

Sag nr. 070-0251		
Stamkort		
Modt. 23 JAN. 2007		
IME		Skannet ✓

Overenskomst

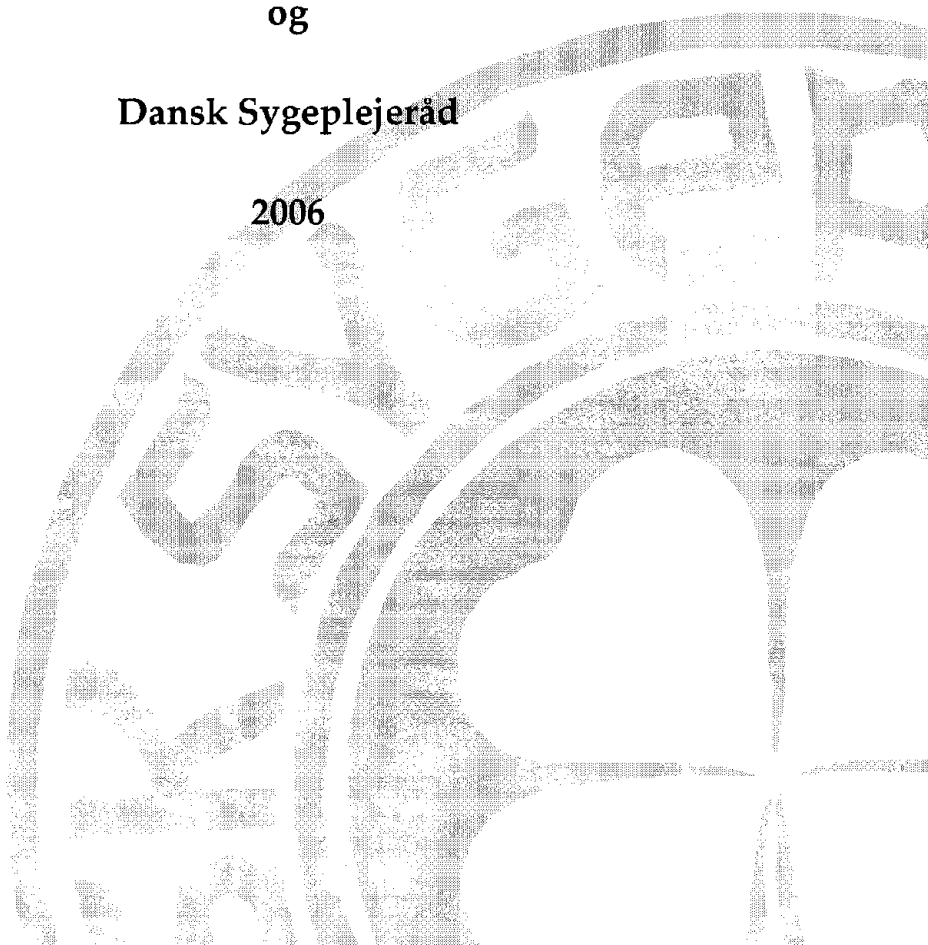
mellem

Thor-Fys

og

Dansk Sygeplejeråd

2006



INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	Overenskomstens område.....	3
§ 2	Ansættelse.....	3
§ 3	Løn og tillæg.....	3
§ 4	Pension.....	4
§ 5	Arbejdstid.....	4
§ 6	Tjenesteliste.....	5
§ 7	Søgnhelligdage og fridøgn/frihedsperioder.....	5
§ 8	Overarbejde.....	5
§ 9	Deltidsansattes merarbejde.....	6
§ 10	Afspadsering.....	6
§ 11	Efter- og videreuddannelse.....	6
§ 12	Sygdom.....	7
§ 13	Barns 1. sygedag.....	7
§ 14	Sygdom og andet familiemæssigt fravær.....	7
§ 15	Ferie og feriefridage.....	8
§ 16	Graviditet, barsel, adoption og orlov.....	9
§ 17	Tjenestedragt.....	10
§ 18	Opsigelse.....	10
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår.....	11
	Timelønnede sygeplejersker.....	11
§ 20	Interessetvist.....	12
§ 21	Hovedaftale.....	12
§ 22	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	13

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Thor-Fys, Sdr. Boulevard 327, 7200 Grindsted og Dansk Sygeplejeråd, omfatter ved overenskomstens indgåelse stillinger som sygeplejerske ansat til planlægning og udførelse af sygeplejefaglige opgaver i virksomheden, herunder praktiske og administrative opgaver i relation hertil.

