

**Overenskomst**

**mellem**

**Dansk Kristelig Sygeplejeforening**

**og**

**Dansk Sygeplejeråd**

**2005**

Sag nr. 0407-0294			
Stamkort			
Modt. 27 OKT. 2005			
UT			Skannet ✓

Kapitel 1	Overenskomstens område	3
§ 1	Overenskomstens område	3
Kapitel 2	Ansættelse	3
§ 2	Ansættelse	3
Kapitel 3	Løn, tillæg og pension	3
§ 3	Løn og tillæg	3
§ 4	Pension	4
Kapitel 4	Arbejdstid	4
§ 5	Arbejdstid	4
§ 6	Søgnhelligdage og fridøgn/frihedsperioder	5
§ 7	Overarbejde	5
§ 8	Deltidsansattes merarbejde	5
§ 9	Arbejdstidsbestemte ydelser	6
§ 10	Afspadsering	6
Kapitel 5	Øvrige bestemmelser	6
§ 11	Tjenestefrihed og efter-/videreuddannelse	6
§ 12	Sygdom	7
§ 13	Barns 1. sygedag	7
§ 14	Ferie	7
§ 15	Fravær af familiemæssige årsager	8
§ 16	Opsigelse	9
§ 17	Øvrige ansættelsesvilkår	10
Kapitel 6	Timelønnede	10
§ 18	Personafgrænsning	10
§ 19	Sygdom, graviditet og barsel	10
§ 20	Barns 1. sygedag	10
§ 21	Afskedigelse	11
Kapitel 8	Interesstvister samt bestemmelser om Hovedaftale og opsigelse af overenskomsten	11
§ 22	Twistløsning	11
§ 23	Hovedaftale	11
§ 24	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	11

## **Kapitel 1 Overenskomstens område**

### **§ 1 Overenskomstens område**

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Dansk Kristelig Sygeplejeforening og Dansk Sygeplejeråd, omfatter ved overenskomstens indgåelse stillinger som sygeplejerske medarbejder i Dansk Kristelig Sygeplejeforening.

## **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.

## **Kapitel 3 Løn, tillæg og pension**

### **§ 3 Løn og tillæg**

#### **Stk. 1**

Sygeplejersker aflønnes med en bruttoløn på 317.013 kr. p.a. Bruttolønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag på 5,15 %.

#### **Stk. 2**

Der ydes tillæg for relevant efter- og videreuddannelse. Tillæggets størrelse aftales mellem Dansk Sygeplejeråd og Dansk Kristelig Sygeplejeforening.

Der kan herudover aftales tillæg. Tillæg er pensionsgivende.

Dansk Sygeplejeråd kan uddelegere forhandlingen til den ansatte.

#### **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. 01.04. Regulering sker i henhold til Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik for funktionærer i servicebranchen.

Dansk Sygeplejeråd fremsender nævnte statistiske oplysninger.

### **§ 4 Pension**

Sygeplejersken skal være medlem af Pensionskassen for Sygeplejersker og der foretages månedlig indbetaling af 15,45 % af bruttolønnen (grundløn + funktionsløn og kvalifikationsløn samt eventuelle andre former for løn), hvoraf 5,15 % udredes af sygeplejersken og 10,30 % af Dansk Kristelig Sygeplejeforening.

## **Kapitel 4 Arbejdstid**

### **§ 5 Arbejdstid**

#### **Stk. 1**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, beregnet over en normperiode på 12 uger.

Arbejdstiden placeres på ugens hverdage.

#### **Stk. 2**

Den daglige arbejdstid udgør mellem 6 timer og 10 timer.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt mellem virksomheden og den ansatte og der kan indgås aftale om fravigelse af den daglige arbejdstid, således at den kan udgøre mellem 5 og 12 timer.

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioden opgøres over 12 uger.

