



Regulativ for
lægepraksis eller specialklinikker
1. December 2015 - 30. November 2018

Dansk Sygeplejeråd



Indholdsfortegnelse:

§ 1	Regulativets område	4
§ 2	Ansættelsens grundlag	4
§ 3	Løn	4
§ 4	Pension	6
§ 5	Arbejdstid	7
§ 6	Ferie og feriefri dagstimer	8
§ 7	Kørselsgodtgørelse	10
§ 8	Sygdom og andet familiemæssigt fravær	10
§ 9	Barsel og adoption	12
§ 10	Uddannelse	13
§ 11	Seniorbonus	14
§ 12	Opsigelse	15
§ 13	Regler for tillidsrepræsentanter	16
§ 14	Fortolkning af regulativet og overenskomstbrud	18
§ 15	Regulativets varighed og overgangsregler	18
Bilag 1 A	Ansættelseskontrakt for månedslønnede	19
Bilag 1 B	Ansættelseskontrakt for timelønnede	21
Bilag 2	Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2	23
Bilag 3	Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker	24
Bilag 4	Fravær af familiemæssige årsager	25
Bilag 5	Sygefravær	29
Bilag 6	Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser	30
Bilag 7	Gravide	35
Bilag 8	Vejledning om seniorbonus	36
Bilag 9	Seniorer	38
Bilag 10	Aftale om vold, mobning, chikane	39

§ 1 Regulativets område

Stk. 1

Regulativet omfatter personer, der ansættes som konsultationssygeplejersker i lægepraksis, der ikke er medlemmer af Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening.

§ 2 Ansættelsens grundlag

Stk. 1

Ved ansættelse af sygeplejersker gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 2

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager sygeplejersken en, som i bilag 1 A eller 1 B optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til dette regulativ. Der er ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt til en timelønnet, jf. definitionen i § 3, stk. 10, ved gentagende ansættelser.

Ansættelses-
kontrakt

Stk. 3

Sygeplejersken har til enhver tid ret til at få udleveret en tjenesteattest, der angiver tidsrummet, som sygeplejersken har været ansat, hvilke arbejdsfunktioner sygeplejersken har udført, samt hvilken løn sygeplejersken har oppebåret.

Tjeneste-
attest

§ 3 Løn

Stk. 1

Lønnen, som er angivet i stk. 2, 3 og 4, er bruttolønninger. Det vil sige, at de indeholder sygeplejerskens eget pensionsbidrag.

Stk. 2

Sygeplejersker med indtil 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger:

Uden praksis-
erfaring

1. dec 2015	1. dec. 2016	1. dec. 2017
Kr. 31.262,87	Kr. 31.950,65	Kr. 32.334,06

Der er enighed om, at nyansatte med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg, excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger ovennævnte sats, som minimum bevarer deres hidtidige samlede løn ved ansættelse i lægepraksis. Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg. Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en sygeplejerske med mere end 2 års praksiserfaring, jf. stk. 3. Den løn, der sammenlignes, er nettolønnen. Det vil sige, at lønnen er uden nogen former for pensionsbidrag. Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, med mindre andet

Overgangstillæg

aftales mellem arbejdsgiver og sygeplejersken. Der henvises til bilag 2 for beregningseksempler.

Stk. 3

Sygeplejersker med mere end 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som følger:

Med praksiserfaring

1. dec. 2015	1. dec. 2016	1. dec. 2017
Kr. 35.456,95	Kr. 36.237,00	Kr. 36.671,84

Stk. 4

Der kan i klinikken oprettes stillinger som ledende sygeplejerske. Stillingen aflønnes pr. måned med:

Ledende sygeplejersker

1. dec. 2015	1. dec. 2016	1. dec. 2017
Kr. 41.603,58	Kr. 42.518,86	Kr. 43.029,09

Stk. 5

Der kan mellem arbejdsgiveren og sygeplejersken aftales et tillæg. Tillæg er pensionsgivende. Tillæg reguleres med samme procentsats og på samme tid som lønnen, jf. stk. 2.¹

Tillæg

Stk. 6

Arbejdsgiveren og sygeplejersken gennemfører en årlig lønforhandling. Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.

Lønforhandling

Stk. 7

Sygeplejerskens løn dækker op til 9 timers arbejde pr. uge i tidsrummet mellem kl. 16.00-20.00.

Aftenkonsultation

Hvis sygeplejersken skal arbejde mere end 9 timer pr. uge i ovennævnte tidsrum, honoreres timerne med bruttotimeløn inkl. tillæg samt et tillæg pr. time på 50 %.

Stk. 8

Deltidsbeskæftigede sygeplejersker aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Deltidsansatte

Sygeplejersken har ret til ændring af den aftalte ansættelsesbrøk, såfremt der udføres merarbejde ud over en periode på 3 måneder.

Stk. 9

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og sygeplejersken modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til

Lønudbetaling

¹ Tillæg reguleres som følger: pr. 1. december 2015 med 1,5 %, pr. 1. december 2016 med 2,2 % og pr. 1. december 2017 med 1,2%.

Pensionskassen for Sygeplejersker, jf. § 4.

Stk. 10

Sygeplejersker ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned kan ansættes på timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårslønnen, jf. stk. 2 og stk. 3. Der kan aftale tillæg til timelønnen, jf. stk. 5.

Timelønnede

Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren.

Stk. 11

Der ydes sygeplejersken fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned, uanset om sygeplejersken er ansat på fuld tid eller deltid. Beløbet er ikke pensionsgivende.

Tjenestedragt

Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen på 1,56 kr. pr. time.

§ 4 Pension

Stk. 1

For månedslønnede sygeplejersker oprettes en pensionsordning i PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Pensionsordning

Stk. 2

Til sygeplejerskers og ledende sygeplejerskers pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 12 % og sygeplejersken 6 % af de i § 3, stk., 2, 3, 4 og 5 nævnte bruttomånedslønninger.

Pension
sygeplejersker

Stk. 3

Til timelønnede sygeplejersker udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen.

