

NYT JOB – OVERENSKOMSTANSAT ELLER INDIVIDUEL KONTRAKT?

Når du søger og får en ny stilling, aftales vilkårene for din kommende ansættelse i ansættelseskontrakten. Det kræver ofte is i maven og mod at stille lønkrav, der kan honorere dine faglige kvalifikationer, din jobberfaring og personlige kompetencer. Men det er typisk ved jobskifte, at det kan lykkes dig at få den største lønfremgang.

En lang række vilkår er på forhånd fastlagt i overenskomster og aftaler, og lovgivningen, mens andre vilkår kan aftales ved ansættelsen.

Vilkår som du kan påvirke ved ansættelsen:

- Løn og tillæg
- Pensionsprocent
- Feriefritidage og ferietillæg
- Barselsorlov og anden orlov
- Personalegoder (ADSL, mobil, avis og lign.)
- Uddannelse og kursustilbud
- Antal vagter, arbejdsweekend osv.
- Placering af ferie

OVERENSKOMSTER MED PRIVATE VIRKSOMHEDER

DSR vil som udgangspunkt have indgået overenskomst med de private virksomheder, som ansætter sygeplejersker i traditionelle sygeplejerskestillinger, f.eks. i almen lægepraksis, på speciallægeklinikker, privathospitaler og plejehjem.

I overenskomsten er der som udgangspunkt fastsat vilkår om løn, pension, arbejdstid og andre vilkår. Når der er indgået overenskomst, skal dine løn- og ansættelsesvilkår som minimum fastsættes i overensstemmelse med overenskomsten. Men du har selv mulighed for at forhandle tillæg for funktioner og kvalifikationer. Du kan du også aftale et højere pensionsbidrag eller selv indbetale et højere pensionsbidrag, end den der er fastlagt i overenskomsten. Du er velkommen til at søge råd og vejledning hos kredsens om indhold og fortolkning af overenskomsten og om forhandling af vilkår.

Her kan du se de gældende private overenskomster, som DSR har indgået: <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/overenskomster-og-aftaler/private-aftaler>

INGEN OVERENSKOMST = INDIVIDUEL ANSÆTTELSESKONTRAKT

Hvis der ikke er indgået overenskomst med DSR, opfordres du til at søge råd og vejledning hos DSR om, hvilke vilkår du bør inddrage i drøftelserne i forbindelse med en ansættelse. Dette fremgår af DSR's love § 6, stk. 4. Den vejledning, du vil modtage, skal sikre, at du får vejledning om vilkår, der er gældende for overenskomstdækkede stillinger eller for branchen, og at de lovmæssige krav som minimum er indeholdt i kontrakten.

På www.dsr.dk er der en liste over virksomheder, hvor DSR har forsøgt at indgå overenskomst, men hvor det imidlertid ikke er lykkedes, eller hvis virksomheden har oplyst, at de ikke har sygeplejersker ansat. Hvis dette er tilfældet, fraråder DSR dig at tage ansættelse i virksomheden, jævnfør DSR's love § 6, stk. 4, uden først at kontakte DSR centralt.

Se boksen vedrørende de forskelle der er i de to ansættelsestyper.

STILLINGSOPSLAG

Stillingsopslag er sjældent udtømmende for de spørgsmål, som bør afklares i forbindelse med ansættelsen. Stillingsopslag giver ofte en meget kortfattet beskrivelse af stillingens lønmæssige vilkår, f.eks. alene at den følger gældende overenskomst. Ved tiltrædelse af et nyt job har du altid adgang til at få forhandlet løn- og ansættelsesvilkår. Udgangspunktet er, at der skal foregå en konkret drøftelse og forhandling af lønnen. Er du usikker på lønvilkårene i stillingen, bør du kontakte tillidsrepræsentanten eller den lokale kreds, som dækker den pågældende arbejdsplads. Her kan du få vejledning om de relevante spørgsmål i relation til stillingen. Hvis der ikke er overenskomst, skal du kontakte DSR centralt.

