

**2020
2023**

Indgået mellem
DI Overenskomst II (SBA)
og
Dansk Sygeplejeråd

Sygepleje- overenskomst – Ledere

DI nr. 794650



Sygepleje- overenskomst – Ledere 2020 – 2023

mellem

DI Overenskomst II (SBA)

og

Dansk Sygeplejeråd

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område	4
§ 2. Grundløn	4
§ 3. Funktions- og kvalifikationsløn.....	6
§ 4. Overgangsbestemmelse	6
§ 5. Andre former for løn og tillæg	7
§ 6. Regulering af den samlede årsløn	7
§ 7. Forhandlingskompetence	7
§ 8. Pension	8
§ 9. Underretning af vilkår for ansættelsesforhold	8
§ 10. Arbejdstid	9
§ 11. Merarbejde	9
§ 12. Ferie og feriefridage	10
§ 13. Særlig opsparing	10
§ 14. Graviditet, barsel, adoption m.v.	10
§ 15. Børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage	10
§ 16. Tjenestefrihed	12
§ 17. Kørselsgodtgørelse	12
§ 18. Opsigelse, nedlæggelse af stilling, forflytning	13
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår	15
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
Protokollat 1 – Seniorpolitik og seniorordning.....	17
Protokollat 2 – Aftale om implementering af EU-direktiver	17

Protokollat 3 – Ligelønsnævn og implementering af ligelønsloven	17
Protokollat 4 om Elektroniske dokumenter.....	17
Protokollat 5 om Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde	18
Protokollat 6 – Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	18
Protokollat 7 – Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde	18
Protokollat 8 – Protokollat om Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	18
Protokollat 9 – Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse.....	18
Protokollat 10 – Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing.....	19
Appendiks A – ISS Facility Services A/S’ overgang til Lederoverenskomsten	19

§ 1. Overenskomstens område

Denne overenskomst, der er indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og Dansk Sygeplejeråd, omfatter ved overenskomstens indgåelse sygeplejersker ansat i stillinger som ledere ved virksomheder i Danmark, der drives af DI Overenskomst II (SBA) medlemsvirksomheder inden for områderne: plejehjem, plejeboliger, ældrecentre og hjemmeplejefunktioner samt kombinationer af disse funktioner.

I de tilfælde, hvor virksomheden ønsker en ny stillingskategori, henholdsvis et nyt virksomhedsområde omfattet af overenskomsten, optages der forhandling mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd om indgåelse af et protokollat til denne overenskomst, hvori beskrives løn- og ansættelsesvilkårene for den pågældende stillingskategori.

§ 2. Grundløn

Stk. 1.

Grundlønnen for lederstillingerne er fastsat til en årlig bruttoløn på:

Niveau 3:

Pr. 1. marts 2020	688.701,00 kr.
Pr. 1. marts 2021	700.408,92 kr.
Pr. 1. marts 2022	712.315,87 kr.

En leder, der har ansvaret for flere centre, områder og/eller funktioner.

Niveau 2:

Pr. 1. marts 2020	521.138,70 kr.
Pr. 1. marts 2021	529.998,06 kr.
Pr. 1. marts 2022	539.008,03 kr.

En leder med ansvar for et eller flere plejehjem og/eller plejeboliger, ældrecentre og/eller hjemmeplejefunktioner med ansvar for en eller flere afdelinger/afsnit/enheder og med max 130 fuldtidsstillinger under sig. Ved flere fuldtidsstillinger skal der aftales funktionstillæg.

Niveau 1:

Pr. 1. marts 2020	476.556,96 kr.
Pr. 1. marts 2021	484.658,43 kr.
Pr. 1. marts 2022	492.897,62 kr.

En leder af et eller flere mindre plejehjem med maks. 25 beboere i alt eller en leder af en afdeling af et plejehjem/plejeboliger/ældrecenter og/eller en del af en hjemmeplejefunktion og med max 40 fuldtidsstillinger under sig. Ved flere fuldtidsstillinger skal der aftales funktions-tillæg.