Pension til
Timelønnede

Stk. 4

Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 22 uger.

Pension under
barsel

Stk. 5

Sygeplejersken kan indgå en aftale med arbejdsgiver om, at der indbetales en større del af lønnen til pensionsordningen ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende.

Frivillig ind-
betaling til
pension

Sygeplejersken skal oplyse arbejdsgiver skriftlig om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen.
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan arbejdsgiver fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 6

Sygeplejersker, der er berettiget til folkepension, samt sygeplejersker, der er gået på efterløn, kan efter sygeplejerskens valg undtages fra pensionsoprettelsen i stk. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Folkepension
og
Efterløn

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. Arbejdstidens fordeling på ugens hverdage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med sygeplejersken.

Arbejdstid

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

Der kan ikke etableres aftaler om delt tjeneste².

Stk. 2

Sygeplejersken skal, med mindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Tjenesteplan

Varsling af ændring i tjenestens beliggenhed skal gives med et varsel på 2 døgn. Hvis 2-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg, pr. påbegyndt time.

Stk. 3

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis sygeplejersken arbejder ud over 4 timer dagligt.

Pauser

Sygeplejersken har ret til en uforstyrret spisepause dog således, at sygeplejersken står til rådighed, hvis der opstår en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4

Arbejde udover gennemsnitlig 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk.1, er overarbejde.

Overarbejde

Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller med et beløb svarende til bruttotimelønnen inkl. tillæg med tillæg af 50 %.

² Aftaler om delt tjeneste indgået med sygeplejersken før 1. oktober 2005 er fortsat gyldige.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til sygeplejerskens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadses eller udbetales, og hvornår afspadsning skal placeres.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er præsteret. Der beregnes ikke pensionsbidrag af udbetalt overarbejde.

For deltidsansatte og timelønnede vil der først være tale om overarbejde ved beskæftigelse ud over 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1.

Stk. 5

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer i gennemsnit pr. uge, eller under 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1, er merarbejde.

Merarbejde

Merarbejde opgøres pr. kalendermåned og kan afspadses i forholdet 1:1 inden for de følgende 3 kalendermåneder. Afspadsning placeres i videst mulig omfang i overensstemmelse med medarbejderens ønsker.

Har afspadsning ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af den 2. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 6

Sygeplejersken har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehelligdage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor sygeplejersken normalt er på arbejde. Der er ikke ret til erstatningsfridag.

Søgnehelligdage

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag.

Sygeplejersker, der pålægges tjeneste på disse dage, har ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af brutotimelønnen inkl. tillæg.

§ 6 Ferie og feriefriidagstimer

Stk. 1

Sygeplejersken er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ferielov

Stk. 2

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der sygeplejersken et ferietillæg på 1,95 %.

Ferietillæg

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12.) udbetalte skattepligtige beløb, samt af sygeplejerskens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Dog beregnes der ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn, der er udbetalt under ferie, feriepenge, der er udbetalt uden at ferien er afholdt, eller af udbetalt ferietillæg.

Udbetalt ferietillæg modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang sygeplejersken ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte ferietillæg.

Timelønnede ydes, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse med 12,95 % af alle i optjeningsåret (1.1.-31.12.) udbetalte skattepligtige beløb, samt af sygeplejerskens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Der beregnes dog ikke feriegodtgørelse af afregnet feriegodtgørelse samt eventuelt udbetalte feriepenge uden, at ferien er afholdt.

Feriegodtgørelse til timelønnede

Stk. 3

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

Feriefridagstimer

Der optjenes feriefridage for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. En fuldtidsansat optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. Deltidsansatte optjener $(3,08/37) \times$ antal timer pr. uge.

Antal feriefridage til afholdelse fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriefridagenes afholdelse.

Stk. 4

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

Placering af feriefridagstimer

Har sygeplejersken 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 den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg. Der skal ikke beregnes pension af beløbet.

Feriefridage, der relaterer sig til det aktuelle ferieår, kan varsles afholdt i en opsigelsesperiode med 1 måneds varsel. Det samme gælder feriefridage, der er overført fra forudgående ferieår, jf. dog stk. 7. Øvrige optjente feriefridage skal udbetales ved fratræden sammen med sidste lønudbetaling.

Underretningspligt

Stk. 5

Der kan i henhold til ferieloven aftales overførsel af ferie og kan i henhold til stk. 4 aftales overførsel af feriefridage.

Overførsel af ferie og feriefridage

Sygeplejersken 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. Bilag 3 kan anvendes.

For deltidsansatte foretages en forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

Stk. 6

Hvis en timelønnet skal overføre ferie, skal dette inden ferieårets udløb skriftligt meddeles den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (fx Feriekonto).

Underretningspligt

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

Fratræder en månedslønnet sygeplejerske, afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % til Feriekonto, jf. ferielovens almindelige regler. Når en timelønnet sygeplejerske fratræder afregnes feriegodtgørelse på 12,95 % til Feriekonto.

Ved fratræden

§ 7 Kørselsgodtgørelse

Hvis arbejdsgiveren skønner det nødvendigt, at sygeplejersken benytter bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i sygeplejerskens egen bil efter statens takster.

§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Stk. 1

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

Sygdom

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

Timelønnede sygeplejersker, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer sygedagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Sygdom
timelønnede

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. og 2. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis sygeplejersken misbruger ordningen kan den inddrages.

Barns sygdom

Stk. 3
Der henvises til bilag 4 for bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

Andet fravær

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse inden for de første 46 uger efter 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

Stk. 4
Der henvises endvidere til bilag 5 vedrørende sygefravær.

Stk. 5
Medarbejderen har ret til frihed uden løntræk ved deltagelse i bisættelse/begravelse af nærtstående (ægtefælle/samlever, børn/stedbørn, forældre/svigerforældre samt søskende).

Frihed ved begravelse

§ 9 Barsel og adoption

Stk. 1
Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er sygeplejersken omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i dette regulativ, jf. bilag 6 og 7.

