

Overenskomst mellem AC-klubben, Sygeplejerske-klubben og Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen

Og

Dansk Sygeplejeråd

2022-2025

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Overenskomsten dækker:

- Konsulenter i AC-klubben i Kvæsthuset
- Konsulenter og sygeplejefaglige medarbejdere i Sygeplejerskeklubben i Kvæsthuset
- Konsulenter i kredsene
- Konsulenter ansat i Lederforeningens sekretariat (Ledelseskonsulenter)
- Specialkonsulenter (se bilag 7)
- Chefkonsulenter ansat i Kvæsthuset efter den 01.10.2005
- AC-medarbejdere uden ledelsesansvar ansat i kredsene efter den 01.10.2005
- Chefkonsulenter ansat i kredsene efter den 1.10.2008

Bemærkninger:

Chefkonsulenter ansat i kredsene før den 1.10.2008 kan efter lokal aftale blive omfattet af overenskomsten, dog således at chefkonsulenterne ikke følger overenskomsten bestemmelser vedr. lønvilkår, jf. § 6, stk. 5.

§ 2. Forhandlingsret

Medarbejdernes forhandlingsret udøves gennem den af hver klub valgte tillidsrepræsentant/ bestyrelse eller suppleanter.

Bemærkninger:

Dansk Sygeplejeråds kredse afholder udgifterne for de faglige konsulents klubbestyrelses deltagelse i forhandlingerne.

Chefkonsulenter kan vælge selv at varetage deres forhandlingsret, jf. § 6, stk. 5.

§ 3. Tillidsrepræsentantregler

Kvæsthuset

Stk. 1. Hver af klubberne vælger en tillidsrepræsentant og en suppleant for denne af og blandt sine medlemmer. Kvæsthusets ledelse underrettes snarest om valget, og eventuel indsigelse mod dette skal fremsættes senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen.

Kvæsthuset

Stk. 2. Det er bl.a. tillidsrepræsentantens opgave, såvel over for medlemmerne af klubben som over for Kvæsthusets ledelse, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold

- Kvæsthuset** **Stk. 3.** Når en foreliggende sag kun vedrører en enkelt eller enkelte af Kvæsthusets medarbejders personlige anliggender, kan disse vælge selv direkte over for Kvæsthusets ledelse at forelægge klager eller henstillinger til eventuel direkte afgørelse i det foreliggende tilfælde.
- Kvæsthuset** **Stk. 4.** Tillidsrepræsentanten er forpligtet til at forelægge klager eller henstillinger vedrørende medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår for Kvæsthusets ledelse, og ledelsen er forpligtet til at forhandle. Tillidsrepræsentanten underrettes om nyansættelser ved en kopi af ansættelsesbrevet.
- Kvæsthuset** **Stk. 5.** Der gives tillidsrepræsentanten tid og rammer til varetagelse af hvervet, herunder anliggender der vedrører klubbens forhold og opgaver beskrevet i MED aftalen m.v.
- Stk. 6.** En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og følger i øvrigt overenskomstens bestemmelser for opsigelse, jf. § 14.
- Stk. 7.** For tillidsrepræsentanter og medlemmer af bestyrelsen for Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side forlænget med 3 måneder ud over, hvad der følger af funktionærloven.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 8.** Bestyrelsen for Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen underrettes om nyansættelse af faglige konsulenter og konsulenter.
- Stk. 9.** Der henvises i øvrigt til bilag 1 vedr. medindflydelse og medbestemmelse.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 10.** For tillidsrepræsentantregler i DSR's kredse samt vilkår for medarbejderrepræsentanter i lokale MED-udvalg samt AMIR repræsentanter henvises der til bilag 2 og bilag 3 i overenskomsten.
- § 4. Ansættelsesvilkår**
- Stk. 1.** Medarbejdere har tavshedspligt med hensyn til de forhold, som de i medfør af deres stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver dem foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved tjenesteforholdets ophør.
- Stk. 2.** Annoncerings- og procedureregler følger enhedernes personale og/eller rekrutteringspolitik, hvoraf det skal fremgå, at der som minimum skal annonceres internt på DSR's intranet, så stillingsopslaget er tilgængeligt for alle i DSR.
- Herudover opslås ledige stillinger på www.dsr.dk under job i DSR.
- Stk. 3.** **Sygeplejersker** er under ansættelsen i DSR at betragte som ordinære, aktive medlemmer, men er fritaget for betaling af kontingent, herunder kontingent til kredsen. Medlemsbevis kan hentes via medlemssystemet
- Stk. 4.** Under ansættelsen i DSR kan **sygeplejersker** ikke indehave tillidsposter i DSR eller udøve andre foreningsmæssige funktioner inden for organisationen, bortset fra deltagelse i lukkede afstemninger.
- Kvæsthuset** **Stk. 5** DSR skal i hvert enkelt tilfælde godkende den ansattes lønnede eller ulønnede

bibeskæftigelse, når denne er

- opnået som følge af ansættelsen i DSR
- i modstrid med/i konkurrence med DSR's interesser og ønsker.