§ 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.

§ 3 Løn og tillæg

Stk. 1

Sygeplejersker aflønnes med en bruttoløn på 325.331,55 kr. pr. år, 27.110,96 kr. pr. måned, kr. 169,09. Lønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.

Stk. 2

Der kan mellem den ansatte og klinikken indgås aftale om pensionsgivende tillæg, som begrundes i:

- den ansattes arbejds- og ansvarsområde
- i medarbejderens kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen

Der kan herudover aftales tillæg. Tillæg er pensionsgivende.

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

Den ansatte har ret til en årlig lønforhandling med arbejdsgiveren.

Stk. 6

Alle beløb i nærværende overenskomst reguleres i henhold til DA's konjunkturstatistik for funktionærer i serviceprægede erhverv. Den målte ændring i 4. kvartal i det foregående år anvendes. Reguleringen sker hvert år pr. 1. april. Første gang i 2008.

Stk. 7

Ved timeløn forstås: grundløn + tillæg = timeløn.

§ 4 Pension

Stk. 1

For månedslønnede ansatte oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Sygeplejersker.

Stk. 2

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 5 % af de pensionsgivende lønde. Eget bidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 10 % af de pensionsgivende lønde.

Virksomheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 3

Der kan mellem virksomheden og den ansatte aftales, at der indbetales et højere pensionsbidrag.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, beregnet over en normperiode på 8 uger.

Arbejdstiden placeres på ugens hverdage, mellem kl. 08.00 og 18.00.

Såfremt der opstår behov for tjeneste ud over kl. 18.00 og/eller i weekends, skal vilkårene for sådanne tjenester aftales med Dansk Sygeplejeråd.

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 8 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.

Såfremt der planlægges med daglige arbejdstider på mere end 10 timer har den ansatte ret til 2 pauser af op til ½ times varighed.

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, såfremt den ansatte ønsker det.

§ 6 Tjenesteliste

Tjenestelisten bekendtgøres, således at de ansatte til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed med ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.

§ 7 Søgnehelligdage og fridøgn/frihedsperioder

Stk. 1

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

Stk. 2

Den ugentlige fridøgnperiode placeres i weekenden. Fridøgnperioden skal have en varighed af mindst 59 timer.

§ 8 Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde som ligger ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge inden for en periode på 8 uger, eller som ligger udover den daglige planlagte arbejdstid.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Såfremt overarbejde eller tilkald til tjeneste uden for den planlagte daglige arbejdstid medfører, at der ikke ydes 11 times samlet hviletid, ydes den ansatte tjenestefri med løn indtil det tidspunkt, hvor der er ydet 11 timers samlet hviletid efter afslutning af tjenesten. Overarbejde honoreres med tillæg på 50 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt ½ time.

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

§ 9 Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1

Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal, som gælder ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, men indenfor den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte.

Deltidsansattes merarbejde betales pr. påbegyndt time med timeløn inkl. tillæg.

Der ydes ulempegodtgørelse, såfremt merarbejde udføres i de perioder, hvor der normalt ydes ulempegodtgørelse.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

Stk. 2

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg på 25 % af timelønnen pr. gang.

Stk. 3

Der ydes pension af merarbejde.

Sygeplejersken har ret til ændring af den aftalte lønkvote, såfremt der udføres fast merarbejde ud over en kalendermåned.

§ 10 Afspadsring

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

§ 11 Efter- og videreuddannelse

Stk. 1

Klinikkens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer.

Klinikken 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.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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. 4

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

Stk. 5

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 fast påregnelig løn under sygdom.

§ 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 fast påregnelig løn.