Stk. 2
Sygeplejerskens ret til sædvanlig løn i orlovperioder, jf. stk. 3 og 4, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Har arbejdsgiver ikke ret til den fulde dagpengerefusion, vil lønnen blive reduceret med det manglende refusionsbeløb, jf. bilag 7.

Dagpengerefusion

Stk. 3
Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 30 uger efter fødslen.

Løn under barsel

Faderen eller medmoderen 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/medmoderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 – 30.

Med ”medmoder” forstås en kvinde, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler.

Stk. 4

Sygeplejersken har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 uger efter Løn ved adoption modtagelsen af barnet.

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har sygeplejersken 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. 2.

Sygeplejersken 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 sygeplejersken ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger.

§ 10 Uddannelse

Stk. 1

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

Klinikken opfordres til systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling af sygeplejerskerne, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

For sygeplejersker med ledende funktioner kan der ved fastlæggelse af kompetenceudviklingsaktiviteter tages afsæt i ledelsesrelevant efter-/videreuddannelse.

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

Ved planlægning tages hensyn til arbejdsstedets forhold og sygeplejerskens jobmæssige situation.

Stk. 2

I forbindelse med klinikkens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres årlige medarbejderudviklingssamtaler. Der kan findes inspiration til indhold og grundlag for medarbejderudviklingssamtalen på DSR's hjemmeside.

Medarbejderudviklingssamtaler

Stk. 3.

Medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 20 timer eller derover har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 5 dage om året. Medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på mindre end 20 timer har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 3 dage om året

Betalt efteruddannelse

Medarbejderen har afhængigt af det ugentlige timetal ret (og pligt) til følgende antal betalte uddannelsesdage pr. år (fra 1. dec. til 30. nov.):

Ugentligt timetal	Antal betalte uddannelses- dage
1-19	2
20-37	4

Ubrugte efter- og videreuddannelsesdage kan overføres til de efterfølgende år inden for overenskomstperioden.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler lægepraksis sædvanlig løn til medarbejderen, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Lægepraksis kan eventuelt få lønrefusion fra en offentlig- eller organisationsfinansieret ordning.

Efter- og videreuddannelse bør foregå inden for normal arbejdstid. Foregår uddannelsen uden for normal arbejdstid kompenseres der for den medgåede uddannelses- og afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1. Det vil sige afspadsering time for time eller betaling med medarbejderens almindelige timeløn. Uddannelse på lørdage/søndage berettiger dog altid medarbejderen til en hel erstatningsfridag pr. uddannelsesdag.

Ved overenskomstens udløb den 30. november 2018 opgøres antal benyttede uddannelsesdage. For medarbejdere, der pr. denne dato har været ansat i minimum 12 måneder og ikke har haft adgang til at benytte sin ret til betalte uddannelsesdage, skal uddannelsesdagen(e) udbetales med decemberlønnen i 2018. Der betales pr. manglende dag svarende til gennemsnitslønnen pr. arbejdsdag. Såfremt medarbejderen ikke har været ansat i hele overenskomstperioden, betales der forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesperioden for ubrugte efter- og videreuddannelsesdag

Stk. 4

For den resterende uddannelsesdag gælder følgende:

Sygeplejersken har, under fornødent hensyn til lægepraksis' tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i yderligere 1 dag pr. år. Det kan aftales, at lægen helt eller delvist udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab.

Yderligere 1
uddannelsesdag

Stk. 5

Deltager sygeplejersken i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Stk. 6

Hvis sygeplejersken ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemandsoplæring etc.

§ 11 Seniorbonus

Der optjenes en årlig seniorbonus til alle sygeplejersker fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60, 61 og 62 år eller mere. Seniorbonus

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårsløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år eller mere	1,6 %

Seniorbonussen udbetales en gang årligt med lønnen i december måned.

Seniorbonussen kan konverteres til pensionsindbetaling.

Det kan mellem lægen og sygeplejersken aftales, at seniorbonussen helt eller delvist konverteres til frihed. Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen. Det betyder, at seniorbonussen efter aftale mellem læge og sygeplejerske kan konverteres til følgende antal fridage:

Bonus	Antal fridage
0,8 %	1-2
1,2 %	1-3
1,6 %	1-4

Ændringen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2015. Det betyder, at der mellem lægen og sygeplejersken i løbet af 2015 (optjeningsåret) kan aftales, at seniorbonussen helt eller delvist konverteres til frihed i kalenderåret efter (udbetalingsåret). Seniordagen(e) afvikles i udbetalingsåret og kan afvikles fra 1. januar til 31. december i udbetalingsåret.

Læs mere om seniorbonus i bilag 8.

§ 12 Opsigelse

Stk. 1

Det henstilles, at der sikres sygeplejersken størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren, inden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter opsigelsen med sygeplejersken. Særligt i de situationer, hvor klinikken lukker, henstilles til, at arbejdsgiver så tidligt i forløbet som muligt orienterer sygeplejersken om en mulig opsigelse. Opsigelse

Stk. 2

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en sygeplejerske opsiges eller siger sin stilling op. Funktionærlov

Stk. 3

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til sygeplejersken. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Der vedlægges en kopi af opsigelsen, som den ansatte kan udlevere til sin organisation ved dennes eventuelle inddragelse.

Skriftlig
begrundelse

Stk. 4

Ved opsigelse af en ansat orienteres Dansk Sygeplejeråd skriftligt herom.

Stk. 5

Sygeplejersker får i forbindelse med afskedigelse ret til op til to timers frihed med løn til at søge vejledning deres a-kasse/fagforening. Friheden skal placeres under behørig til driften i klinikken.

§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og sygeplejersker, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Generelle
bemærkninger

Tillidsrepræsentanten har hidtil været sygeplejerskernes talerør, og i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanten ændret, og tillidsrepræsentanten vil i fremtiden i højere grad også være dialog- og sparringspartner for ledelsen.

Stk. 2

I enhver klinik omfattet af dette regulativ, hvor der er mindst 6 organiserede sygeplejersker, kan der vælges én tillidsrepræsentant blandt disse.