Kredse og Lederforeningens sekretariat

Stk. 6. Arbejdets art fremgår af den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse. Det daglige arbejde tilrettelægges af og sker under ansvar overfor kredschefer/chefen for Lederforeningens sekretariat.

Stk. 7. Ved stillingskift mellem DSR's enheder overføres anciennitet i DSR fra en stilling til en anden.

§ 5. Arbejdstid

Kvæsthuset

Stk. 1. Arbejdstiden i Kvæsthuset er gennemsnitligt 37 timer pr. uge, inkl. spisepauser. Årsnormen er således 1.924 timer.

Ansatte, der pr. 1. september 2016 valgte at bibeholde en fuldtidsnorm på 36 eller 36,5 timer om ugen med tilsvarende løn, bevarer denne mulighed som et individuelt vilkår. Disse ansatte har mulighed for at indgå individuelle aftaler om at overgå til 37 timer ugentligt uden fortrydelsesret.

Kredse og Lederforeningens sekretariat

Stk. 2. Arbejdstiden for konsulenter ansat i DSR's kredse og i Lederforeningens sekretariat er gennemsnitlig 37 timer pr. uge inkl. spisepauser. Årsnormen er således 1.924 timer.

Ansatte, der pr. 1. september 2016 valgte at bibeholde en fuldtidsnorm på 36 eller 36,5 timer om ugen med tilsvarende løn, bevarer denne mulighed som et individuelt vilkår. Disse ansatte har mulighed for at indgå individuelle aftaler om at overgå til 37 timer ugentligt uden fortrydelsesret.

Det er hensigten, at den gennemsnitlige arbejdstid på årsbasis ikke overstiger de i overenskomsten aftalte timetal.

Stk. 3. Der kan bevilges nedsat tjenestetid, såfremt tjenesten tillader det. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.

Nedsat tid skal ansøges af medarbejder eller tillidsrepræsentant til ledelsen /HR-chefen.

Inden timereduktionen sættes i kraft, skal der udarbejdes en skriftlig aftale / nyt ansættelsesbrev, som fastsætter start og et evt. sluttidspunkt samt øvrige vilkår for den ændrede arbejdstid.

Såfremt ledelsen ikke kan imødekomme ansøgningen om nedsat tid, skal TR inddrages i en drøftelse. Hvis det ikke er muligt at finde en bæredygtig løsning, der tilgodeser både medarbejderens og arbejdspladsens tarv, skal et afslag på ansøgningen om nedsat tid begrundes skriftligt.

Stk. 4 Der kan indgås aftale om forhøjet arbejdstid- plustid. Aftalerne skal bygge på

frivillighed og arbejdstiden kan maksimalt udgøre en norm på 45 timer ugentligt. Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. De nærmere bestemmelser vedr. plustid fremgår af Bilag 4.

Stk. 5 Chefkonsulenter er ansat uden højeste arbejdstid.

Stk.6. Der er ukontrolleret arbejdstid, og der ydes ikke betaling for mer- og overarbejde med undtagelse af de i stk. 8 nævnte situationer. Arbejdstiden tilrettelægges som udgangspunkt af medarbejderen selv.

Kvæsthuset

Stk. 7. Medarbejdere, der er ansat til at udføre opgaver, som i perioder medfører en væsentlig overskridelse af den gennemsnitlige arbejdstid, f.eks. opgaver der medfører mange overnatninger uden for hjemmet, aftales der lokalt i afdelingen og i samspil mellem medarbejderen og afdelingschefen rammer for afviklingen. Ved manglende enighed, kan der optages forhandlinger mellem TR og HR-chef efter principperne i § 5, stk. 8.

