

Overenskomst

mellem

Psykiatri Plus A/S Vikar

og

Dansk Sygeplejeråd

For time- og månedslønnede sygeplejersker

2023-2025

Indholdsfortegnelse for timelønnede sygeplejersker

§ 1	Overenskomstens område.....	4
§ 2	Ansvarsområde for radiograf- og sygeplejestuderende	4
§ 3	Timelønnet ansættelse	4
§ 4	Løn.....	4
§ 5	Tillæg.....	4
§ 6	Lønbegreber	6
§ 7	Tjenesterejser til udlandet	6
§ 8	Studerende.....	7
§ 9	Lønudbetaling.....	7
§ 10	Pension.....	7
§ 11	Ansættelsesbrev	8
§ 12	Bekræftelse på ansættelse.....	8
§ 13	Arbejdstid	8
§ 14	Arbejde på særlige tidspunkter	9
§ 15	Overarbejde	9
§ 16	Pauser.....	9
§ 17	Søgnhelligdage.....	9
§ 18	Rådighedstjeneste.....	9
§ 19	Aflysning af aftalt tjeneste.....	10
§ 20	Ferie	11
§ 21	Gaver	11
§ 22	Patientledsagelse	11
§ 23	Kørselsgodtgørelse	11
§ 24	Tjenestedragt.....	11
§ 25	Opsigelse af medarbejder.....	11
§ 26	Interessetvist.....	12
§ 27	Opsigelse af overenskomst.....	12
§ 28	Hovedaftale	12
	Bilag 1.....	13

Indholdsfortegnelse for månedslønnede sygeplejersker

§ 1	Overenskomstens område.....	14
§ 2	Månedslønnet ansættelse	14
§ 3	Løn.....	14
§ 4	Tillæg.....	14
§ 5	Lønbegreber	16
§ 6	Lønudbetaling.....	16
§ 7	Pension.....	16
§ 8	Tjenesteliste	17
§ 9	Tjenesterejser til udlandet	17
§ 10	Løndrøftelse	17
§ 11	Ansættelsesbrev.....	18
§ 12	Bekræftelse på ansættelse.....	18
§ 13	Arbejdstid	18
§ 14	Arbejde på særlige tidspunkter	19
§ 15	Overarbejde.....	19
§ 16	Deltidsansattes merarbejde	19
§ 17	Pauser.....	20
§ 18	Søgnehelligdage.....	20
§ 19	Varsling af omlagte timer.....	20
§ 20	Opkald til tjeneste.....	21
§ 21	Rådighedstjeneste.....	21
§ 22	Fridøgn og anden frihed.....	22
§ 23	Ferie og feriefridage	22
§ 24	Gaver	23
§ 25	Efteruddannelse/videreuddannelse.....	23
§ 26	Patientledsagelse og udrykning	23
§ 27	Kørselsgodtgørelse	24
§ 28	Tjenestedragt	24
§ 29	Særlige bestemmelser	24
§ 30	Sygdom, tjenestefrihed m.m.	24
§ 31	Barns sygdom.....	24
§ 32	Graviditet, barsel og adoption – børn født eller modtaget før 1. juli 2023	25
§ 34	Opsigelse af medarbejder	28
§ 35	Tillidsrepræsentantbestemmelser	28
§ 36	Interessetvist.....	28
§ 37	Børns hospitalsindlæggelse.....	29
§ 38	Opsigelse af overenskomst.....	29
§ 39	Hovedaftale	29
Bilag 1	30

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter sygeplejersker, radiografer, og sygeplejestuderende, der ansættes af vikarbureauet Psykiatri Plus A/S Vikar, Stationsparken 37, 5. sal, 2600 Glostrup til vikar-/administrativt arbejde i virksomheden.

§ 2 Ansvarsområde for radiograf- og sygeplejestuderende

Den studerende kan ikke pålægges/antages i tjeneste, der indebærer et selvstændigt fagligt ansvar, og må kun udføre tjeneste under ansvar af og på delegation af en autoriseret sygeplejerske/radiograf. Studerende kan udelukkende ansættes på timeløn.

Den studerende har til enhver tid ret til/ansvar for at frasige sig arbejdsopgaver, hvor den studerende ikke føler at have tilstrækkelige kvalifikationer/kompetence.

§ 3 Timelønnet ansættelse

Timelønnet ansættelse er baseret på her-og-nu arbejde med specifikke individuelle aftaler pr. opgave, hvorefter vikaren og bureauet er fritstillet overfor hinanden. Dette kan dreje sig om fra dag til dag, uge til uge dog maximum vikariater af indtil 3 måneds varighed, med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer pr. uge.

§ 4 Løn

Stk. 1 - Sygeplejersker og radiografer ansat som timelønnede aflønnes med følgende grundlønninger:

Pr.:	01.03.2023	01.03.2024
	275,62 kr. pr. time	288,30 kr. pr. time

Lønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.

§ 5 Tillæg

Kvalifikations- og funktionstillæg er pensionsgivende og indgår i beregningen af ulempetillæg.

