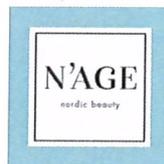


Overenskomst mellem N'AGE Aps og Dansk Sygeplejeråd

Dansk Sygeplejeråd



Indhold

§ 1 - Overenskomstens område	3
§ 2 – Løn	3
§ 3 – Pension.....	3
§ 4 – Ugentlig arbejdstid	4
§ 5 –Tjenesteplan og fridøgn	4
§ 6 – Pauser	4
§ 7 – Merarbejde og arbejdstidsbestemte tillæg	4
§ 8 –Søgnehelligdage	5
§ 9 – Personalemøde	5
§ 10 – Klinikbeklædning	5
§ 11 – Barns sygdom	5
§ 12 – Feriefridage	5
§ 13 – Efter- og videreuddannelse	6
§ 14 – Rejse- og transportopgørelse	6
§ 15 – Betaling under graviditets-, barsels- og forældreorlov	6
§ 16 – Familiepolitik og seniorpolitik	7
§ 17 – Øvrige forhold	7
§ 18 - Timelønnede.....	7
§ 19 – Opsigelse af overenskomsten.....	7

§ 1 - Overenskomstens område

Stk. 1.

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem N'AGE Aps og Dansk Sygeplejeråd, omfatter stillinger som månedslønnede og timelønnede sygeplejersker ansat ved N'AGE ApS.

Stk. 2.

Forinden tiltrædelse modtager sygeplejersken en skriftlig ansættelsesaftale med reference til nærværende overenskomst, hvorefter kopi returneres til N'AGE ApS i underskrevet stand.

§ 2 – Løn

Stk. 1.

Månedslønnede sygeplejersker aflønnes med følgende grundløn:

- Trin 1: Mindre end 3 års anciennitet hos N'AGE: 34.000 kr /md.
- Trin 2: Fra 3 år til og med 5 år og 11 mdr. anciennitet hos N'AGE: 38.792 kr /md.
- Trin 3: Fra 6 års anciennitet hos N'AGE: 45.750 kr /md.

For deltidsansatte reduceres lønnen tilsvarende.

Grundløn reguleres hvert år pr. 1. januar, første gang 1. januar 2025. Der reguleres svarende til LO/DA's konjunkturstatistik for funktionærer. Dansk Sygeplejeråd fremsender orientering om reguleringsprocent til N'AGE ApS.

Sygeplejersker ansat hos N'AGE før nærværende overenskomsts ikrafttræden omfattes indtil 31. maj 2026 af anciennitets- og grundlønstrin beskrevet i tidligere overenskomst gældende pr. 01.03.2020. Løntrin reguleres jf. afsnittet ovenfor.

Hvis nærværende overenskomst giver ret til en højere løn, har sygeplejersken ret til at overgå til løntrin efter nærværende overenskomst.

Stk. 2:

Der kan mellem den ansatte og virksomheden indgås aftale om kvalifikations-, funktionsløn samt personlige tillæg.

Bemærkning: Eventuelle aftaler om resultatløns-, provisionsløns-, bonus mv. er ikke omfattet af overenskomsten.

Aftaler om tillæg til medarbejderens grundlønsciennitetstrin kan træffes mellem medarbejderen og N'AGE ApS som et tillæg til eller vilkår i medarbejderens ansættelseskontrakt, og det kan ligeledes aftales, at et sådant tillæg er tidsbegrænset og ophører eller reduceres uden varsel, når medarbejderen opnår anciennitet svarende til næste grundlønsciennitetstrin, dog således at summen af grundlønsciennitetstrin og tillægget på intet tidspunkt falder under medarbejderens grundlønsciennitetstrin.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som grundløn, jf. Stk. 1 + tillæg jf. stk. 2 /1924.

§ 3 – Pension

Pensionsbidrag indbetales til Pensionskassen for Sygeplejersker (PKA). Der foretages månedlig indbetaling

på 15% af de i § 2, stk. 1 og stk. 2 nævnte elementer, hvoraf 5% udredes af sygeplejersken og 10% af N'AGE ApS.