Stk. 8. Lokalt kan der mellem medarbejder og HR-chef/Kredschef indgås aftale om enten tilpasning af arbejdsmængden til arbejdstiden, særlig afholdelse af frihed med løn eller passende lønkomensation i følgende situationer:

1. Ved enkeltstående opgave- eller tidsbegrænsede arbejder, der medfører væsentlig overskridelse af den gennemsnitlige arbejdstid.
2. Ved perioder med overskridelse af den normerede arbejdstid gennem mere end 2 måneder.
3. Ved vakance på grund af stillingsledighed eller ved længerevarende fravær, der ligger ud over lejlighedsvist forekommende merarbejde.

Forhandling efter stk. 8.1. og 8.3. optages enten før, under eller efter arbejdets udførelse.

Forhandling efter 8.2. optages senest 2 måneder efter overskridelsen af arbejdsnormen har fundet sted.

Stk. 9 Forhandlinger efter stk. 8 optages af enten medarbejderen eller HR-chef/Kredschef senest 14 dage efter modtagelse af anmodning herom. Såfremt enighed om en aftale ikke kan opnås, kan medarbejderen anmode klubben/tillidsrepræsentanten overtage forhandlingen.

Som supplement til bestemmelserne i § 5 stk. 8 og 9 kan der lokalt indgås aftaler om vilkår der løser konkrete lokale problemstillinger for grupper af medarbejdere omkring opgaveløsning og håndtering af arbejdstiden forbundet hermed.

Kvæsthuset

Stk. 10 Med hjemmel i denne aftale er der mellem AC-klubben, Sygeplejerskeklubben og DSR indgået delaftale vedr. udetillæg til medarbejdere, der er ansat til at varetage opgaver, der medfører et væsentligt antal overnatninger uden for hjemmet. Aftalen fremgår af bilag 8.

Kvæsthuset

Stk. 11 I forbindelse med overenskomstforhandlingerne for DSR's medlemmer skal der i god tid eller senest 1. august året før overenskomstens udløb, igangsættes en drøftelse mellem HR-chefen og TR, hvor der aftales hvilken ramme, vilkår og aflønning, der er gældende for de berørte medarbejdere i forbindelse med forhandlingerne.

§ 6. Lønforhold.

Grundløn

Stk. 1. Aflønning sker i henhold til en lønmodel bestående af 3 trin. Trinnene beskriver den garanterede årsløn (grundlønnen), en medarbejder har ret til som startløn og efter hhv. 3 og 8 års ansættelse. Bruttolønnen udgør 100/95-dele af nettolønnen.

Stk. 2. Lønninger i aftaleperioden fremgår af bilag 5.

Pr. den 1.10.2022 reguleres løn og tillæg med 4,0 %
Pr. den 1.10.2023 reguleres løn og tillæg med 1,45 %
Pr. den 1.10.2024 reguleres løn og tillæg med 0,45 %

Stk. 3. Anciennitetsforløbet i lønmodellen er således:

- Efter 3 års aflønning på trin 1 overføres medarbejderen automatisk til trin 2
- Efter 5 års aflønning på trin 2 overføres medarbejderen automatisk til trin 3

Stk. 4. Ved nyansættelser, tages der hensyn til relevant erfaring/kvalifikationer, således at indplacering på trin 2 og trin 3 kan ske tidligere eller direkte. Indplacering på trin 2 og 3 sker efter drøftelse med TR, der forhandler på vegne af ansøgeren.

Ledelsen vil i den kommende overenskomstperiode have opmærksomhed på begrundelse og dialog om baggrund for løntrinsindplacering ved nyansættelser særligt i relation til betydningen af anciennitet fra tidligere ansættelser.

Stk. 5 Tillidsrepræsentanten har en forpligtelse til at være særlig tilgængelig i rekrutteringssituationer i forhold til løndrøftelsen.

Den nærmeste leder og medarbejderen skal inden for medarbejderens første ansættelsesår udarbejde en plan for, hvilke kompetencer medarbejderen skal opnå, såfremt denne skal indplaceres på trin 2 tidligere end efter 3 års ansættelse.

Ved ansættelse på løntrin 2 skal medarbejderen sammen med sin leder inden for det første ansættelsesår drøfte mulighederne for indplacering på løntrin 3 tidligere end opnået ansættelsesanciennitet på 5 år på løntrinnet.

Ved nyansættelser, hvor medarbejderen kommer fra en stilling i en anden enhed indenfor DSR, vil ledelsen tilstræbe, at der som minimum opretholdes samme løn ved stillinger på samme overenskomst. Indplacering sker dog med respekt for den nye enheds lønmæssige råderum samt balance i forhold til andre i lignende stillinger. Der sker en drøftelse mellem TR og HR-chef/kredschef. Der henvises til § 4, stk. 7 vedr. overførsel af anciennitet.