Stk. 2.

I grundlønnen for stillinger som leder på niveau 1 er forudsat afløsning i stillinger som leder på niveau 2.

Stk. 3.

Ved særlige stillinger (overvejende stabsfunktioner), hvor sygeplejefaglig uddannelse er en forudsætning, optages der forhandling mellem virksomheden og DSR.

§ 3. Funktions- og kvalifikationsløn

Stk. 1.

Ud over grundlønnen kan der ydes funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som den ansatte varetager.

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer erhvervet før og under ansættelsen. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som f.eks. uddannelse og erfaring.

Funktions- og kvalifikationsløn aftales mellem den enkelte ansatte og virksomheden. Aftalte tillæg er pensionsgivende.

§ 4. Overgangsbestemmelse

Medarbejdere, der før 1. marts 2010 er ansat i en lederstilling, hvor de oppebærer funktions- og/eller kvalifikationsløn, bevarer dette tillæg som en personlig ordning.

§ 5. Andre former for løn og tillæg

Stk. 1.

Udover kvalifikations- og funktionsløn, jf. § 3, kan der mellem virksomheden og den ansatte/Dansk Sygeplejeråd lokalt aftales andre former for kvalifikationsløn og funktionsløn.

Stk. 2.

Resultatløn kan forhandles mellem virksomheden og medarbejderen, men skal endeligt godkendes af Dansk Sygeplejeråd.

§ 6. Regulering af den samlede årsløn

Stk. 1.

Mellem virksomheden og den ansatte tages en gang årligt den samlede årsløn op til vurdering med henblik på en eventuelt højere aflønning.

§ 7. Forhandlingskompetence

Den enkelte leder/ansatte, kan overgive forhandlingskompetencen til Dansk Sygeplejeråd lokalt vedrørende § 2, § 3 funktions- og kvalifikationsløn, løn efter § 5, samt § 6, stk. 1 regulering.

Virksomheden orienterer skriftligt Dansk Sygeplejeråd lokalt om alle tilfælde af indplacering, løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderen ansat af virksomheden.

§ 8. Pension

Stk. 1.

Sygeplejersken skal være medlem af Pensionskassen for Sygeplejersker, og der foretages månedlig indbetaling af 15,45 % af den samlede bruttoårløn (grundløn + funktionsløn og kvalifikationsløn + resultatløn), hvoraf 5,15 % udredes af medarbejderen og 10,30 % af virksomheden.

Stk. 2.

Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i stk. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget med bruttolønnen.

§ 9. Underretning af vilkår for ansættelsesforhold

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Parterne har i henhold til lovens § 1, stk. 3 aftalt følgende fravigelser fra loven.

Hvis ansættelsesbeviset ved nyansættelser og/eller ansættelsesbevis ved væsentlige ændringer af ansættelsesvilkårene ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrister, skal virksomheden senest 15 dage efter skriftlig forlangende af medarbejderen udlevere et korrekt ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, der dannede grundlag for

ansættelsen/ændringen i ansættelsen. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, med mindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

§ 10. Arbejdstid

Stk. 1.

Sygeplejersker omfattet af denne overenskomsten er ikke omfattet af reglerne om den højeste tjenestetid, men den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

Den til enhver tid gældende Lov om arbejdsmiljø samt EU direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden er gældende.

Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.

Stk. 2.

Den ansatte er berettiget til hver dag inden for den normale arbejdstid at afholde lønnet spisepause på under 1/2 time, forudsat at sygeplejersken står til rådighed og ikke forlader arbejdspladsen.

§ 11. Merarbejde

Der kan efter aftale ydes kompensation for merarbejde.

§ 12. Ferie og feriefridage

Basisoverenskomstens regler er gældende.

§ 13. Særlig opsparing

Basisoverenskomstens regler er gældende.