Valg af
tillids-
repræsentant

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede sygeplejersker, der har været ansat mindst et år i den pågældende klinik.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til ledelsens kendskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af organisationen og af denne meddelt til arbejdsgiveren.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgivers side mod det foretagne valg skal være organisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Ved sin godkendelse garanterer organisationerne, at alle stemmeberettigede er sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 4

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Det handler om at skabe dialog og løsninger på eventuelle uoverensstemmelser – og højne informationsniveauet.

Tillidsrepræsentantens opgaver

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte sygeplejerskers personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge forslag, klager eller henstillinger for ledelsen samt optage forhandlinger om disse.

Tillidsrepræsentanten kan anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationen.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Stk. 5

En klinik, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter organisationen med henblik på afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en sygeplejerske fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden organisationen har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre parterne er enige herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant efter, at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er klinikken ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Denne godtgørelse er endelig således, at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt af et af parterne nedsat afskedigelsesnævn.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 6

Opsigelsesreglerne i stk. 5 gælder også for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 14 Fortolkning af regulativet og overenskomstbrud

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af dette regulativ kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling og eventuelt voldgift efter nedenstående regler.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 15 Regulativets varighed og overgangsregler

Stk. 1

Regulativet træder i kraft den 1. december 2013 og afløser tidligere udsendte Regulativ for lægepraksis eller specialklinikker.

Bilag 1 A

Ansættelseskontrakt

for månedslønnede konsultationssygeplejersker

1. Undertegnede klinik (<i>navn og adresse, SE nr., evt. stempel</i>)				
Ansætter herved (<i>navn og adresse</i>)				
2. Som (<i>titel/stilling</i>)				
Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej				
3. Arbejdssted (<i>adresse</i>)				
4. Ansat fra (<i>dato</i>) Evt. til (<i>hvis tidsbegrænset</i>)				
5. Arbejdstiden er aftalt til _____ timer pr. uge.				
Arbejdstimerne er fordelt således:				
	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				
6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:				
Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej				
Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra klinikkens side finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.				
Ansættelsesforholdet kan (efter endt prøvetid) opsiges af sygeplejersken med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.				
Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter (uden fast slutdato), og ikke vedvarer ud over 1 måned, kan opsigelse gensidigt finde sted uden varsel, jfr. funktionærlovens § 2, stk. 4 og stk. 6.				

Af klinikken kan ansættelsesforholdet (efter endt prøvetid) bringes til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (*inkl. prøvetid*)
- med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter
- 120-dages reglen er gældende.

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsler er det aftalt, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når sygeplejersken inden for de senest forløbne 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (*inkl. søn- og helligdage*), **og** opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, **og** opsigelsen sker, mens sygeplejersken endnu er syg.

7. Bruttolønnen er pr. (*dato*) aftalt til kr. pr. måned
Eventuelle tillæg kr. _____.
Bruttoløn i alt kr. inkl. eget pensionsbidrag
og vil, med fradrag af egetbidraget, blive udbetalt hver (*udbetalingstermin*):

8. Om pension er truffet følgende aftale:
Der henvises til det til enhver tid gældende regulativ. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget ____% og arbejdsgiverbidraget ____%. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7.

9. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger det til enhver tid gældende Regulativ for lægepraksis eller specialklinikker. Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven.

10. Sygeplejersken er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.
Personalecirkulære udleveret ja nej

11. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Sygeplejerskens underskrift

Bilag 1 B

Ansættelseskontrakt

for timelønnede konsultationssygeplejersker

(Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned. Ved gentagende ansættelser er der ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt.)

1. Undertegnede klinik (<i>navn og adresse, SE nr., evt. stempel</i>)				
Ansætter herved (<i>navn og adresse</i>)				
2. Som (<i>titel/stilling</i>)				
Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej				
3. Arbejdssted (<i>adresse</i>)				
4. Ansat fra (<i>dato</i>) Evt. til (<i>hvis tidsbegrænset</i>)				
5. Arbejdstiden er aftalt til _____ timer pr. uge				
Arbejdstimerne er fordelt således:				
	Uge 1	Uge 2	Uge 3	Uge 4
Mandag				
Tirsdag				
Onsdag				
Torsdag				
Fredag				
6. a. For midlertidigt ansatte (uden fast slutdato), kan ansættelsesforholdet gensidigt bringes til op-hør uden varsel, når ansættelsesforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned.				
b. For andre timelønnede kan opsigelse finde sted med de i funktionærloven gældende varsler.				
Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej				
Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra klinikkens side finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag.				
Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.				

7.	Bruttolønnen er pr. (<i>dato</i>)	aftalt til	kr.	pr. time
	Eventuelle tillæg		kr. _____.	
	Bruttoløn i alt		kr.	pr. time
	Arbejdsgiverens pensionsbidrag		kr.	
	Bruttoløn i alt, inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag		kr.	pr. time
	vil blive udbetalt hver (<i>udbetalingstermin</i>):			
8.	Om pension er truffet følgende aftale: Der henvises til det til enhver tid gældende regulativ. På aftaletidspunktet udgør egetbidraget ____% og arbejdsgiverbidraget ____%. Bidragene beregnes af den samlede løn under pkt. 7 og udbetales kontant sammen med timelønnen, jfr. regulativets § 4, stk. 3.			
9.	Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger det til enhver tid gældende Regulativ for lægepraksis eller specialklinikker.			
10.	Sygeplejersken er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl. Personalecirkulære udleveret <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej			
11.	Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:			
	_____	_____		
	Dato	Arbejdsgiverens underskrift		
	_____	_____		
	Dato	Sygeplejerskens underskrift		

Bilag 2

Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2

En nyansat sygeplejerske med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger satserne i § 3, stk. 2, bevarer som minimum sin hidtidige samlede løn ved ansættelse i en klinik.

Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg. Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en sygeplejerske med mere end 2 års praksiserfaring, jf. § 3, stk. 3. Den løn, der sammenlignes er nettolønnen. Dvs. lønnen uden nogen former for pensionsbidrag.

Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiver og sygeplejersken.