Stk. 1 - Kvalifikationstillæg

Der er aftalt følgende kvalifikationstillæg:

Sygeplejersker med mindst 6 års klinisk erfaring ydes et tillæg på kr.pr. time:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 11,60	kr. 12,13

Til sygeplejersker med mindst 1 års dokumenteret erfaring inden for de seneste 3 år fra et af nedenstående specialer, ydes et kvalifikationstillæg på kr. pr. time:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 14,48	kr. 15,15

Dokumenteret klinisk erfaring vil sige curriculum vitae, som kan dokumenteres eventuelt med referencer, gennemgåede relevante kurser, efteruddannelse og/eller specialuddannelse.

Specialer:

Psykiatri, hygiejne, neonatal, radiologi, dialyse, coronar, skadestue.

Herudover kan der ydes kvalifikationstillæg med baggrund i den enkelte medarbejders kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.

Kvalifikationstillægget udbetales, når vikaren benytter sit speciale ved løsning af opgaven.

Aftale om kvalifikationstillæg udover det i overenskomsten aftalte, indgås mellem vikarbureauet og den ansatte.

Dokumentation, kvalifikationstillæg

Når vikarbureauet ved sygeplejerskens tilknytning til vikarbureauet har anmodet sygeplejersken om dokumentation for evt. opfyldelse af betingelserne for ret til kvalifikationstillæg, skal sygeplejersken levere denne dokumentation senest 1 måned herefter. Beror den manglende dokumentation på sygeplejerskens tidligere arbejdsgiver, forlænges fristen med 2 måneder. Har vikarbureauet ikke modtaget dokumentationen indenfor denne frist, ydes tillægget alene fremadrettet fra det tidspunkt, hvor vikarbureauet modtager dokumentationen.

Stk. 2 - Funktionstillæg

Der er aftalt følgende funktionstillæg:

Sygeplejersker med ledende funktion som f.eks. afdelingssygeplejerske, assisterende leder, områdesygeplejerske samt sundhedsplejerske og sygeplejelærere ydes et tillæg på 10 % af timelønnen (grundløn + evt. kvalifikationstillæg).

Sygeplejersker som udfører arbejde og har efter/videreuddannelse inden for specialerne anæstesi, onkologi, operation og intensiv ydes et tillæg på:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	23,92 kr. pr. time.	25,02 kr. pr. time.

Sygeplejersker med funktion som ansvarshavende ydes et tillæg på kr. pr. time pr. vagt:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 18,01	kr. 18,84

Sygeplejersker med funktion som bookingsygeplejerske, salgsmedarbejder, personalekonsulent, afdelingsleder og lignende ydes et tillæg på 10 % af timelønnen (grundløn + evt. kvalifikationstillæg).

Herudover kan der for særlige funktioner ydes funktionstillæg.

Funktionstillæg begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder vagttilrettelæggelse.

Aftale om funktionstillæg, udover det i overenskomsten aftalte, indgås mellem vikarbureauet og den ansatte.

Stk. 3 Særlige tillæg

Der er herudover mulighed for at aftale særlige tillæg til enkeltpersoner eller grupper af sygeplejersker.

§ 6 Lønbegreber

Ved timeløn forstås:

Grundløn + kvalifikations- og funktionstillæg = timeløn.

Timelønnen beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 7 Tjenesterejser til udlandet

Stk. 1.

Sygeplejersker, der udsendes til nedenstående lande ydes et udstationeringstillæg pr. dag:

- Grønland
- Norge
- Sverige
- Færøerne
- Storbritannien (England, Skotland og Wales)

Udstationeringstillægget er pr.:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 160,11 pr. dag	kr. 167,48 pr. dag

Herudover ydes sygeplejerskerne:

- Fri ud- og hjemrejse (ud- og hjemrejse honoreres som tjenestedage)
- Fri bolig.

Vikarbureauet tegner i forbindelse med tjenesterejser en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bestemmelser herom, jfr. statens cirkulære om tjenesterejser.

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Stk. 2. – Kysttillæg i Grønland

Til sygeplejersker, der arbejder alene på en kyststation eller i en bygd, uden fysisk tilstedeværende læge, i Grønland, betales et kysttillæg på:

Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
kr. 184,57 om dagen.	kr. 193,06 om dagen.

Ankomstdag og afrejsedag medtages som tjenestedage. Alle ugens syv dage betragtes som tjenestedage.

§ 8 Studerende

Sygeplejestuderende/radiografstuderende aflønnes med en timeløn på kr.:

Pr.:	01.03.2023	01.03.2024
	199,24 kr.	208,41 kr.

§ 9 Lønudbetaling

For timelønnede sygeplejersker udbetales lønnen for hver periode, således at lønnen er til disposition på den førstkommende torsdag efter en periodes afslutning, idet der altid afregnes for 2 uger ad gangen. Der tilstilles vikaren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 10 Pension

Stk. 1.

Som bidrag til sygeplejerskens pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 9 % af den samlede løn, jfr. § 6. Heraf tilbageholder arbejdsgiveren 3 % af vikarens løn.

Pr. 1. juni 2023 udgør bidraget til pensionsordningen 9 % af den samlede løn, jfr. § 6. Heraf tilbageholdes eget pensionsbidrag på 1 % af vikarens løn.