#### **Stk. 3**

Den ansatte har ret til en spisepause af op til ½ times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen. Pausen medregnes i arbejdstiden, og bør placeres mest hensigtsmæssigt for såvel den ansatte som arbejdspladsen.

#### **Bemærkning**

*Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 4 skal det sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.*

#### **Stk. 4**

Fast deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen svarende til den nedsatte arbejdstid. Er der tale om fast planlagt merarbejde ud over 1 måned, medfører dette en ændring af lønkvoten.

## **§ 6 Sønehelligdage og fridøgn/frihedsperioder**

### **Stk. 1**

Når der forekommer en sønehelligdag fritages den ansatte for en tjeneste. Herved forøges antallet af korte frihedsperioder tilsvarende.

Når sønehelligdage falder i weekenden bortfalder ovennævnte.

### **Stk. 2**

Den ansattes tjeneste placeres på hverdage, således at der ydes en lang fridøgnperiode på mindst 59 timer mellem fredag eftermiddag og mandag morgen.

## **§ 7 Overarbejde**

Ved overarbejde forstås arbejde som ligger ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge inden for en periode på 12 uger, eller som ligger udover den daglige planlagte arbejdstid.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Overarbejde honoreres med tillæg på 50% af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt ½ time.

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

## **§ 8 Deltidsansattes merarbejde**

### **Stk. 1**

Deltidsbeskæftigede honoreres med timeløn samt et tillæg på 25 % af timelønnen beregnet pr. påbegyndt ½ time for de timer, der ydes udover den pågældendes aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer ugentligt. Tjeneste her ud over honoreres som overarbejde.

### **Stk. 2**

Tjeneste udover den fastlagte daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte honoreres som overarbejde. Såfremt der ikke kan fastsættes en daglig arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte fastsættes dette til 7,4 time.

### **Stk. 3**

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

### **Stk. 4**

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

## **§ 9 Arbejdstidsbestemte ydelser**

### **Stk. 1**

For tjeneste, møder, kurser m.v., som er aftalt mellem Dansk Kristelig Sygeplejeforening og sygeplejersken, gælder, at der for tjeneste efter kl. 17 ydes et tillæg på 25 %, svarende til 15 minutters afspadsring pr. påbegyndte time.

### **Stk. 2**

For tjeneste, møder, kurser m.v., som er aftalt mellem Dansk Kristelig Sygeplejeforening og sygeplejersken, gælder, at der for tjeneste på lørdage samt søn- og helligdage ydes et tillæg på 50 %, svarende til 2 times afspadsring pr. påbegyndte 2 time.

## **§ 10 Afspadsring**

Afspadsring afvikles efter aftale med den ansatte. Afspadsring afvikles senest 3 måneder efter indtjening i modsat fald sker udbetaling med næstfølgende lønudbetaling.

## **Kapitel 5 Øvrige bestemmelser**

### **§ 11 Tjenestefrihed og efter-/videreuddannelse**

#### **Stk. 1**

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til kurser, konferencevirksomhed, møder m.v., som Dansk Kristelig Sygeplejeforening og sygeplejersken er blevet enige om, at sygeplejersken skal deltage i.

Udgifter i forbindelse med nævnte virksomhed betales af Dansk Kristelig Sygeplejeforening.

Ved deltagelse i møder, kurser, konferencer m.v., som er aftalt mellem Dansk Kristelig Sygeplejeforening og sygeplejersken, gælder, at transporttid inkl. ventetid på transport indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Overnatningstimer og tidsrum fra mødeophør til overnatning regnes ikke som arbejdstid.

#### **Stk. 2**

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, for eksempel gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Virksomheden og medarbejderne opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.

#### **Stk. 3**

Der gennemføres én gang årligt medarbejderudviklingssamtaler, hvor kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter drøftes.

#### **Stk. 4**

Medarbejderen har ret til betalt frihed til relevant efter- og videreuddannelse i 5 dage pr. år.