Har sygeplejersken tillæg til sin løn, skal det bemærkes at arbejdstidsbestemte tillæg, fx nattilæg, weekendtillæg m.v., ikke medregnes i hidtidig løn.

Pr. 1.12.2015: En bioanalytiker/sygeplejerske kommer fra en ansættelse på et hospital i København. Medarbejderens løn excl. pensionsbidrag var **29.277,42** kr. Da nettomånedslønnen for både bioanalytikere og sygeplejersker ifølge PLA overenskomsten er højere (hvh. **29.339,80** kr. og **29.387,10** kr.), skal der *ikke* betales noget overgangstillæg.

Pr. 1.12.2015: En sygeplejerske er ansat i Københavns kommune og har en samlet nettoløn på kr. **32.000**. Her skal betales overgangstillæg:

	Nettoløn (uden pension)	Løn inklusiv egetbidrag (6 %)	Arbejdsgivers pensionsbidrag (12 %)	I alt
PLA Trin 1 (indtil 2 års praksiserfaring)	29.387,10	31.262,87	3.751,54	35.014,41
Overgangstillæg 32.000 kr. – 29.387,10	2.612,90	100/94 af 2.612,90 = 2.779,68	333,56	3.113,24
I alt	32.000,00	34.042,55	4.085,10	38.127,65

Pr. 1.12.2015: En sygeplejerske er ansat på et sygehus med en løn og et tillæg, der giver hende en samlet nettoløn på henholdsvis kr. **33.500** kr. Da denne løn er højere end PLA nettolønnen til en sygeplejerske med 2 års praksiserfaring (**33.329,53** kr.), skal der *ikke* betales noget overgangstillæg. Sygeplejersken indplaceres derimod direkte på løntrin 2, svarende til en medarbejder med 2 års praksiserfaring.

Bilag 3

Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker

I henhold til gældende Regulativ for lægepraksis eller speciallægeklinikker

1. Overført ferie

Parterne har inden ferieårets udløb aftalt,

at _____ ferietimer (maksimalt 5 dage eller 37 ferietimer) overføres til følgende ferieår

at _____ feriefri dagstimer (maksimalt 5 dage eller 37 feriefri dagstimer) overføres til
følgende ferieår.

2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

- Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret _____ / _____.
- Ferien afholdes fra den ____ / ____ - _____ til den ____ / ____ - _____.
- Anden eller supplerende aftale:

3. Parternes underskrifter

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Sygeplejerskens underskrift

Kopi af denne aftale sendes af arbejdsgiver inden ferieårets udløb til FerieKonto eller udsteder af ferie kort, hvis den overførte ferie ikke er optjent hos nærværende arbejdsgiver.

Bilag 4

Fravær af familiemæssige årsager

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Omsorgsdage	<p>Til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen.</p> <p>Kan afholdes som hele eller halve dage. Ved jobskifte maksimalt 2 dage i samme kalenderår pr. barn. Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2.</p> <p>2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Sædvanlig løn</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Ulykke og akut sygdom	<p>Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, som kræver medarbejderens tilstedeværelse øjeblikkeligt.</p> <p>Tilstedeværelse skal være påtrængende nødvendig.</p> <p>Kortere varighed.</p> <p>Ingen offentlig dækning.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Spædbarnets indlæggelse	<p>Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen.</p> <p>Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden.</p> <p>Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen.</p> <p>Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse.</p> <p>Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden.</p> <p>Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen.</p> <p>Dagpenge i højst 3 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i op til 3 måneder.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Børns hospitalsindlæggelse	<p>Forældre til børn under 14 år.</p> <p>Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.</p> <p>På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>Op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder.</p> <p>Ingen offentlig dækning</p> <p>Sædvanlig løn.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år	<p>Barsellovens § 26 skal være opfyldt.</p> <p>Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt.</p> <p>Maksimum 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær.</p> <p>Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder.</p> <p>Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	<p>Under 18 år.</p> <p>§ 42 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Nødvendigt at passe barnet i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse.</p> <p>Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn.</p> <p>Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen.</p> <p>Intet lønkrav.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
<p>Pasning af nærtstående døende i hjemmet</p>	<p>§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt.</p> <p>Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Hospitalsbehandling udsigtsløs.</p> <p>Ej tidsbestemt. Indtil 14 dage efter dødsfald.</p> <p>Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.</p> <p>Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn.</p> <p>Der optjenes ret til ferie under fraværet.</p> <p>Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.</p>	<p>Betingelser</p> <p>Særlige bemærkninger</p> <p>Fraværsperiode</p> <p>Kompensation</p> <p>Løn</p>

Bilag 5

Sygefravær

Det er vigtigt, at der er fokus på sygefravær, at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan tit relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man får kortlagt mulige årsager til sygefravær, og ud fra denne kortlægning forsøger at nedbringe sygefraværet.

I den forbindelse undersøges behovet for dialog mellem den sygemeldte og klinikken om situationen på såvel kort som på langt sigt.

Målet er:

- At mindske sygefraværet
- At følge op på sygefravær
- At opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden
- At få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær

Konkrete redskaber kunne være:

- Procedure for sygemelding
- Analyse af fraværsårsager
- Sygefraværssamtaler
- Rundbordssamtaler,
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding i større omfang
- At give mere plads til medarbejdere med kroniske lidelser via anvendelse af såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere
- At formalisere kontakt mellem sygemeldte og virksomhed i større omfang

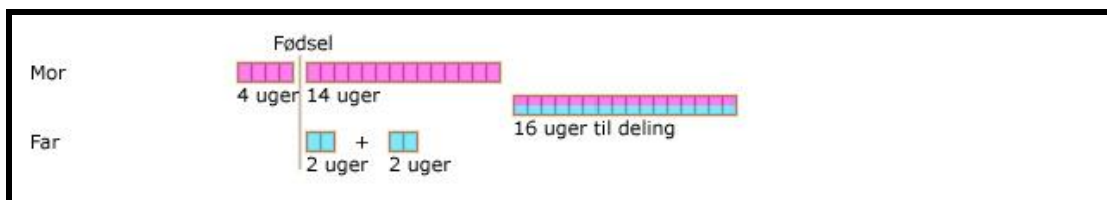
For at forebygge fremtidigt sygefravær drøftes mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær i forbindelse med arbejdspladsens arbejde med arbejdsmiljøet. Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe inddrages denne i drøftelserne.