Pensionsbidrag indbetales til pensionskassen samtidig med at der sker lønudbetaling.

§ 4 – Ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde den nedsatte gennemsnitlige arbejdstid, og lønnen reduceres svarende til den nedsatte arbejdstid.

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

Ved fast merarbejde ud over 3 måneder har den ansatte ret til ændring af ansættelseskvoten.

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

§ 5 – Tjenesteplan og fridøgn

Stk. 1.

Den ugentlige arbejdstid planlægges af virksomheden i virksomhedens vagtskema, fortrinsvis på ugens 5 hverdage samt på lørdage samt søndage, såfremt det skønnes nødvendigt af hensyn til klinikkens drift.

Stk. 2.

Den planlagte daglige arbejdstid kan udgøre mellem 4 og 10 timer. Der kan mellem den ansatte og N'AGE ApS indgås aftale om en daglig arbejdstid på mellem 4 og 12 timer.

Stk. 3.

Sygeplejersken har ret til to fridøgn à 35 timer pr. uge eller en sammenhængende fridøgnperiode af 59 timer.

§ 6 – Pauser

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen skal placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

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

§ 7 – Merarbejde og arbejdstidsbestemte tillæg

Stk. 1.

Arbejde ud over den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. § 4, eller den planlagte daglige arbejdstid jf. § 5, betragtes som merarbejde. Merarbejde skal så vidt muligt undgås.

Merarbejde udbetales med timeløn jf. § 2, eller merarbejdet registreres 1:1 på afspadseringskontoen efter forudgående aftale med virksomheden.

Merarbejde opgøres pr. påbegyndt kvarter.

Bemærkning: I henhold til arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn skal der mellem to døgn's tjenester være 11 timers hviletid.

Når overholdelse af Arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser gør det nødvendigt at suspendere efterfølgende planlagt tjeneste, betragtes perioden hvori den ansatte skulle have udført tjeneste som tjenestefrihed med løn.

Stk. 2.

Arbejde som udføres efter kl. 18 honoreres med aftentillæg som udgør 30% af timelønnen jf. § 2 rundet opad til nærmeste kvarter.

Arbejde som udføres på lørdage og søndage honoreres med tillæg, som udgør 50% af timelønnen jf. § 2. Der ydes tillige aftentillæg, såfremt der udføres arbejde efter kl. 18 på lørdage og søndage.

§ 8 – Søgnehelligdage

Sygeplejersker har ret til frihed med løn på søgnehelligdage.

Den 24.12 og 31.12 og grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag.

Sygeplejerskernes ugentlige arbejdstid reduceres med 1/5 af sygeplejerskernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for hver søgnehelligdag. Dette gælder dog ikke for sygeplejersker med faste ugentlige fridage, når disse falder på en søgnehelligdag.

For tjeneste på søgnehelligdage fra kl. 23.30 døgnet før til kl. 06.00 dagen efter ydes et tillæg på 50% af timelønnen jf. § 2. Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Der ydes tillige aftentillæg, såfremt der udføres arbejde efter kl. 18 på søgnehelligdage.

§ 9 – Personalemøde

Deltagelse i personalemøde betragtes som arbejdstid.

§ 10 – Klinikbeklædning

Udgifterne til klinikbeklædning afholdes af N'AGE Aps.

§ 11 – Barns sygdom

Sygeplejersker har ret til frihed med løn i tilfælde af barnets første sygedag.

Sygeplejersken kan holde fri uden løn ved barnets 2. sygedag og ved barnets konsultation ved læge eller lign.

§ 12 – Feriefridage

Efter 9 mdrs. ansættelse er sygeplejersken berettiget til 5 årlige feriefridage svarende til 37 timers frihed for en fuldtidsansat. For sygeplejersker på deltid reduceres timerne forholdsmæssigt.

Feriefridagene indsættes med timer svarende til den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jf. § 4, på sygeplejerskens afspadseringskonto med 50% pr. 1. januar og 50% pr. 1. juli, og kan afvikles som hele dage eller timevis efter aftale mellem sygeplejersken og virksomheden.