INDEN SAMTALEN

Når du forbereder dig til ansættelsessamtalen, bør du afklare hvordan din aktuelle samlede løn er sammensat - dvs. grundløn, lokal løndannelse og ulempetillæg, så du kan vurdere dit lønkrav til den nye stilling. I forhold til den nye stilling bør du overveje, om der i stillingen indgår opgaver eller funktioner, som det vil være naturligt at honorere med tillæg. Tilsvarende bør du overveje, om du har kvalifikationer, der bør honoreres.

Når du forud for ansættelsessamtalen søger vejledning hos tillidsrepræsentanten eller i kredsen, er det vigtigt, at du får et overblik over evt. aftaler og politikker for tillæg, der er hos den pågældende arbejdsgiver. Herunder om der er normer/aftaler for størrelsen af tillæg, eller normer/aftaler for hvilke personlige kvalifikationer, der kan udløse tillæg for den nye stilling. Ligeledes er det væsentligt at vide, om ulempetillæg udbetales eller afspadsres. Hvis der ikke er overenskomst, skal du kontakte DSR centralt.

ANSÆTTELSESSAMTALEN

Lønnen og de øvrige vilkår, som eventuelt fremgår af stillingsopslaget, skal drøftes og afklares ved ansættelsessamtalen. Perspektiverne for kompetenceudvikling, uddannelse og fremtidig lønudvikling bør også drøftes. Det er op til dig som stillingsansøger at vurdere, om stillingsindholdet, arbejdsgivers løntilbud, mulighederne for fremtidig kompetenceudvikling og lønudvikling har en sådan karakter, at du siger ja til jobbet.

DSR anbefaler, at eventuelle aftaler noteres ned.

ANSÆTTELSESKONTRAKT

Du skal være opmærksom på, at alle de vilkår, som fremgår af boksen, er med i din kontrakt eller fremgår af en overenskomst.

Din kommende arbejdsgiver kan også stille krav om, at du accepterer vilkår, som kan være til ulempe for dig. Det kan være vilkår om forlænget prøvetid, forlængende opsigelsesvarsler fra begge sider, forkortet opsigelsesvarsel ved 120 dages sygdom, ingen højeste arbejdstid, job- eller konkurrenceklausul eller lignende. DSR anbefaler, at du ikke tiltræder sådanne vilkår, da de kan være til stor ulempe for dig senere hen.

Hvis stillingen ikke er omfattet af overenskomst med DSR, er det vigtigt at drøfte vilkårene med DSR, før du accepterer tiltrædelsen. DSR og du har et stærkere udgangspunkt for eventuel forhandling, hvis du ikke har givet din accept af stillingen før forhandlingen. DSR anbefaler, at du først underskriver ansættelseskontrakten for stillingen, når alle aftaler er på plads. Husk at din forhandlingsposition som alt overvejende hovedregel er bedre inden du har tiltrådt stillingen end efter.

VÆR OPMÆRKSOM PÅ KLAUSULER!

En del private arbejdsgivere kræver i forbindelse med ansættelsen – og i nogle tilfælde efterfølgende – at sygeplejersker påtager sig konkurrence-, kunde-, eller andre former for klausuler. Disse klausuler begrænser dine muligheder for at tage ansættelse i andre virksomheder eller at starte selvstændig virksomhed, og på den måde at udnytte den erfaring du har erhvervet dig. I mange tilfælde vil overtrædelse af klausulen være sanktioneret ved konventionalbod.

Der er god grund til at være varsom med at påtage sig klausuler, som begrænser dine fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Er det imidlertid en forudsætning for din arbejdsgiver, og godtgør arbejdsgiveren en berettiget interesse, bør du søge at begrænse omfanget af klausulen mest muligt. Hvis du stilles overfor et krav om at påtage dig en klausul, opfordrer vi dig til at kontakte kredsen eller DSR centralt, så vi kan give dig råd og vejledning om konsekvenserne af klausulen og om mulighederne for at begrænse klausulen mest muligt, således at den kun dækker det arbejdsområde, du præcist kommer til at beskæftige dig med.