Stk. 2

Pensionsbidraget indbetales af arbejdsgiveren til Pensionskassen for Sygeplejersker den sidste i hver måned, der følger efter udbetalingsmåneden. Pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.

Der kan mellem den ansatte og vikarbureauet aftales et højere pensionsbidrag.

Stk. 3

Sygeplejestuderende er undtaget bestemmelsen om pensionsordning.

Stk. 4

Vikaren kan vælge at få udbetalt vikarbureauets pensionsbidrag sammen med bruttolønnen, hvis vikaren er berettiget til folkepension, er gået på efterløn eller udfører arbejde i et

vikariat i udlandet. Beløbet er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg m.v.

§ 11 Ansættelsesbrev

I henhold til loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet modtager den ansatte - før tiltrædelsen - et ansættelsesbrev med angivelse af de lovmæssige oplysninger.

Anmærkning:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, til den nye implementeringslov (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår).

§ 12 Bekræftelse på ansættelse

Vikaren har med sin fratrædelse fra vikarbureauet ret til en skriftlig bekræftelse på ansættelsen, dennes art og omfang.

§ 13 Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de i § 18 angivne værdier. Normperioden kan udgøre op til 10 uger.

Tjeneste kan planlægges som normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Den daglige arbejdstid (normaltjeneste) kan vare fra 5-12 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet, med mulighed for at indgå aftale mellem vikarbureauet og vikaren om op til yderligere 1 time. Tjeneste udover den aftalte daglige arbejdstid og den ugentlige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

På særlige områder, hvor der ikke i øvrigt er ansat plejepersonale med øvre/nedre grænse for den daglige arbejdstid, kan der aftales vagter med vikaren der fraviger bestemmelsen om den daglige arbejdstid. I disse tilfælde honoreres vikaren for 1 ekstra time pr. tjeneste.

Såfremt der på arbejdsstedet er indgået lokalaftaler om nedsættelse eller forøgelse af den daglige arbejdstid, er sygeplejerskerne omfattet.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 6, stk. 2 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Normperioden er i denne overenskomst fastsat til 8 uger.

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.

§ 14 Arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1 - Aften-/nattjeneste

Tjeneste mellem kl. 15 og kl. 07 betegnes som aften-/nattjeneste. For tjeneste i dette tidsrum betales et tillæg på 25 % af timelønnen. Timelønnen plus tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2 - Weekendtjeneste

Tjeneste i tidsrummet mellem kl. 15 fredag og kl. 07 mandag betegnes som weekendtjeneste. For tjeneste i dette tidsrum ydes et tillæg på 50 % af timelønnen. Timelønnen plus tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Såfremt der i weekendtjenesten indgår aften-/nattjeneste ydes tillige aften-/nattillæg, jf. stk. 1.

1. maj honoreres svarende til weekendtjeneste for alle 24 timer.

§ 15 Overarbejde

Overarbejde er tjeneste ud over den planlagte daglige arbejdstid for en fuldtidsansat.

Overarbejde godtgøres med tillæg på 50 % af timelønnen. Timelønnen plus godtgørelsen ydes pr. påbegyndt halve time.

For overarbejde, der finder sted på særlige tidspunkter (aften, nat og weekend) ydes også honorering for den særlige arbejdstid.

§ 16 Pauser

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

§ 17 Sønehelligdage

For arbejde på sønehelligdage betales et tillæg på 100 % af timelønnen. Timelønnen plus tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Såfremt tjenesten foregår i tidsrummet fra kl. 15.00 til kl. 07.00 ydes tillige aften-/nattillæg.

Jule- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag betragtes som sønehelligdage.

§ 18 Rådighedstjeneste

Under rådighedstjeneste kan den ansatte tilkaldes til effektivt arbejde fra vagtværelse eller fra bolig.

Stk.1. - Rådighedstjeneste kan planlægges som:

- 1) Rådighedstjeneste fra vagtværelse, i forlængelse af normaltjeneste.
- 2) Rådighedstjeneste fra bolig, i forlængelse af normaltjeneste.
- 3) Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig.

Stk. 2.

- 1) Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time.
- 2) Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time.
- 3) Døgnvagt fra hjemmet honoreres med 14 timer. Døgnvagt fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Medarbejderen har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelsen.

Stk. 3 - Døgnvagt. En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekenddøgn, ydes der et tillæg på 50 % af normaltimelønnen for de 8 timer.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søgnehelligdagsdøgn, ydes der et tillæg på 100 % af normaltimelønnen for de 8 timer.

Stk. 4 - Effektivt arbejde. For effektivt arbejde under rådighedstjenesten ydes der overarbejdsbetaling. Tiden beregnes fra tilkaldelsen og til hjemkomst.

Hvert tilkald tæller som mindst 1 times arbejde. Tilkald honoreres pr. påbegyndt time. Ved flere tilkald inden for samme time ydes kun overarbejdsbetaling for 1 time.

Arbejds miljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn finder anvendelse.

Der ydes ulempegodtgørelse, såfremt den effektive tjeneste falder i de perioder, hvor der normalt ydes ulempegodtgørelse.