Der gives erstatningsfrihed såfremt uddannelsen ikke finder sted på en arbejdsdag.

#### **Stk. 5**

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren eventuelle deltagergebyrer og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

#### **Stk. 6**

Såfremt medarbejderen ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i blandt andet interne kurser og anden kvalificerende aktivitet, for eksempel sidemandsoplæring mv.

### **§ 12 Sygdom**

Den ansatte har ret til påregnelig løn under sygdom. Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse efter 120 sygedage finder ikke anvendelse.

### **§ 13 Barns 1. sygedag**

#### **Stk. 1**

Der gives tjenestefri med løn til pasning af et sygt barn under 18 år på dettes 1. sygedag.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fraværet p. gr. a. barns 1. sygedag.

#### **Stk. 2**

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til påregnelig løn.

### **§ 14 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.

#### **Stk. 2**

Medarbejdere er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår. Feriefridage optjenes på samme måde som feriedage.

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.

### **§ 15 Fravær af familiemæssige årsager**

#### **Stk. 1**

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

#### **Stk. 2**

Under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel ydes moderen fuld sædvanlig løn fra det tidspunkt, der skønnes at være 8 uger til fødslen og indtil 24 uger efter fødslen.

#### *Bemærkning*

*Kvinder har ret til fravær med sædvanlig løn til undersøgelse og behandling for barnløshed.*

Faderen (retten overgår til moderen, såfremt faderen har orlov ved adoption) har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen/adoption, samt i yderligere 2 uger, der placeres inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 14 - 24.

#### **Stk. 3**

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

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen 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**

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



#### **Stk. 5**

Der ydes orlov med fuld løn til pasning af alvorligt sygt barn (jf. dagpengelovens § 19 a) samt forskels løn til pasning af døende pårørende, når der er bevilget plejeorlov (jf. § 104 i lov om social service). Der ydes tjenestefrihed til pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v. (jf. § 29 i lov om social service).

Den ansatte skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

#### **Stk. 6**

Ved indlægges af ansattes barn under 14 års, hvor der stilles krav om en af forældrenes medindlæggelse, ydes orlov med sædvanlig løn i maksimalt en uge om året. Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioder er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

#### **Stk. 7**

Den ansatte berettiges til to omsorgsdag pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

### **§ 16 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 orientering af Dansk Sygeplejeråd og med kopi til samme.

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 Kristelig Sygeplejeforening 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 Kristelig Sygeplejeforening i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

## **§ 17 Øvrige ansættelsesvilkår**

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærloven.

## **Kapitel 6 Timelønnede**

### **§ 18 Personafgrænsning**

Ansatte, som har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen eller er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

Timelønnen i dagstjeneste findes ved at dividere bruttoårslønnen for en fuldtidsansat med 1924.

Lønnen opgøres og udbetales bagud hver 14. dag.

### **§ 19 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.

### **§ 20 Barns 1. sygedag**

Timelønnede har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn på et barns 1 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,

## § 21 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

## Kapitel 8 Interessetvister samt bestemmelser om Hovedaftale og opsigelse af overenskomsten

### § 22 Tvistløsning

Procedure for interessetvister.

Proceduren for interessetvister tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interessetvist føres der hurtigst muligt mellem Dansk Kristelig Sygeplejeforening 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

- b. Bilægges interessetvisten ikke ved denne forhandling, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

### § 23 Hovedaftale

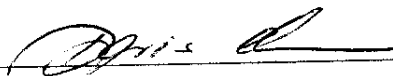
Hovedaftalen indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Dansk Kristelig Sygeplejeforening er gældende.

### § 24 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst er gældende fra den 01.08.2005 og kan såvel af Dansk Kristelig Sygeplejeforening som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel.

For Dansk Kristelig Sygeplejeforening, den

25/10 2005

  
\_\_\_\_\_

For Dansk Sygeplejeråd, den

/ 2005

\_\_\_\_\_