Bilag 6

Oversigt over barsels og adoptionsbestemmelser³

A) Retten til fravær med løn efter overenskomsten

Barsel



Moderen og den anden forælders ret til sædvanlig løn i orlovsperioder er betinget af, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion, se bilagets pkt. 7B. Har arbejdsgiver ikke ret til den fuld dagpengerefusion vil lønnen blive reduceret med det manglende refusionsbeløb.

Moderen har ret til sædvanlig løn i 4 uger før fødslen og op til 30 uger efter fødslen.

Moderen har ret til fravær tidligere end 4 uger før fødslen, hvis der er risiko for moderen eller fostret, jf. barsellovens § 6, stk. 2.

Ugerne efter fødslen fordeles således:

- 14 uger i forbindelse med fødslen
- Herefter 16 uger til deling med faderen

Desuden har moderen:

- Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen

Den anden forælder har ret til sædvanlig løn i op til 20 uger efter fødslen. De fordeles således:

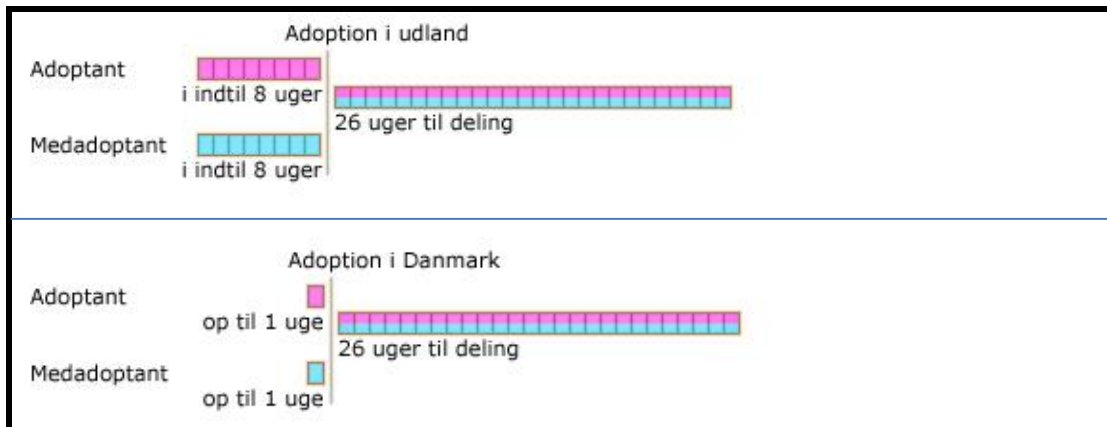
- 2 uger i forbindelse med fødsel
- Yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge
- 16 uger til deling med moderen

³ Oversigten skal suppleres med barsellovens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten, samt forældrenes muligheder for at dele dagpengeretten imellem sig.

Til deling mellem forældrene

- Op til 16 uger med løn til deling. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der højst udbetales løn i 16 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 16 uger.

Adoption



Fravær med løn før modtagelsen af barnet

Afhentning af barnet i udlandet

Medarbejderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, hvis der stilles krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

Modtagelse af barn i Danmark

Medarbejderen har ved adoption af barn i Danmark 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.

Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, der ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Fravær med løn efter modtagelsen af barnet

Ugerne, med ret til sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet fordeles således mellem adoptanterne:

- Adoptanterne har ret til fravær med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.
- Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der højst betales løn i 26 uger til adoptanterne tilsammen.

B) Retten til fravær med dagpenge ved barsel/adoption efter Barselloven⁴

Til hver fødsel/adoption kan der maksimalt udbetales dagpenge i sammenlagt 52 uger pr. forældrepar.

Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen af barnet har hver af forældrene ret til fravær i 32. uger (forældreorlov), men der er kun ret til dagpenge i 32 uger ud af den samlede ret til 64 ugers forældreorlov.

Retten til dagpenge efter Barselloven efter fødsel eller modtagelse af barnet:



Retten til at forlænge eller udskyde orloven er de samme ved adoption og barsel.

Forlængelse af forældreorloven

Forældreorloven kan forlænges til 40 eller 46 uger efter barnets uge 14, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Dette kan få indflydelse på perioden med ret til sædvanlig løn.

Retsbaseret udskydelse af forældreorloven

Medarbejderen har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten på 32 uger efter barnets 14. uge. Den pågældende periode (8-13 uger) skal holdes samlet. Den udskudte periode skal holdes inden barnet fylder 9 år.

Hvis medarbejderen fratræder inden den retsbaserede udskudte orlov er afholdt, gælder retten til at afholde orloven inden barnet fylder 9 år også overfor en ny arbejdsgiver.

Aftalebaseret udskydelse af forældreorloven

Efter aftale med arbejdsgiver kan medarbejderen aftale at udskyde op til 32 uger af fraværet efter de første 14. uger efter fødslen/modtagelsen af barnet. Løn og dagpenge vil blive tilsvarende udskudt. Den aftalte udskudte orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år. Der er ikke noget krav om, at den aftalebaserede udskydelse skal holdes samlet, men kan afholdes drypvis. Hvis medarbejderen fratræder inden den udskudte orlov er afholdt, bortfalder retten til orloven, med mindre der indgås en aftale med den nye arbejdsgiver.