§ 19 Aflysning af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet sygeplejerske ikke kan benyttes af vikarbureauet, og såfremt bureauet ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste på den aftalte dag, har den vikaren - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på mindst 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt den pågældende dag.

Sygeplejersker, der gennem de forudgående 6 måneder har udført tjeneste for vikarbureauet i et omfang der udgør gennemsnitligt mindst 40 timer pr. måned, berettiges til løn for de vagter, der var aftalt ved sygdommens påbegyndelse max 4 uger. Bestemmelsen gælder også for aftalte vagter, der aflyses under sygeperioden.

§ 20 Ferie

Stk. 1 - Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende Ferielov.

Stk.2 - Timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12,5 % af lønnen i optjeningsåret (1.1.-31.12).

§ 21 Gaver

Det er for den enkelte vikar ikke tilladt at modtage gaver m.m. fra patienter samt disses pårørende.

§ 22 Patientledsagelse

Såfremt vikaren deltager i patientledsagelse, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.

Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer medregnes fuldt ud. Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er på mere end 2 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler.

§ 23 Kørselsgodtgørelse

Der ydes vikaren kørselsgodtgørelse efter statens regler - højeste sats, fra egen bopæl til det anviste arbejdssted tur/retur fratrukket 24 km.

Der kan maksimalt ydes godtgørelse for 100 km. kørsel pr. tjeneste.

§ 24 Tjenestedragt

Vikarbureauet stiller fri tjenestedragt incl. vask til rådighed eller yder et tillæg på kr. pr time pr. vagt:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 4,58	kr. 4,79

§ 25 Opsigelse af medarbejder

Tjenesteforholdet kan ophæves uden forudgående varsel.

§ 26 Interessetvist

Proceduren for interessetvister tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interessetvist føres der hurtigst muligt mellem vikarbureauet og tillidsrepræsentanten/ Dansk Sygeplejeråd en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til central forhandling mellem vikarbureauet og Dansk Sygeplejeråd.

Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Bilægges interessetvisten ikke ved de centrale forhandlinger, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

§ 27 Opsigelse af overenskomst

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, med mindre andet er aftalt mellem parterne.

§ 28 Hovedaftale

Hovedaftale indgået mellem Danske regioner og Sundhedskartellet er gældende.

Bilag 1

Aftale om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at vikarbureauet med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. E-boks, eller via e-mail.

Når sygeplejersken er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter sygeplejersker og radiografer, der ansættes af vikarbureauet Psykiatri Plus A/S Vikar, Stationsparken 37, 5. sal, 2600 Glostrup til vikar-/administrativt arbejde i virksomheden.

§ 2 Månedslønnet ansættelse

Månedslønnet ansættelse er baseret på aftaler om fastansættelse eller om vikariater med en varighed af 3 måneder eller mere.

§ 3 Løn

Sygeplejersker og radiografer ansat som månedslønnede aflønnes med følgende grundløn pr. måned:

Pr.:	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 46.212,54	kr. 48.338,32

Lønnen indeholder den ansattes eget pensionsbidrag.

§ 4 Tillæg

Kvalifikations- og funktionstillæg er pensionsgivende og indgår i beregningen af ulempetillæg.

Stk. 1 - Kvalifikationstillæg

Der er aftalt følgende kvalifikationstillæg:

Til sygeplejersker med mindst 6 års klinisk erfaring er månedslønnen:

Pr:	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 47.727,69	kr. 49.923,16

Til sygeplejersker med mindst 1 års dokumenteret erfaring inden for de seneste 3 år fra et af nedenstående specialer, ydes et kvalifikationstillæg kr. pr. time:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 14,71	kr. 15,39

Dokumenteret klinisk erfaring vil sige curriculum vitae, som kan dokumenteres eventuelt med referencer, gennemgåede relevante kurser, efteruddannelse og/eller specialuddannelse.

Specialer:

Anæstesi, psykiatri, hygiejne, neonatal, radiologi, dialyse, coronar, skadestue.

Herudover kan der ydes kvalifikationstillæg med baggrund i den enkelte medarbejders kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.

Kvalifikationstillægget udbetales, når vikaren benytter sit speciale ved løsning af opgaven. Aftale om kvalifikationstillæg udover det i overenskomsten aftalte, indgås mellem vikarbureauet og den ansatte.

Dokumentation, kvalifikationstillæg

Når vikarbureauet ved sygeplejerskens tilknytning til vikarbureauet har anmodet sygeplejersken om dokumentation for evt. opfyldelse af betingelserne for ret til kvalifikationstillæg, skal sygeplejersken levere denne dokumentation senest 1 måned herefter. Beror den manglende dokumentation på sygeplejerskens tidligere arbejdsgiver, forlænges fristen med 2 måneder. Har vikarbureauet ikke modtaget dokumentationen indenfor denne frist, ydes tillægget alene fremadrettet fra det tidspunkt, hvor vikarbureauet modtager dokumentationen.

Stk. 2 - Funktionstillæg

Der er aftalt følgende funktionstillæg:

Sygeplejersker med ledende funktion som f.eks. afdelingssygeplejerske, assisterende leder, områdesygeplejerske samt sundhedsplejerske og sygeplejelærere ydes et tillæg på 10 % af timelønnen (grundløn + evt. kvalifikationstillæg).

