde.

Merarbejde opgøres i påbegyndte ½ timer pr. dag. Såfremt erstatningsfrihed ikke er

givet inden for en 4 måneders frist, udbetales disse timer som 1,0 time for hver times merarbejde.

Såfremt der planlægges fast merarbejde ud over en kalendermåned har den ansatte ret til at få ændret sin ansættelsesbrøk.

Deltidsansattes merarbejde er pensionsgivende.

§ 14 Opkald

Såfremt sygeplejersken opkaldes til tjeneste uden for fridøgnet, honoreres dette som overarbejde, dog for mindst 3 timer.

Telefonopkald uden effektiv tjeneste honoreres med et beløb på 115 kr. pr. opkald. Pr. 01.08.2005 udgør honoreringen 120 kr.

Såfremt sygeplejersken opkaldes til tjeneste i fridøgnperioden, herunder på søgnehellidage honoreres dette som overarbejde, dog for mindst 6 timer.

Telefonopkald uden effektiv tjeneste i fridøgnperioder, herunder på søgnehellidage honoreres med et beløb på 175 kr. pr. opkald.

§ 15 Søgnehellidage

Sygeplejerskerne har ret til frihed på søgnehellidage. Jule- og nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj betragtes som søgnehellidage.

Når der forekommer en søgnehellidag, fritages den ansatte for en tjeneste, hvorved antallet af frihedsperioder forøges tilsvarende.

§ 16 Efter- og videreuddannelse

Der kan ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i efteruddannelse, der af Den selvejende institution Kongens Ø og sygeplejerskerne skønnes relevant for de forskellige arbejdsområder på klinikken.

Hvis sygeplejerskerne pålægges at deltage i intern og ekstern efteruddannelse, sker dette uden udgifter for sygeplejerskerne, og efteruddannelse skal afvikles på sygeplejerskernes arbejdsdage.

Aflønning under kurser følger overenskomstens bestemmelser.

§ 17 Ferie- og feriefridage

Stk. 1

Sygeplejerskerne er omfattet af Ferieloven.

Stk. 2

Når sygeplejerskerne holder ferie med løn, ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %, der træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1 %.

Godtgørelse beregnes af samtlige de i optjeningsåret (01.01.-31.12.) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde.

Stk. 3

Hvis sygeplejerskerne ud over den faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, ydes der for denne tjeneste alene feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 4

Ved lønfradrag ved afholdelse af ikke-optjent ferie på Den selvejende institution Kongens Ø foretages lønfradraget med 1/25 del pr. dag.

Stk. 5

Sygedage i ferien betragtes - med de i afsnit 2 og 3 nævnte undtagelser - som feriedage.

En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt, når ferien skal påbegyndes er, når lægelig dokumentation foreligger, berettiget til at få ferien suspenderet.

Når særlige omstændigheder taler herfor, og lægelig dokumentation foreligger, kan Den selvejende institution Kongens Ø tillade, at ferie også i andre tilfælde suspenderes under sygdom.

Såfremt ferie suspenderes gives den ansatte erstatningsferie på et for den selvejende institution Kongens Ø belejligt tidspunkt.

Stk. 6

Med virkning fra 02.05.2005 ydes den ansatte 5 feriefridage med løn p.a., som skal afvikles inden udgangen af ferieåret.

Ikke afholdte feriedage inden ferieårets udløb kan efter aftale med virksomheden overføres til det følgende ferieår.

Ved fratræden afvikles ikke afholdte feriefridage eller der sker udbetaling med sædvanlig timeløn.

Afvikling af feriefridage følger i øvrigt institutionens regler.

Dele af feriefridage afvikles som dele af den pågældende arbejdsdag. Der kan suppleres med afspadsering.

§ 18 Tjenestefrihed

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

§ 19 Sygdom

Stk. 1

Såfremt sygeplejerskerne har lovligt forfald fra arbejdet på grund af sygdom, skal meddelelse herom hurtigst muligt gives til Kongens Ø.

Stk. 2

I tilfælde af barns sygdom har sygeplejerskerne ret til frihed med løn på barnets første sygedag.

Skønnes mere frihed nødvendigt, kan der efter aftale afholdes feriedage, afspadsering eller ydes tjenestefrihed.

Stk. 3

Ved længerevarende sygdom, det vil sige ud over 14 dage, kan kræves lægeerklæring. Ved sygefravær af kortere varighed kan udfyldes "Tro- og love erklæring".

Stk. 4

Såfremt Den selvejende institution Kongens Ø forlanger lægeattest, betales denne af klinikken.