Stk. 6. Aflønning af chefkonsulenter sker på baggrund af en konkret forhandling. Chefkonsulenter kan vælge selv at varetage sin forhandlingsret eller lade tillidsrepræsentanten varetage den. Tillidsrepræsentanten vil blive underrettet om resultatet af forhandlinger med chefkonsulenter.

Stk. 7. Aflønning af specialkonsulenter sker med udgangspunkt i trin 3. Aftalen om specialkonsulenter fremgår af bilag 7.

Tillæg

Stk. 8. Udover grundlønnen kan der lokalt aftales tillæg.

Kvæsthuset

Der er i overenskomstperioden ikke afsat midler til lokale forhandlinger. I Kvæsthuset aftales tillæg mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. Medarbejderen/tillidsrepræsentanten eller lederen rejser spørgsmålet om tildeling af tillæg på forhånd eller umiddelbart i forbindelse med, at en funktion pålægges eller en kvalifikation erhverves af medarbejderen. Opnås der aftale om tildeling af tillæg underskrives skriftligt forhandlingsresultat af parterne ved forhandlingens afslutning. Når forhandlingsresultatet fremsendes til medarbejderen, modtager tillidsrepræsentanten kopi.

Der er i overenskomstperioden ikke afsat midler til lokale forhandlinger.

Kredse og Lederforeningens sekretariat

I kredsene forhandles og aftales tillæg mellem lederen og tillidsrepræsentanten. Dog kan tillidsrepræsentanten og den enkelte medarbejder indbyrdes aftale andet, hvis medarbejderen ønsker det

Stk. 9. Tillæg reguleres i overensstemmelse med de overenskomstbestemte grundlønssstigninger jf. stk. 2.

Stk. 10 Tidsbestemte funktionstillæg bortfalder ved funktionens ophør. Tidsubestemte funktionstillæg kan opsiges med funktionærlovens varsel. I ganske særlige tilfælde kan ledelse og den ansatte drøfte arbejdsfunktioner og aftale bortfald af et funktionstillæg med kortere varsel.

Stk. 11 I særlige tilfælde kan kvalifikationstillæg bortfalde efter aftale mellem ledelse og pågældende konsulent/tillidsrepræsentant.

Kredse

Stk. 12. Der er aftalt lokale lønpolitikker mellem grupperne af konsulenter og kredschefer. Lønpolitikken drøftes én gang årligt. Parternes forhandlingsudvalg orienteres ved uenighed i de lokale drøftelser.

Lederforeningens sekretariat

Stk. 13 Medarbejdere i Lederforeningens sekretariat er i indeværende overenskomstperiode omfattet af Kvæsthusets lønpolitik. Dette tilhørsforhold evalueres i lyset af HB's endelige beslutning om organisering af ledelsesområdet i DSR.

- Kvæsthuset** **Stk. 14** Tillidsrepræsentanten oppebærer et pensionsgivende funktionstillæg på kr. 2.187,85 pr. måned (inkl. eget pensionsbidrag, 01.10.2022-niveau) for varetagelsen af tillidsrepræsentantfunktionen.
Tillidsrepræsentanten oppebærer tillægget så længe, funktionen som tillidsrepræsentant varetages, hvorefter tillægget bortfalder uden yderligere varsel.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 15** Der aftales tillæg for varetagelsen af tillidsrepræsentantfunktionen, til tillidsrepræsentanter i kredsene. Der henvises til bilag 2.
Rollen og omfanget af opgaver for AMIR knytter sig til den lokale arbejdsplads, hvor AMIR'en varetager opgaver.
For varetagelse af AMIR kan der forhandles tillæg. Tillæg forhandles mellem Kredscheferne og Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen.
- Kvæsthuset** **Stk. 16** Der aftales et AMIR-tillæg svarende til kr. 521,28 pr. måned inkl. eget pensionsbidrag (1.10.2022-niveau)

§ 7. Pension

Stk. 1. Pensionsbidraget udgør 17 % af den i § 6 nævnte bruttoløn og tillæg, hvoraf 5 % af medarbejderen og 12 % af DSR.

Stk. 2. **Sygeplejersker** skal være medlem af PKA, Pensionskassen for Sygeplejersker.