Sygeplejersker som udfører arbejde og har efter/videreuddannelse inden for specialerne onkologi, operation og intensiv ydes et tillæg på kr. pr. time:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	24,36 kr.	25,48 kr.

Sygeplejersker med funktion som ansvarshavende ydes et tillæg på kr. pr. time pr. vagt:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 18,28	kr. 19,12

Sygeplejersker med funktion som bookingsygeplejerske, salgsmedarbejder, personalekonsulent, afdelingsleder og lignende ydes et tillæg på 10 % af timelønnen (grundløn + evt. kvalifikationstillæg).

Herudover kan der for særlige funktioner ydes funktionstillæg.

Funktionstillæg begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder vagttilrettelæggelse.

Aftale om funktionstillæg, udover det i overenskomsten aftalte, indgås mellem vikarbureauet og den ansatte.

Stk. 3 - Særlige tillæg

Der er herudover mulighed for at aftale særlige tillæg til enkeltpersoner eller grupper af sygeplejersker.

§ 5 Lønbegreber

Ved timeløn for en månedslønsansat forstås:

Grundløn + kvalifikations- og funktionstillæg pr. år: 1924 = timeløn.

§ 6 Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition sidste bankdag i måneden.

Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 7 Pension

Stk. 1 – For månedslønnede vikarer 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.

Pr. 1. juni 2023:

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 3 % af de pensionsgivende lønde. Eget bidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 12 % af de pensionsgivende lønde.

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

Stk. 3 – De pensionsgivende lønde består af grundlønnen samt funktions- og kvalifikationstillæg samt særlige tillæg.

Funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt særlige tillæg øges med 100/95 inden beregningen af eget- og arbejdsgivers pensionsbidrag. Undtaget herfra er tillæg, der beregnes som en % del af den samlede månedsløn.

Stk. 4 - Merarbejde er pensionsgivende.

Stk. 5 – Vikaren kan vælge at få udbetalt vikarbureauets pensionsbidrag sammen med bruttolønnen, hvis vikaren er berettiget til folkepension, er gået på efterløn eller udfører arbejde i et vikariat i udlandet. Beløbet er ikke feriepengeberettiget og indgår ikke i beregningen af diverse tillæg m.v.

§ 8 Tjenesteliste

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

§ 9 Tjenesterejser til udlandet

Stk. 1.

Sygeplejersker, der udsendes til nedenstående lande ydes et udstationeringstillæg pr. dag:

- Grønland
- Norge
- Sverige
- Færøerne
- Storbritannien(England, Skotland og Wales)

Udstationeringstillægget er pr.:

01.03.2023	01.03.2024
kr. 163,04 pr. dag	kr. 170,54 pr. dag

Herudover ydes sygeplejerskerne:

- Fri ud- og hjemrejse (ud- og hjemrejse honoreres som tjenestedage)
- Fri bolig.

Vikarbureauet tegner i forbindelse med tjenesterejser en syge- og hjemtransportforsikring, rejseulykkesforsikring samt rejsegodsforsikring i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bestemmelser herom, jfr. statens cirkulære om tjenesterejser.

Rejsetiden er defineret som korteste rejsetid opgjort fra afrejsetidspunkt i dansk lufthavn/havn til ankomst på tjenestestedet.

Stk. 2 - Kysttillæg i Grønland

Til sygeplejersker, der arbejder alene på en kyststation eller i en bygd, uden fysisk tilstedeværende læge, i Grønland, betales et kysttillæg på:

Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
kr. 184,57 om dagen.	kr. 193,06 om dagen.

Ankomstdag og afrejsedag medtages som tjenestedage. Alle ugens syv dage betragtes som tjenestedage.

§ 10 Løndrøftelse

Den ansatte har ret til en årlig lønforhandling med arbejdsgiveren.

§ 11 Ansættelsesbrev

I henhold til loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet modtager den ansatte - før tiltrædelsen - et ansættelsesbrev med angivelse af de lovmæssige oplysninger.

Anmærkning:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, til den nye implementeringslov (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår).

§ 12 Bekræftelse på ansættelse

Vikaren har med sin fratrædelse fra vikarbureauet ret til en skriftlig bekræftelse på ansættelsen, dennes art og omfang.

§ 13 Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de angivne værdier.

Tjeneste kan planlægges som normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Den daglige arbejdstid (normaltjeneste) kan vare fra 6-9 timer, afhængig af den daglige arbejdstid på arbejdsstedet. Tjeneste udover den aftalte daglige arbejdstid og den ugentlige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

På særlige områder, hvor der ikke i øvrigt er ansat plejepersonale med øvre/nedre grænse for den daglige arbejdstid, kan der aftales vagter med vikaren der fraviger bestemmelsen om den daglige arbejdstid. I disse tilfælde honoreres vikaren for 1 ekstra time pr. tjeneste.

Såfremt der på arbejdsstedet er indgået lokalaftaler om nedsættelse eller forøgelse af den daglige arbejdstid, er sygeplejerskerne omfattet.

Ifølge EU direktiv 93/104 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden artikel 6, stk. 2 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Normperioden er i denne overenskomst fastsat til 8 uger.