⁴ **Graviditetsorlov** – er betegnelse for moderens 4 ugers orlov før fødslen

Barselorlov – er betegnelse for moderens 14 ugers orlov i forbindelse med fødslen

Fædreorlov – er betegnelsen for faderens 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen

Forældreorlov – er betegnelse for forældrenes ret til fravær efter den 14. uge efter fødslen

C) Varsling af barsels- og adoptionsorlov

Barsel

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvornår/Hvordan?
Moderen	Tidspunktet for graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moderen/den anden forælder	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Den anden forælder	2 ugers fædreorlov	Senest 4 uger før forventet fødsel, hvis orloven vil holdes i forbindelse med fødslen
Den anden forælder	Orlov udover de 2 ugers fædreorlov	8 ugers varsel. Dog 4 ugers varsel for så vidt angår uger, der afholdes indenfor de første 8 uger efter fødslen.
Moderen eller den anden forælder	Afholdelse af forældreorlov efter 14. uger efter fødslen	Senest 8 uger efter fødslen
Moderen eller den anden forælder	Udnyttelse af retten til at udskyde/forlænge forældreorloven	Senest 8 uger efter fødslen
Moderen eller den anden forælder	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Moderen eller den anden forælder	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	8 uger før orlovens start

Adoption

Hvem?	Hvilken orlov?	Hvornår/Hvordan?
Adoptanten/medadoptanten	Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Adoptanten/medadoptanten	Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Adoptanten/ Medadoptanten	Afholdelse af forældreorlov efter 14. uger efter adoptionen	Senest 8 uger efter adoptionen
Adoptanten/medadoptanten	Udnyttelse af retten til at udskyde/forlænge forældreorloven	Senest 8 uger efter adoptionen
Adoptanten/medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den retsbaserede del)	16 uger før orlovens start
Adoptanten/medadoptanten	Den tidsmæssige placering af udskudt forældreorlov (den aftalebaserede del)	Senest 8 uger før orlovens start

Bilag 7

Gravide

Hensigten med denne aftale er, at tilbyde flest mulige beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er, at:

- Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet
- Fremme fortsat beskæftigelse af gravide
- Fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide
- Fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf
- Skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær

Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe, skal denne inddrages i drøftelser om gravidens tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning. Ellers drøftes det i forbindelse med arbejdspladsens øvrige arbejdsmiljømæssige opgaver.

Der henvises bl.a. til AT-vejledning A.1. 8. fra januar 2009 om ”Gravides og ammendes arbejdsmiljø”.

Bilag 8

Vejledning om seniorbonus

For sygeplejersker, der er fyldt 61 år eller mere, skal der udbetales en seniorbonus i december måned.

Seniorbonusen udbetales i det kalenderår, der følger efter, at sygeplejersken er fyldt 60, 61, 62 (eller mere), og udbetales som en procentdel af medarbejderens sædvanlige bruttoårsløn i det forudgående år.

En sygeplejerske, der fylder 60 år, skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårsløn ganget med 0,8 %. Bonusen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der første gang udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor sygeplejersken fylder 61 år. Bonusen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårsløn – altså bruttoårslønnen i det år, hvor sygeplejersken fylder 60 år.

En sygeplejerske, der fylder 61 år, skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårsløn ganget med 1,2 %. Bonusen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor sygeplejersken fylder 62 år. Bonusen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårsløn – altså bruttoårslønnen i det år, hvor sygeplejersken fylder 61 år.

En sygeplejerske, der fylder 62 år (eller mere), skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårsløn ganget med 1,6 %. Bonusen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor sygeplejersken fylder 63 år (eller mere). Bonusen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårsløn – altså bruttoårslønnen i det år, hvor sygeplejersken fylder 62 år (eller mere).

Bruttoårslønnen indeholder følgende løndelev:

- Nettoløn, inklusiv personlige tillæg
- Egetbidraget til pension
- Arbejdsgiverbidraget til pension
- Ferietillæg⁵

Følgende løndelev indgår ikke i bruttoårslønnen:

- Overarbejde
- Tillæg for fri tjenestedragt

Seniorbonusen er ikke pensionsgivende. Det vil sige, at der ikke skal trækkes egetbidrag til pension, eller tillægges arbejdsgiverpension til seniorbonus.

Seniorbonusen indgår heller ikke i den ferieberettigede indtægt.

Konvertering af bonus

Hvis sygeplejersken ønsker det, kan seniorbonusen konverteres til pensionsindbetaling. Dette kan sygeplejersken anmode om inden 1. december i udbetalingsåret.

Der kan med virkning fra 1. januar 2015 ligeledes mellem lægen og sygeplejersken aftales, at seniorbonusen helt eller delvist kan konverteres til frihed (seniordag). Seniordagen(e) afvikles i det følgende kalenderår (udbetalingsåret). Det betyder, at der skal indgås aftale om konvertering af bonus til frihed senest

⁵ Ved afholdelse af ferie tilkommer der sygeplejersken et ferietillæg, jf. overenskomstens § 6, stk. 2. Ferietillægget vil ofte være udbetalt i starten af ferieåret omkring 1. maj.

den 31. december i kalenderåret før udbetalingsåret. Seniordagene kan afvikles fra 1. januar til 31. december i det følgende kalenderår (udbetalingsår).

Det betyder, at sygeplejersker, der opnår eller har en alder, der berettiger til seniorbonus, i løbet af 2015 – dog senest den 31. december 2015 - kan indgå aftale om, at konvertere bonus til frihed. Seniordagene kan tidligst afvikles efter 1. januar 2016.

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen. Det betyder, at seniorbonussen kan konverteres til følgende antal seniordage:

Bonus	Antal seniordage
0,8 %	1-2
1,2 %	1-3
1,6 %	1-4

Ex.

Sygeplejersken fylder 60 år i 2015. Der indgås aftale om konvertering af bonus til én seniordag senest 31. december 2015. Den ene seniordag skal afvikles i perioden 1. januar til 31. december 2016. Da én seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen, skal sygeplejersken i december 2016 have udbetalt resten – det vil sige 0,4 % som bonus.

Tiltræden eller fratræden i løbet af et kalenderår

Tiltræder eller fratræder sygeplejersken sin stilling i løbet af et kalenderår, afregnes alene en forholds- mæssig andel af optjent seniorbonus, svarende til den periode sygeplejersken konkret har været ansat.

Ex.