Stk. 3. AC-medarbejder:

Der nytegnes eller videreføres pensionsforsikring i det anerkendte forsikringsselskab, DSR har indgået aftale med, for tiden PFA Pension. Der kan i særlige tilfælde træffes aftale om pensionsforsikring i et andet selskab.

Egetbidraget tilbageholdes af lønnen fra ansættelsesdagen, men tilmeldingen til pensionsforsikringen sker dog først efter 3 måneders prøvetid med indbetaling af pensionsbidraget for de første 3 måneder. Medarbejdere, der fratræder inden udløbet af de 3 måneder, får tilbagebetalt det opsparede egetbidrag.

Medarbejderne er fra ansættelsen dækket af gruppelevsforikring tegnet i anerkendt forsikringsselskab og betalt af DSR, medmindre der er aftalt anden pensionsforsikring med tilhørende gruppelevsforikring.

Stk. 4 Alle medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, indbetaler som minimum pension jf. § 7, stk. 1. Herudover har den enkelte medarbejder mulighed for at foretage forhøjet egenbetaling til pensionsordningen eller til andre pensionsordninger efter eget valg.

Kvæsthuset **Stk. 5.** Retten til seniorpension til medarbejdere ved det fyldte 50. år, der har 5 års anciennitet, bortfaldt pr. den 1.10.2008.

§ 8. Lønudbetaling m.v.

Stk. 1. Månedslønnen indsættes på medarbejderens konto i et pengeinstitut og er til disposition 5 arbejdsdage før den første i måneden.

Stk. 2. Efter udløbet af 3 måneders prøvetid kan medarbejderne overgå til aflønning forud (det vil sige at 4. og 5. månedsløn udbetales samtidig).

§ 9. Ferie

Stk. 1. Aftale af 2020 om ferie for Sundhedskartelletts personale ansat i regionerne er gældende.

Herudover er følgende aftalt: Alle ansatte har i alt 6 ugers ferie årligt, jf. stk. 3 og 4. Ved nedsættelse af tjenestetiden i ferieåret ydes der lønmæssig kompensation i henhold til den optjente ferieret. Bestemmelserne i § 9 supplerer Sundhedskartelletts *Aftale om ferie for personale ansat i regionerne*.

Kvæsthuset

Stk. 2. Den særlige feriegodtgørelse udgør 2 %.

Kredse og
Lederforeningens
sekretariat

Den særlige feriegodtgørelse udgør 2,5 %.

Den særlige feriegodtgørelse udbetales ultimo maj og august.

Stk. 3. Nyansatte medarbejdere, der ikke har optjent ferie i tidligere beskæftigelse og som den 1. juli har mindst 3 måneders anciennitet i DSR, har ret til afholdelse af 6. ferieuge med sædvanlig løn i perioden fra 1. juli til 30. april året efter.

Stk. 4. Nyansatte medarbejdere, der har optjent ferie i tidligere beskæftigelse og som den 1. juli har mindst 3 måneders anciennitet, har ret til afholdelse af 6. ferieuge med sædvanlig løn i perioden fra 1. juli til 30. april året efter. Der foretages fradrag i lønnen svarende til optjente feriepenge vedr. 6. ferieuge eller tilsvarende ordning fra den tidligere beskæftigelse.

Stk. 5. Ved fratræden indbetales feriegodtgørelsen (12,5 %) til feriekonto og 2,5 % udbetales direkte til den ansatte.

Kvæsthuset

Stk. 6. Ved fratræden i maj måned eller senere på året foretages der en forholdsmæssig modregning i feriegodtgørelsen af den særlige feriegodtgørelse, der er forhøjet i DSR, som er udbetalt i maj måned for det foregående kalenderår.

Stk. 7.

Efter overgangen til samtidighedsferie 1. september 2022 er det i DSR muligt for medarbejdere at holde ferie på forskud efter udløb af evt. prøvetid. Aftaler om afholdelse af ferie på forskud aftales med afdelingschefen/kredschefen. I Kvæsthuset skal aftaler om ferie på forskud ud

over 5 dage desuden aftales med HR-chefen.