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.

§ 14 Arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1 - Aften-/nattjeneste

Tjeneste mellem kl. 15 og kl. 07 betegnes som aften-/nattjeneste. For tjeneste i dette tidsrum betales et tillæg på 25 % til lønnen jf. § 6, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2 - Weekendtjeneste

Tjeneste i tidsrummet mellem kl. 15 fredag og kl. 07 mandag betegnes som weekendtjeneste. For tjeneste i dette tidsrum, ydes et tillæg på 50 % af timelønnen. Tillægget ydes pr. påbegyndt halve time.

Såfremt der i weekendtjenesten indgår tjeneste mellem kl. 15 og kl. 07 ydes tillige aften-/nattillæg. Tillægget ydes pr. påbegyndt halve time.

1. maj honoreres svarende til weekendtjeneste for alle 24 timer.
Tillæg ydes også for overarbejdstimer.

§ 15 Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde er tjeneste ud over den planlagte daglige arbejdstid for en fuldtidsansat.

Overarbejde godtgøres med tillæg på 50 % af timelønnen. Godtgørelsen ydes pr. påbegyndt halve time.

For overarbejde, der finder sted på særlige tidspunkter (aften, nat og weekend) ydes også honorering for den særlige arbejdstid.

Stk. 2 - Varsling af overarbejde

Når en ansat pålægges at udføre overarbejde, skal dette meddeles i tjenestetiden dagen forud. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på kr.:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 44,09	kr. 46,12

§ 16 Deltidsansattes merarbejde

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.

Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.

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.

Der ydes pension af merarbejde.

For merarbejde, der finder sted på særlige tidspunkter, f.eks. aften/nat/weekend eller søgnehellidage ydes også honorering for den særlige arbejdstid.

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

§ 17 Pauser

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

§ 18 Søgnehellidage

De ansatte har ret til frihed på søgnehellidage. Jule- og nytårsaftensdag samt Grundlovsdag betragtes som søgnehellidage. Herved forøges antallet af korte fridøgnperioder tilsvarende. (Der kan ikke planlægges fridøgn på søgnehellidage).

Ved arbejde på søgnehellidage forstås arbejde i tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

Såfremt der udføres tjeneste i ovennævnte tidsrum har sygeplejersken ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde. Herudover betales et tillæg på 50 % af timelønnen pr. time. Tillægget ydes også for overarbejdstimer.

Hvis sygeplejersken ikke får erstatningsfrihed inden udgangen af den 3. måned, ydes betaling med timeløn og et tillæg på 100 % af timelønnen.

Såfremt tjenesten foregår i tidsrummet fra kl. 15.00 til kl. 07.00 ydes tillige aften-/nattetillæg. Inddrages planlagt frihed på en søgnehellidag, honoreres tjenesten som overarbejde.

§ 19 Varsling af omlagte timer

Ændres der i tjenestens beliggenhed i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 4 døgn. Overholdes dette varsel ikke, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på kr. pr. vagt:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 44,09	kr. 46,12

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenestelisten ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjenestetimer, inden for en periode af 24 timer (f.eks. omlægning fra dag- til aften-tjeneste).

§ 20 Opkald til tjeneste

Til ansatte, der uden at være pålagt rådighedstjeneste, opkaldes til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes der betaling som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt time.

§ 21 Rådighedstjeneste

Under rådighedstjeneste kan den ansatte tilkaldes til effektivt arbejde fra vagtværelse eller fra bolig.

Stk.1. - Rådighedstjeneste kan planlægges som:

- 1) *Rådighedstjeneste fra vagtværelse*, i forlængelse af normaltjeneste.
- 2) *Rådighedstjeneste fra bolig*, i forlængelse af normaltjeneste.
- 3) *Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)* fra vagtværelse eller fra bolig.

Stk. 2.

- 1) Rådighedstjeneste fra hjemmet honoreres med 1/3 time pr. time.
- 2) Rådighedstjeneste fra vagtværelse honoreres med 3/4 time pr. time.
- 3) Døgnvagt fra hjemmet honoreres med 14 timer. Døgnvagt fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Medarbejderen har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelsen.

Stk. 3 - Døgnvagt. En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekenddøgn, ydes der et tillæg på 50 % af normaltimelønnen for de 8 timer.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et sønehelligdagsdøgn ydes frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 4 - Effektivt arbejde. For effektivt arbejde under rådighedstjenesten ydes der overarbejdsbetaling samt honorering. Tiden beregnes fra tilkaldelsen og til hjemkomst.

Hvert tilkald tæller som mindst 1 times arbejde. Tilkald honoreres pr. påbegyndt time. Ved flere tilkald inden for samme time ydes kun overarbejdsbetaling for 1 time.

Arbejdsministeriets bekendtgørelser om hviletid og fridøgn finder anvendelse.

Der ydes ulempegodtgørelse, såfremt den effektive tjeneste falder i de perioder, hvor der normalt ydes ulempegodtgørelse.

§ 22 Fridøgn og anden frihed

Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af mindst 55 timers varighed.