§ 14. Graviditet, barsel, adoption m.v.

Basisoverenskomstens regler er gældende.

§ 15. Børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Stk. 1

Ledende sygeplejersker indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at sygeplejersken indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge børn 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, om der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 2.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 23a i Basisoverenskomsten.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra sin særlige opsparing, jf. Basisoverenskomstens § 23a.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode (1. september – 31. december). Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra sin særlige opsparing, jf. Basisoverenskomstens § 23a.

§ 16. Tjenestefrihed

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til kurser, konferencvirksomhed, møder m.v., som virksomheden og den ansatte er blevet enige om, at medarbejderen skal deltage i.

Udgifter i forbindelse med nævnte virksomhed betales af virksomheden.

§ 17. Kørselsgodtgørelse

Der ydes kørselsgodtgørelse efter statens regler, når der i forbindelse med varetagelse af stillingens opgaver samt virksomhed i henhold til § 16 benyttes egen bil.

§ 18. Opsigelse, nedlæggelse af stilling, forflytning

Stk. 1 – Opsigelse

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

Stk. 2.

Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til den ansatte om afsked vedlægges kopi til brug ved Dansk Sygeplejeråds eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Dansk Sygeplejeråd kan kræve sagen forhandlet med virksomheden. Dansk Sygeplejeråd kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen.

Stk. 4.

Hvis den ansatte ved sin fratreden vil have været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Sygeplejeråd kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 3. Et sådant krav skal fremsættes over for virksomheden inden for en måned efter forhandlingen.

Stk. 5.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af virksomheden og 2 medlemmer udpeges af Dansk Sygeplejeråd. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 6.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Hvis ikke både den ansatte og virksomheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omkostninger og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 7 – Nedlæggelse af stilling og/eller forflytning

Såfremt en stilling nedlægges, og virksomheden ønsker at forflytte den ansatte, eller virksomheden af andre årsager permanent ønsker at forflytte den ansatte til anden virksomhed i Danmark udover det aftalte ved ansættelsen, kan dette kun ske efter aftale med Dansk Sygeplejeråd.

Stk. 8 – Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1.

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærloven.

Stk. 2.

Den i funktionærloven nævnte bestemmelse om forkortet opsigelsesvarsel i forbindelse med 120 sygedage, gælder ikke for ansatte efter denne overenskomst.

Stk. 3.

For denne overenskomst er basisoverenskomstens § 47 gældende, dog har ledere efter denne overenskomst ikke ret til at strejke.

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1.

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2020.

Stk. 2.

Overenskomsten kan af såvel DI Overenskomst II som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst til den 1. marts 2023.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler, der senest er indgået med den ansatte/Dansk Sygeplejeråd på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

DI Overenskomst II v/DI, 6. marts 2020

Sign:

Jannie Merete Pedersen

Pernille Hansen

For Dansk Sygeplejeråd, 6. marts 2020

Sign.:

Eva Lehgaard Kirkelund

Hans Jessen

Protokollat 1 – Seniorpolitik og seniorordning

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 2 – Aftale om implementering af EU-direktiver

Basisoverenskomstens regler er gældende

Protokollat 3 – Ligelønsnævn og implementering af ligelønsloven

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 4 om Elektroniske dokumenter

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 5 om Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 6 – Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 7 – Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 8 – Protokollat om Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 9 – Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Protokollat 10 – Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing

Basisoverenskomstens regler er gældende.

Appendiks A – ISS Facility Services A/S' overgang til Leder-overenskomsten

Parterne er enige om, at Lederoverenskomsten mellem Dansk Industri for ISS Facility Services A/S og Dansk Sygeplejeråd pr. 1. marts 2010 erstattes af Lederoverenskomsten mellem DI Overenskomst II (SBA), som herefter tillige omfatter ISS Facility Services A/S.

2020
2023

Sygepleje- overenskomst – Ledere

794650-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K