§ 10. Tjenestefrihed med løn

- Kvæsthuset** **Stk. 1.** Medarbejderne har fri med løn ved rejse på grund af bryllup, sølvbryllup, guldbrillup, alvorlig sygdom, dødsfald eller begravelse i den nærmeste familie i indtil 4 dage. I tilfælde som ovennævnte, der dog ikke medfører rejse, kan der på tilsvarende måde opnås 1 undtagelsesvis 2 dages frihed. Ved eget bryllup eller sølvbryllup ydes 2 fridage med løn.
- Kvæsthuset** **Stk. 2.** Nytårsaftensdag, Juleaftensdag, 1. Maj, Grundlovsdag og fredagen efter Kr. Himmelfart er fridage.
- Fra december 2023 er den 23. december og den 2. januar fridage. Omkring julen 2023 placeres dagene undtagelsesvist den 27. december 2023 og den 2. januar 2024. DSR sikrer driften med den nødvendige bemanning på de to fridage. Skal en medarbejder derfor arbejde på en eller begge fridage, vil disse blive erstattet af en anden fridag, der skal aftales lokalt.
- Kvæsthuset** **Stk. 3.** Der ydes frihed med løn dagen før en eksamensdag (når denne er en arbejdsdag) til en af DSR bevilget uddannelse.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 4.** Juleaftensdag og Nytårsaftensdag er fridage. 1. maj, Grundlovsdag og fredagen efter Kr. Himmelfart er som hovedregel fridage. Hvor driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt at friheden på de nævnte 3 dage flyttes til en anden dag, aftales dette lokalt. Fra december 2023 er den 23. december og den 2. januar fridage. Omkring julen 2023 placeres dagene undtagelsesvist den 27. december 2023 og den 2. januar 2024. DSR sikrer driften med den nødvendige bemanning på de to fridage. Skal en medarbejder derfor arbejde på en eller begge fridage, vil disse blive erstattet af en anden fridag, der skal aftales lokalt.

Mulighed for køb af ekstra fridage

§ 11

- Stk. 1.** Medarbejdere ansat i henhold til overenskomsten får mulighed for at købe sig til 2 fridage uden løn pr. kalenderår.
- Planlægning og afholdelse af de 2 ekstra fridage uden løn sker i samarbejde mellem medarbejder og leder med udgangspunkt i medarbejderens ønske men under hensyn til afdelingens drift.

§ 12. Barsel, adoption og omsorgsdage

- Stk. 1.** Den ansatte følger Aftale om fravær af familiemæssige årsager mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet fra 2022.
- Stk. 2.** Denne aftale er forbedret yderligere for så vidt angår registrerede partnere. Således har en registreret partner i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen, under

forudsætning af at partnerne forud for fødslen har samlevet i mindst 2 ½ år. Efter aftale med nærmeste leder kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

§ 13. Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. En anmodning om tjenestefrihed til pasning af syge, mindreårige, hjemmевærende børn kan imødekommes, når hensynet til børnenes forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det. Ordningen er etableret således, at der på børns 1. og 2. sygedag i fornødent omfang kan gives delvis eller hel tjenestefrihed med løn.

Kvæsthuset

Stk. 2. Medarbejderne har ret til ½ dags frihed med løn til deres børns 12 måneders og 5 års undersøgelse. Denne ret gælder ikke deltidsansatte.

§ 14. Befordringsgodtgørelse

Stk. 1. Ved rejse i DSR's tjeneste godtgøres afholdte og dokumenterede udgifter til billet, tog (Business Class/DSB 1'), fly (økonomiklasse), hotelophold eller lignende, nødvendig taxakørsel og fortæring i rimeligt omfang.

Stk. 2. Ved kørsel i eget motorkøretøj i tjenstligt ærinde ydes kilometergodtgørelse efter statens højeste takst.

§ 15. Opsigelser

Kvæsthuset

Stk. 1. Ledelsen drøfter en påtænkt opsigelse med tillidsrepræsentanten.

Kvæsthuset

Stk. 2. Såfremt tillidsrepræsentanten finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældendes eller i DSR's forhold, kan tillidsrepræsentanten inden for en frist på 14 dage efter drøftelsen kræve sagen behandlet i en i denne anledning nedsat voldgift bestående af 2 repræsentanter fra hver af parterne samt en opmand, der udpeges af parterne i forening. Kan der ikke opnås enighed om udpegning af opmand, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.

Kvæsthuset

Stk. 3. Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. For voldgiftsretten kan afhøres parter og vidner. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. Såfremt voldgiftsretten finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældendes eller i DSR's forhold, skal DSR betale en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af voldgiftsretten under hensyntagen til sagens omstændigheder og ansættelsesforholdets længde. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og kan ikke påklages til andre instanser.

Stk. 4. Sygeplejersker.