Såfremt sygeplejersken opnår 9 mdrs. anciennitet før 1. januar/1. juli, indsætter virksomheden de timer, der forholdsmæssigt er opnået ret til i perioden fra 9 måneders anciennitet og frem til 1. januar/1. juli på sygeplejerskens afspadseringskonto.

Eksempel: Hvis en sygeplejerske med en arbejdstid på 37 timer/uge er ansat 1. januar og dermed opnår 9 mdrs. anciennitet den 1. oktober, så indsættes der på sygeplejerskens afspadseringskonto den 1. januar 50% af 37 timer x 3/6 (9 1/4 time). Den 1. januar indsættes tillige 50% af 37 timer (18 1/2 time) svarende til i alt 27 3/4 time.

Feriefridage kan ikke overføres til følgende kalenderår, medmindre der foreligger en forudgående skriftlig aftale med virksomheden herom. Opsparede men ikke afviklede feriefridage udbetales ved fratrædelse.

§ 13 – Efter- og videreuddannelse

Der kan ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i videre- og efteruddannelse, der af klinikken skønnes relevant for klinikken. For heldagskurser - samt kurser i udlandet, aflønnes medarbejderen som for en normal arbejdsdag uanset om kurset udgør flere timer på den pågældende dag. Udgifter til transport dækkes, men transporttid dækkes ikke særskilt.

§ 14 – Rejse- og transportopgørelse

Der ydes kørselsgodtgørelse i henhold til statens satser.

§ 15 – Betaling under graviditets-, barsels- og forældreorlov

Stk. 1.

Månedslønnede sygeplejersker har ret til betaling under graviditets-, barsels- og forældreorlov som følger:

- For mor: Graviditetsorlov 4 uger inden fødsel: Ret til overenskomst bestemt løn jf. § 2 + pension
- For mor: Orlov 10 uger efter fødsel: Ret til overenskomst bestemt løn jf. § 2 + pension
- For mor og far/medmor: Orlov 11-30 uger efter fødsel: Ret til overenskomst bestemt løn jf. § 2+ pension

Lønnen under graviditets- og barselslov skal dog som minimum svare til betalingen i funktionærlovens § 7.

Bemærkning: Ønsker mor at afholde hele orloven, vil der i nogle tilfælde mangle op til 6 ugers orlov med barselsdagpenge for at opnå fuld løn. Dette kan fx løses ved at far/medmor overdrager op til 6 ugers orlov med barselsdagpenge, i modsat fald nedsættes betalingen tilsvarende, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Ret til betaling i henhold til denne bestemmelse forudsætter, at virksomheden modtager fuld barselsdagpengerefusion samt fuld refusion fra barsel.dk. I modsat fald nedsættes betalingen tilsvarende.

§ 16 – Familiepolitik og seniorpolitik

For at tilgodese en kombination af den enkelte sygeplejerskes karrieremuligheder samt familiemæssige trivsel, kan ansatte sygeplejersker med børn under 6 år vælge deltidsansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på ned til 32 timer/uge.

Såfremt stillingen som udgangspunkt er færre end 32 timer, er der ikke ret til yderligere reduceret tid.

Ansatte sygeplejersker, som er fyldt 60 år, har ret til deltidsansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid ned til 24 timer/uge.

§ 17 – Øvrige forhold

Funktionærloven finder anvendelse for medarbejdere, der beskæftiget gennemsnitligt 8 timer eller mere pr. uge.

§ 18 - Timelønnede

Sygeplejersker ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller ansættes højst 1 måned kan ansættes på timeløn.

Lønnen aftales og beregnes jf. § 2.

§ 19 – Opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst træder i kraft den 01.06.2024 og kan såvel af N'AGE ApS som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel.

For N'AGE ApS, den 25/5-2024

Sanne Lønskov Mansfeld-Giese
Adm. Dir. N'AGE ApS

Navn



Underskrift

For Dansk Sygeplejeråd, den 24/5 -2024

Eva Lehgaard Kirkelund,
Forhandlingsleder DSR

Navn



Underskrift