§ 14 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Stk. 1

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

Medarbejdere, med mere end 8 timers ugentlig beskæftigelse, er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

Timelønnede medarbejdere, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer dagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende dagpengelov.

Timelønnede, der har været fast tilknyttet arbejdsstedet i 6 måneder, har ret til løn under sygdom for de allerede planlagte arbejdstimer.

Stk. 2

På hjemmeboende barns (under 18 år) 1. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis medarbejderen misbruger ordningen kan denne inddrages.

Stk. 3

For bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

- Omsorgsdage
- 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

henvises til bilag 2.

§ 15 Ferie og feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende Ferielov.

Stk. 2

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der medarbejderen et ferietillæg på 1,5 %.

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

Stk. 3

Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere ret til 5 feriefridage (37 feriefridagstimer) med løn i hvert ferieår.

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

Antal optjente feriefridage fastsættes altid i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 4

Placeringen af feriefridagene sker så vidt muligt efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af restferie.

Har medarbejderen ikke afholdt alle optjente feriefridage inden ferieårets udløb kan de efter aftale overføres til næste ferieår jfr. stk. 5, eller udbetales med førstkommende lønudbetaling.

Feriefridage udbetales med aktuel timeløn inkl. tillæg.

Ved medarbejderens fratræden skal ikke afholdte feriefridage udbetales sammen med sidste lønudbetaling.

Stk. 5

I henhold til Ferieloven har parterne med denne overenskomst aftalt vilkår for overførsel af ferie, der fraviger ferielovens regler.

Stk. 6

Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage pr. år. (bilag 1 kan anvendes).

For deltidsbeskæftigede sker der forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

Stk. 7

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for overførte ferietimer, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele Feriekonto, at ferien overføres.

Stk. 8

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

Stk. 9

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

§ 16 Graviditet, barsel, adoption og orlov

Stk. 1

Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption og ved børnepasningsorlov er medarbejderen 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

Medarbejderen 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 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.

Medarbejderen 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 medarbejderen ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 24 uger.

Stk. 4

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

§ 17 Tjenestedragt

Vikarbureauet stiller fri tjenestedragt inkl. vask til rådighed eller yder et tillæg på kr. 25,00 pr. vagt.

§ 18 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 af opsigelsen.

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 Thor-Fys 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 Thor-Fys i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærlovens bestemmelser. Funktionærlovens bestemmelse om afskedigelse på grund af sygdom (120 dage) finder ikke anvendelse.

Timelønnede sygeplejersker

For timelønnede sygeplejersker gælder følgende bestemmelser:

Stk. 1

Sygeplejersker, der ansættes med op til 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn, således at timelønnen udgør samt pensionsgivende tillæg/1924, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2

Der kan mellem den ansatte og virksomheden individuelt aftales, at der indbetales pensionsbidrag. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Sygeplejersker (PKA).

Stk. 3

Hvor intet andet er aftalt, har timelønnede ret til 14 dages afregning. Det tilstilles sygeplejersken en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 4

For timelønnede kan tjenesteforholdet gensidigt ophæves uden forudgående varsel. Stk. 4 finder anvendelse, hvis ansættelsesforholdet ophæves på grund af sygdom.

Stk. 5

Timelønnede får efter 6 måneders ansættelse, løn under sygdom for planlagte tjenester i planlægningsperioden på 4 uger. Herudover finder Dagpengeloven anvendelse.

Stk. 6

Timelønnede har ret til tjenestefrihed uden løn i tilfælde af barns 1. sygedag, jf. § 11.

Stk. 7

Timelønnede er omfattet af ferieloven.

Stk. 8

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

§ 20 Interessetvist

Proceduren for interessetvister tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interessetvist føres der hurtigst muligt mellem Thor-Fys 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.

§ 21 Hovedaftale

Hovedaftalen indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Thor-Fys er gældende.

§ 22 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst er gældende fra den 1. december 2006 og kan såvel af Thor-Fys som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel.

For Thor-Fys, den 21/1 2007



For Dansk Sygeplejeråd, den / 2007