§ 20 Barsel, adoption m.v

Stk. 1

Med henblik på Kongens Ø's tilrettelæggelse af arbejdet skal sygeplejersken senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysninger om, hvornår hun påregner at påbegynde sin barselorlov.

Stk. 2

Sygeplejersker har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser.

Stk. 3

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

Sygeplejerskerne er berettiget til barselorlov fra det tidspunkt, da der skønnes at være 8 uger til fødslen og i 24 uger efter fødslen.

Stk. 4

Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres f.eks. ved kort fra svangerskabsundersøgelsen.

Stk. 5

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

Stk. 6

En sygeplejerske, 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 arbejds genoptagelse, såfremt hun i tilknytning til barnets udskrivelse på ny er fraværende fra arbejdet, og udskrivelsen finder sted inden 9 måneder fra fødslen.

Stk. 7

Sygeplejersker har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption efter reglerne herom i Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Hvis en medarbejder 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.

Sygeplejersken har ret til sædvanlig løn i indtil 8 uger, før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelse af barnet.

Bestemmelsen i stk. 6 finder tilsvarende anvendelse i forbindelse med adoption.

Stk. 8

En mandlig ansat sygeplejerske har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret til fravær kan efter aftale med arbejdsgiveren placeres indenfor de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet. Faderen har yderligere ret til 2 ugers orlov med løn. Perioden placeres efter aftale med arbejdsgiveren dog senest inden 46. uge efter barnets fødsel.

Stk. 9

Ved barns indlæggelse på sygehus er der efter Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel 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 Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel, er der i særlige situationer mulighed for at overdrage barsel- eller adoptionsorlovsrettighederne fra den ene forælder 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.

Stk. 10

Ovennævnte bestemmelse omfatter kun sygeplejersker, der i henhold til gældende bestemmelser er berettiget til at modtage dagpenge, således at Den selvejende institution Kongens Ø kan indtræde i retten hertil.

Stk. 11

I øvrigt finder Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel anvendelse.

Stk. 12

Den ansatte har ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn om året indtil barnet fylder 8 år. Ikke afholdte omsorgsdage kan efter aftale med Kongens Ø, overføres til det følgende kalenderår.

Ved fratræden afvikles omsorgsdage eller udbetales med timeløn.

Meddelelse om afholdelse af omsorgsdage skal gives tidligst muligt.

§ 21 Transportgodtgørelse

Kørselsgodtgørelse ydes i henhold til statens regler.

§ 22 Opsigelsesvarsel

Stk. 1

Opsigelse af ansættelsesforholdet skal både fra Kongens Ø's og sygeplejerskernes side ske i henhold til Funktionærloven.

Såfremt ansættelsen sker på prøve, vil opsigelsesvarslet gensidigt være mindst 14 dage i de 3 første måneder af ansættelsen. I øvrigt anvendes bestemmelserne i henhold til Funktionærlovens § 2.

Stk. 2

Opsigelse fra Kongens Ø's side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af Dansk Sygeplejeråd og med kopi til samme.

Stk. 3

Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen af sygeplejersken ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller Kongens Ø's forhold, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med Kongens Ø.

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 Den selvejende institution Kongens Ø 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. For voldgiftsretten kan foretages 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 Kongens Ø's forhold, kan det pålægges Den selvejende institution Kongens Ø at afbøde virkningerne af opsigelsen. Der kan herved pålægges Kongens Ø, såfremt den pågældende og Den selvejende institution Kongens Ø 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 hos Den selvejende institution Kongens Ø i den nuværende stilling.

Voldgiftsrettens omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af voldgiftsretten og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 4

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående voldgiftsret finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved Den selvejende institution Kongens Ø i den nuværende stilling i mindst 9 mdr. år før afskedigelse.

§ 23 Øvrige ansættelsesforhold

Funktionærloven er i øvrigt gældende.

§ 24 Opsigelse af overenskomst

Stk. 1

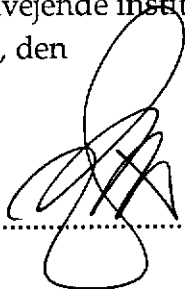
Nærværende overenskomst træder i kraft den 01.08.2005, og kan såvel af Den selvejende institution Kongens Ø som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til 01.04.2008.

§ 25 Hovedaftale

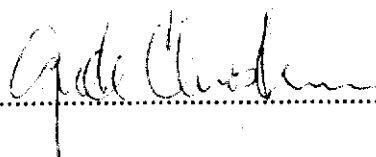
Nærværende overenskomst er indgået under respekt af den mellem parterne indgåede hovedaftale.

For Den selvejende institution
Kongens Ø, den

07/07 2006



For Dansk Sygeplejeråd, den 12 / 7 2006



Mette A. Thomsen