Har fridøgnperioden ikke en længde som anført ovenfor, tildeles der i stedet 2 korte fridøgnperioder. Disse skal hver have en længde af mindst 35 timer.

Inddrages et fridøgn, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Herudover betales der til den ansatte et tillæg på kr. pr. fridøgn, såfremt inddragelsen sker med et kortere varsel end 14 døgn.

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 477,62	kr. 499,59

Inddrages for en fuldtidsansat anden frihedsperiode på 24 timer eller mere, honoreres den pålagte tjeneste som overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

§ 23 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 %, som erstatter ferietillægget efter ferieloven.

Stk. 3 - Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere har til 5 feriefridage (37 feriefridagstimer) med løn i perioden fra 1. maj til 30. april.

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 i perioden fra 1. maj til 30. april kan de efter aftale overføres til næste periode fra 1. maj til 30. april, eller udbetales med førstkomende lønudbetaling.

Feriefridage udbetales med aktuel timeløn inkl. tillæg.

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

Stk. 5 - Parterne har i henhold til Ferieloven 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 feriedage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage pr. år.

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.

§ 24 Gaver

Det er for den enkelte medarbejder ikke tilladt at modtage gaver m.m. fra patienter samt disses pårørende.

§ 25 Efteruddannelse/videreuddannelse

Der kan ydes tjenestefri med løn for deltagelse i kurser, der af vikarbureauet og den ansatte skønnes relevante.

Uddannelsesplanlægning indgår i den overordnede personalepolitik, og vikarbureauet støtter i størst muligt omfang den enkeltes fortsatte faglige og personlige udvikling.

§ 26 Patientledsagelse og udrykning

Ved deltagelse i patientledsagelse med ambulance ydes en godtgørelse på kr. pr. gang:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 293,93	kr. 307,45

Rejsetid medregnes i arbejdstiden. Strækker rejsetid sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler.

Såfremt patientledsagelse sker med fly eller helikopter, honoreres ydes et tillæg på 300 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt time.

I de tilfælde, hvor de ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 1 mio. kr. ved død eller ulykke.

§ 27 Kørselsgodtgørelse

Der ydes sygeplejersken kørselsgodtgørelse efter statens regler - højeste sats, fra egen bopæl til det anviste arbejdssted tur/retur fratrukket 24 km.

Der kan maksimalt ydes godtgørelse for 100 km. kørsel pr. tjeneste

§ 28 Tjenestedragt

Vikarbureauet stiller fri tjenestedragt incl. vask til rådighed eller yder et tillæg på kr. pr. time pr. vagt:

Pr.	01.03.2023	01.03.2024
	kr. 4,63	kr. 4,84

§ 29 Særlige bestemmelser

Øvrige ansættelsesforhold er i henhold til Funktionærlovens bestemmelser.

§ 30 Sygdom, tjenestefrihed m.m.

Stk. 1 - Månedslønnede oppebærer løn under sygdom i henhold til Funktionærloven.

Såfremt en medarbejder har lovligt forfald fra sit arbejde på grund af sygdom, skal meddelelsen herom hurtigst muligt gives til vikarbureauet.

Stk. 2 - For tjenestefrihed ved:

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse i forbindelse med fødslen
- Pasning af alvorligt syge børn under 14 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.
- Pasning af døende i hjemmet

henvises til bilag 2 A

§ 31 Barns sygdom

Stk. 1 - I tilfælde af barns sygdom har medarbejderen ret til frihed med løn på barnets første hele sygedag, når hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt og forholdene på

tjenestestedet tillader det. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af vikarens arbejdsdag, og vikaren må forlade arbejdet som følge heraf, er der under samme betingelser endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har vikaren under samme betingelser ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Stk. 2 - Vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Stk. 3 - Skønnes mere frihed nødvendig, kan dette aftales.

§ 32 Graviditet, barsel og adoption – børn født eller modtaget før 1. juli 2023

Stk. 1 - Ved graviditet, barsel, adoption og orlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning.

Stk. 2 - Under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel ydes moderen fuld sædvanlig løn fra det tidspunkt, der skønnes at være 8 uger til fødslen og indtil 24 uger efter fødslen.

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der placeres inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 14 – 24.

Stk. 3 - Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet.

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 5.

Stk. 4 - Med virkning for vikarer med børn for hvilke, der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Vikarbureauet yder herudover sædvanlig løn under 3 ugers forældreorlov til den forælder, der ikke har afholdt de 14 ugers barselsorlov, jf. stk. 2 og stk. 3. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen ydes til vikarer med 9 måneders anciennitet. De 3 ugers forældreorlov skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Det er en forudsætning for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

Stk. 5 - Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 6 - Endvidere følges principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel frem til 1. juli 2023.

§ 32 Graviditet, barsel og adoption – børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

***Stk. 1* - Graviditetsorlov**

Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Vikarbureauet betaler sædvanlig løn i perioden.

***Stk. 2* – Orlov de første 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov)**

Moderen er berettiget til fravær i 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov). Vikarbureauet betaler sædvanlig løn i perioden.

***Stk. 3* – Orlov til faderen/medmoderen (tidl. fædreorlov)**

Faderen/medmoderen har ret til fravær i 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov). Der ydes i perioden sædvanlig løn.