En sygeplejerske, som blev 60 år i februar 2014, fratræder i juli 2015. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2015 med 0,8 % af bruttoårslønnen i 2014. Ved sin fratræden skal hun have afregnet den seniorbonus, hun optjente i 2014 – det vil sige 0,8 % af bruttoårslønnen i 2014 + den seniorbonus, hun når at optjene i 2015 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juli 2015.

Hvis sygeplejersken har lavet en aftale om hel eller delvis konvertering af bonus til frihed, vil der også skulle laves en forholdsmæssig afregning.

Ex.

En sygeplejerske, som bliver 60 år i februar 2015, fratræder i juli 2016. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2016 med 0,8 % af bruttoårslønnen i 2015. Sygeplejersken indgår i 2015 en aftale med lægen om at konvertere bonussen til 2 fridage til afholdelse i 2016. Hvis hun ved sin fratræden har afviklet de to seniordage, skal hun kun have afregnet den seniorbonus, hun har nået at optjene i 2016 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2016. Hvis hun ikke har fået afviklet de 2 seniordage inden sin fratræden, skal der afregnes 0,8 % af bruttoårslønnen i 2015 + den seniorbonus, hun når at optjene i 2016 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2016.

Bilag 9

Seniorer

Klinikken værdsætter seniorernes arbejdskraft, hvorfor det er vigtigt med tilbud om større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og gives muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for klinikken og til gavn for den enkelte medarbejder.

Målet er:

- At sikre fortsat udvikling for klinikken og medarbejder
- At fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- At synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- At sikre kontinuitet for medarbejder og klinikken i tide
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Klinikken og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejder-samtale, eller når en af parterne ønsker det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene er ikke en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse og udvikling.

Bilag 10

Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane

Den europæiske aftale ”Framework agreement on harassment and violence at work” indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007, er implementeret i regulativet med følgende retningslinier:

Retningslinier vedrørende mobning og chikane m.v.

Indledning

I medfør af Lov nr. 268 af 18. marts 2005, § 72b, stk. 2 og bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004, § 9a⁶ anbefaler Dansk Sygeplejeråd følgende: Retningslinier for forebyggelse og behandling af mobning og chikane m.v. i klinikker.

Målsætning

Det overordnede mål for disse anbefalinger er:

- at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø,
- at motivere arbejdspladserne til aktivt at forebygge mobning og chikane, herunder ikke mindst de negative effekter heraf
- samt at anvise, hvorledes eventuelle konkrete uoverensstemmelser mellem arbejdsgiver og sygeplejersker kan løses.

Sigtet er, at sygeplejerske og ledelse fungerer med en effektivitet, kvalitetsbevidsthed og trivsel, der går op i en højere enhed.

Forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø generelt

Ved udarbejdelsen og revisionen af klinikkens arbejdspladsvurdering (APV), tages der stilling til det psykiske arbejdsmiljø, for eksempel ved anvendelse af:

- Supplerende APV-tjekliste om psykisk arbejdsmiljøvejledning som findes på: <http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejdsmiljovejvisere/2009-34-laeger-tandlaeger-og-dyrlaeger/chapters/psykisk-arbejdsmiljoe.aspx>
- ATs tjekliste til brug for små virksomheder: Arbejdsmiljøvejviser nr. 34 2009: <http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejdsmiljovejvisere/2009-34-laeger-tandlaeger-og-dyrlaeger.aspx>

⁶ Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning herunder seksuel chikane.

Forebyggelse af mobning og seksuel chikane

Følgende områder og emner bør tages i betragtning, når arbejdspladsen vil anvise nyttige og forebyggende foranstaltninger mod mobning og chikane:

1. Lokalt brug af AT-vejledning D. 4.2. – marts 2002.

At-vejledningen oplyser om:

- Hvad mobning og seksuel chikane er
- Hvilke årsager der kan være til mobning og seksuel chikane
- Hvor udbredt mobning og seksuel chikane er
- Hvilke reaktioner der kan være på mobning og seksuel chikane
- Hvordan man kan forebygge mobning og seksuel chikane
- Hvad man kan gøre, hvis der opstår mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen
- Hvor man kan søge rådgivning og hjælp til at forebygge og håndtere mobning og seksuel chikane.

At-vejledningen handler kun om mobning og seksuel chikane mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.

Hele vejledningen findes her: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/m/d-4-2-mobning-og-seksuel-chikane.aspx>

2. Der formuleres normer for den adfærd, som forventes på klinikken, og den adfærd, som ikke tolereres.
3. Der udarbejdes klare retningslinjer for, hvordan de ansatte forholder sig, hvis der skulle forekomme mobning og/eller chikane, herunder seksuel chikane på klinikken.
4. Der udarbejdes klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning og chikane.
5. Der udarbejdes enkle og klare retningslinjer for, hvordan der mægles i konflikter.

Mobning og chikane - behandling af disse emner generelt

Igangsætterten for behandling af problemer i det psykiske arbejdsmiljø vil typisk være klinikken APV-handlingsplan, som optimalt følges op på regelmæssige personalemøder.

Kan der ved disse møder ikke opnås enighed om, hvorvidt der er problemer eller hvorledes disse skal løses, kan det være formålstjenligt, at parterne kontakter de respektive organisationer eller for eksempel ekstern arbejdsmiljørådgivning med henblik på kvalificeret vejledning.

Mobning og chikane - behandling af konkrete krænkelser

Såfremt en ansat føler sig mobbet eller chikaneret, henvender den krænkede sig til arbejdsgiveren og gør rede for de for vedkommende uacceptable forhold på arbejdspladsen.

Den krænkede kan vælge at lade sig ledsage af en eventuel tillidsrepræsentant, subsidiært en sikkerhedsrepræsentant eller en repræsentant fra Dansk Sygeplejeråd.

DSR anbefaler Arbejdstilsynets tjekliste til brug for virksomheders arbejdspladsvurdering:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/apv-tjeklister/find-din-apv-tjekliste/~media/at/at/05-arbejdspladsvurdering/tjeklister/laegertandlaegerdyrlaeger1.pdf.ashx>

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk **www.dsr.dk**