OPSIGELSE AF DEN GAMLE STILLING

DSR anbefaler, at du ikke opsiger et fast ansættelsesforhold, før du har en ansættelseskontrakt fra din nye arbejdsgiver, som indeholder løn og ansættelsesvilkår, som du er tilfreds med. Hvis det ikke er muligt tidsmæssigt, skal du som minimum få en skriftlig bekræftelse på, at din nye arbejdsgiver vil ansætte dig med angivelse af, hvad der som minimum er indgået mundtlig aftale om.

RELEVANTE LINKS:

www.dsr.dk

Vilkår	Offentlig	Privat med overenskomst Se altid den gældende for ansættelsesforholdet	Privat uden overenskomst
Løn	Lønnen består af følgende løndele: lønskala med trinnene 1-9. Samt centralt og individuelt aftalte tillæg og evt. resultatløn.	Lønnen bliver typisk fastsat i overenskomsten og ligger ofte over det offentlige lønniveau. Mange overenskomster indeholder vilkår om særlig opsparing. Det er særligt lønelement som udbetales 2 gange årligt. Den særlige opsparing stiger frem til 1. marts 2022, hvor den udgør 7 % af den ferieberettigede løn. Den særlige opsparing kan anvendes til finansiering af børneomsorgsdage eller seniordage.	Aftales individuelt.
Pension	Pensionen betales af arbejdsgiver og lægges oven i lønnen (i nettolønnen). P.t. er pensionen i kommunerne 14,18% (inkl. fritvalgstillæg) for ikke-ledere og 17,63% (inkl. fritvalgstillæg) for ledere. I regionerne er pensionsprocenten 13,55% for ikke-ledere og enten 16,04% eller 16,59% for ledere.	Pensionsprocenten er fastsat i overenskomsten. Ligger typisk mellem 15-18 %, hvoraf medarbejderens bidrag på 1/3 trækkes fra lønnen.	Aftales individuelt.
Ferie	Ferieaftalen. 6 ugers ferie. Hertil kommer særlig feriegodtgørelse, der afhængig af ansættelsesområde og sygeplejerskeerfaring udgør mellem 1,95 % og 2,85 %).	Typisk vil det fremgå af overenskomsten, at ferieloven er gældende (5 ugers ferie) og feriegodtgørelse på mellem 1,5 og 1,95 %. Yderligere vil oftest være aftalt at der gives 5 feriefridage.	Aftales individuelt. Ferieloven giver ret til 25 dages ferie og feriegodtgørelse på 1 %.
Barns 1. og 2. sygedag	Barns 1. og 2. sygedag.	Typisk barns 1. sygedag.	Aftales individuelt eller er evt. fastlagt i personalepolitikken.
Barsel (orlovsperiode med løn)	Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Moderen har ret til sædvanlig løn i 8 ugers orlov før fødsel, 14 uger efter fødslen og herefter ydes 6 uger til moderen, 6 uger til faderen og 6 uger, som forældrene kan dele mellem sig.	I mange overenskomster er der aftalt fuld løn under barsels- og forældreorlov. I mange overenskomster er orlovsperioden fastsat til 26 uger (14+12 uger)	Ifølge funktionærloven er der ret til barselsorlov fra indtil 4 uger før forventet fødsel og 14 uger efter fødsel. Der er ret til halv løn i barselsorlovsperioden.

Vilkår	Offentlig	Privat med overenskomst Se altid den gældende for ansættelsesforholdet	Privat uden overenskomst
Arbejdstid	<p>Arbejdstidsaftale.</p> <p>Ansatte uden højeste tjenestetid, eller ansatte hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, er undtaget fra væsentlige dele af arbejdstidsaftalen.</p>	<p>Arbejdstidsaftale.</p> <p>Ansatte uden højeste tjenestetid, eller ansatte hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, er undtaget fra væsentlige dele af arbejdstidsaftalen.</p>	<p>Individuel aftale.</p> <p>Husk at tillæg for arbejde aften, nat og weekend, og løn for merarbejde og overtid kun betales, hvis det er aftalt.</p> <p>Hvis tjenesten er uden højeste tjenestetid, udbetales ikke merarbejde eller overtid.</p>