Et spørgsmål vedrørende en sygeplejerskers afskedigelse kan af Sygeplejerskeklubben og Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen forelægges for en af klubben valgt advokat. HR-afdelingen orienteres forud for henvendelsen. Udgifterne hertil afholdes af DSR. Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges, har tillidsrepræsentanten ret til at henvende sig til klubbens advokat uden på forhånd at indhente klubbens tilslutning.

Sygeplejerskeklubben eller Klubben for konsulenter i DSR's kredse og

Lederforeningen kan bede en advokat om at varetage en konkret sag. Behovet for, at en advokat varetager en konkret sag, aftales forud mellem tillidsrepræsentanten og HR-chefen/Kredschefen.

- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 5.** Bestyrelsen for Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen skal orienteres om påtænkt afskedigelse og kan, inden 8 dage efter modtagelsen af orienteringen om påtænkt afskedigelse, anmode om et møde med den pågældende kredschef/chef for Ledelsescenteret. Mødet skal afholdes snarest muligt, og senest 14 dage efter anmodningen herom.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 6.** Meddelelse om afsked skal ske skriftligt. Samtidig med fremsendelsen af meddelelse om afsked, vedlægges kopi heraf til brug for bestyrelsen for Klubben af konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningens eventuelle inddragelse i sagen.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 7.** Skønner bestyrelsen for Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældendes eller kredsens forhold, kan bestyrelsen, inden frist af 1 måned efter afskedigelsen er afgivet, kræve sagen forhandlet med den pågældende kredschef/chef for Ledelsescenteret.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 8.** Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan bestyrelsen, inden for en frist af 14 dage efter afholdelsen af den i stk. 3 nævnte forhandling kræve sagen behandlet i en i den anledning nedsat voldgift, der består af 1 til 2 medlemmer, der repræsenterer kredsen/Ledelsescenteret og 1 til 2 medlemmer, som repræsenterer bestyrelsen for Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen.
- Repræsentanterne udpeger i fællesskab en opmand. Opnås der ikke enighed om valg af opmand, anmodes præsidenten for vedkommende Landsret om at udpege denne.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk. 9.** Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. For voldgiftsretten kan afhøres parter og vidner. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. Såfremt voldgiftsretten finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i pågældende eller kredsens forhold, skal kredsen betale en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af voldgiftsretten under hensyntagen til sagens omstændigheder og ansættelsesforholdets længde.
- Voldgiftsrettens kendelse er endelig og kan ikke påklages til andre instanser.
- Kredse og Lederforeningens sekretariat** **Stk.10.** Andre særlige tryghedsvilkår kan aftales lokalt. Se bilag 6.

§ 16. Uoverensstemmelser.

- Stk. 1.** Fortolkningsuenighed og brud på overenskomsten afklares forhandlingsparterne imellem. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan der på begæring af en af parterne nedsættes en voldgift, bestående af 2 repræsentanter fra hver af parterne, samt en opmand, der udpeges af parterne i forening. Kan der ikke opnås enighed om udpegning af opmand, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.
- Stk. 2.** **Sygeplejersker.** Et spørgsmål vedrørende sygeplejerskernes ansættelsesforhold eller forståelse af denne overenskomst, kan af

Sygeplejerskeklubben eller Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen forelægges for en af klubben valgt advokat. HR-afdelingen orienteres forud for henvendelsen. Udgifterne hertil afholdes af DSR.

Sygeplejerskeklubben eller Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen kan bede en advokat om at varetage en konkret sag. Behovet for, at en advokat varetager en konkret sag, aftales forud mellem tillidsrepræsentanten og HR-chefen/Kredschefen.

Bemærkninger/Fortolkning:

Parterne er enige om, at § 15 er gældende for fortolkningsuenheder og brud på overenskomsten. Sådanne fortolkningsuenheder og brud løses bedst af parterne selv, jf. stk. 1. Dog anerkendes det, at hvis sygeplejerskes ansættelsesvilkår gøres til genstand for en uoverensstemmelse, som klubben ikke selv kan varetage, kan spørgsmålet forelægges for en advokat, der er valgt af klubben efter reglerne i § 15, stk. 2.

§ 17. Andre forhold

Stk. 1. Funktionærloven er gældende for alle ansættelsesforhold omfattet af denne overenskomst. Dette medfører, at for forhold, der ikke er omhandlet i denne overenskomst, er de i funktionærloven fastsatte regler gældende.