***Stk. 4* – Orlov fra 11. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov)**

For vikarer, der ikke har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, gælder følgende:

Udover orlov efter stk. 1-3 gælder følgende:

Moderen har ret til sædvanlig løn under orlov i 4 uger (tidl. forældreorlov).

Faderen/medmoderen har ret til sædvanlig løn under orlov i 2 uger (tidl. forældreorlov).

Herudover har en vikar ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger (tidl. forældreorlov). Moderen og faderen/medmoderen kan dele retten til fravær for så vidt angår de 10 uger.

Holdes orloven der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

***Stk. 5* – Orlov fra 11. uge efter fødslen (tidl. forældreorlov)**

For vikarer med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, gælder følgende:

Udover orloven nævnt i stk. 1-3 gælder følgende:

Moderen har ret til sædvanlig løn under orlov i 4 uger (tidl. forældreorlov).

Faderen/medmoderen har ret til sædvanlig løn under 7 ugers orlov (tidl. forældreorlov).

Herudover har en vikar ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger (tidl. forældreorlov). Moderen og faderen/medmoderen kan dele retten til fravær for så vidt angår de 12 uger.

Orloven skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver forældres orlov kan maksimalt deles i to peri-oder, medmindre andet aftales.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Stk. 6 – Forudsætninger for vikarbureauets betaling under orlovsperioderne

Vikarbureauets betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder er betinget af, at vikaren er dagpengeberettiget, samt at vikarbureauet modtager fuld dagpengerefusion.

Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

For så vidt angår betaling af sædvanlig løn under følgende fraværsuger efter stk. 5

- 2 af de 12 ugers orlov til deling (tidl. forældreorlov)
- 5 af de 7 ugers orlov til faderen/medmoderen (tidl. forældreorlov)

er det dog en betingelse for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen tilsvarende.

Stk. 7 – Adoption

Litra A

For vikarer, der ikke har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, gælder følgende:

En vikar, der i anledning af adoption har ret til dagpenge efter barselslovens § 8, har under fraværet fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 24 uger, regnet fra modtagelsen af barnet.

Vikarbureauets betaling af sædvanlig løn i orlovsperioderne er betinget af, at vikaren er dagpengeberettiget, og at vikarbureauet modtager fuld dagpengerefusion.

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af kravet om, at vikaren er dagpengeberettiget, og at vikarbureauet modtager fuld dagpengerefusion.

Litra B

For vikarer med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, gælder følgende:

Foruden adoptionsorlov efter litra A yder vikarbureauet 5 ugers orlov med sædvanlig løn til faderen/medmoderen.

Vikarbureauet yder sædvanlig løn i yderligere 2 uger, som moderen og faderen/medmoderen kan dele.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Orloven skal holdes inden for 52 uger efter modtagelsen. Hver forælders orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For så vidt angår betaling af sædvanlig løn under de 7 fraværsuger efter litra B er det en betingelse for betalingen, at vikarbureauet er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til vikaren tilsvarende.

§ 34 Opsigelse af medarbejder

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes/aftales i henhold til Funktionærloven.

Det påhviler vikarbureauerne skriftligt at meddele opsigelse til den ansatte og Dansk Sygeplejeråd. Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller vikarbureauets forhold, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med vikarbureauet.

§ 35 Tillidsrepræsentantbestemmelser

På det tidspunkt hvor der er 5 sygeplejersker ansat træder bilag 3 om TR og samarbejdsudvalgsbestemmelser i kraft.

§ 36 Interessetvist

Proceduren for interessetvister tilrettelægges på denne måde:

- a. Såfremt der opstår en interessetvist føres der hurtigst muligt mellem vikarbureauet og tillidsrepræsentanten/ Dansk Sygeplejeråd en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til central forhandling mellem vikarbureauet og Dansk Sygeplejeråd.

Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

Bilægges interesseløst ikke ved de centrale forhandlinger, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

§ 37 Børns hospitalsindlæggelse

Til månedslønnede vikarer med mindst 4 ugers anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at vikaren indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Vikaren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder vikarbureauet.

§ 38 Opsigelse af overenskomst

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2023.

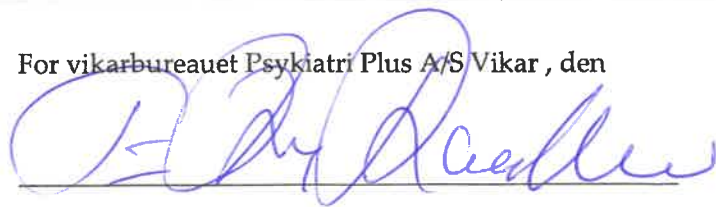
Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, med mindre andet er aftalt mellem parterne.

§ 39 Hovedaftale

Hovedaftale indgået mellem Danske regioner og Sundhedskartellet er gældende.

For vikarbureauet Psykiatri Plus A/S Vikar, den

29 / 6 2023



For Dansk Sygeplejeråd, den

28 / 6 2023



Bilag 1

Aftale om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at vikarbureauet med frigørende virkning kan aflevere løsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. E-boks, eller via e-mail.

Når sygeplejersken er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.