Stk. 2. Der lægges vægt på, at den enkelte medarbejder sikres mulighed for faglig, organisatorisk og personlig udvikling i den daglige arbejdsituation og i videst muligt omfang i overensstemmelse med den enkeltes ønsker hertil. Dette skal implementeres i lokale kompetenceudviklings-koncepter og personalepolitikker

For at sikre en løbende dialog om medarbejderens udvikling i forhold til DSR's mål afholdes der jævnligt udviklingssamtaler i hele organisationen. Herudover kan der løbende indgås aftaler om kompetenceudviklingsaktiviteter med nærmeste chef/Kredschef.

Kredse og
Lederforeningens
sekretariat

Stk. 3. Seniorrettigheder

Fra det kalenderår, hvor den faglige konsulent fylder 59. år, har medarbejderen ret til 3 seniordage årligt. Seniordage tilrettelægges som udgangspunkt af den ansatte, dog under hensyntagen til kredsens drift. Seniordage kan overflyttes til det efterfølgende kalenderår, efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Ved fratrædelse udbetales uafholdte seniordage.

Øvrige seniorpolitiske aftaler, der er indgået lokalt, bibeholder medarbejderen som et individuelt vilkår.

§ 18 Overenskomstens varighed

Stk. 1. Overenskomsten afløser den overenskomst, der udløb den 30. september 2022. Overenskomsten er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2025.

Stk. 2. Fra det tidspunkt at regne, hvor en opsigelse af overenskomsten får virkning, og indtil ny overenskomst indgås er overenskomsten stadig gældende. Det betyder, at parterne er forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

København, den 2023



For Dansk Sygeplejeråd



For AC-klubben

For Dansk Sygeplejeråds Kredse



For Sygeplejerskeklubben



For Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen

Bilag 1.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR

Bilag 1 vedr. Medindflydelse og medbestemmelse

Dansk Sygeplejeråd vil til stadighed være en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere.

For at den samlede opgavevaretagelse kan ske så hensigtsmæssigt og kvalificeret som muligt, er det afgørende, at der er en hensigtsmæssig sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsopgaver i organisationen, og at dette også kommer til udtryk i forhold til den enkelte medarbejder.

Medarbejderne har en betydelig indsigt i opgavernes volumen, som kan være nyttig i forbindelse med ledelsens prioritering af opgaver.

For at understøtte en hensigtsmæssig anvendelse af medarbejdernes ressourcer, redegør ledelsen i forbindelse med budgetdrøftelser for sammenhængen mellem de overordnede indsatsområder samt arbejdsområde i organisationen.

I DSR har medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse via de lokale MED-udvalg eller personalemøder med MED-status. Her sikres den løbende informationsudveksling, ligesom der gives medarbejderne mulighed for at blive inddraget i ledelsens beslutninger. I det lokale MED-udvalg høres medarbejdere via kredschefen/direktionen om beslutninger der får direkte og væsentlig betydning for medarbejderne lokalt. Kredsledelsen viderebringer medarbejdernes synspunkter der er relevante i forhold til fælles beslutninger i DSR til Kredsformandskabet, der kan viderebringe synspunkterne.

Væsentlige beslutninger der får direkte betydning for medarbejderne og som har tværgående karakter og derfor typisk træffes i direktion/kredsgruppe eller i HB orienteres der om på det lokale MED. Ønsker medarbejderne at indgive skriftligt høringssvar kan medarbejderne gøre dette ved at afgive et høringssvar til ledelsen(direktionen/kredschef) der skal viderebringe det lokale MED's synspunkter.

HB har godkendt rammerne for medindflydelse og medbestemmelse i DSR. Dette foregår primært i de lokale MED-udvalg. Det fremgår af de lokale MED-aftaler hvilke informationer, der som minimum skal gives og hvordan de drøftes.

Der er desuden etableret et Dialogforum, hvor der sideløbende foregår en gensidig videndeling og informationsudveksling.

Mulighed for større indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejdsliv drøftes i MED. Her indgår hensynet til både den enkelte medarbejder, kolleger og afdelingens drift samt opgaveløsning.

Parterne er derfor enige om at nedenstående forskellige personalepolitiske tiltag med fordel kan drøftes i de lokale MED:

På seniorområdet kan følgende tiltag f.eks. indgå.

- Tilpasning af arbejdsopgaver og ansvarsområder, herunder særlig karriereplanlægning, der vil understøtte denne tilpasning
- Jobrotation
- Ændringer i arbejdstid, herunder
 - økonomi i forhold til kompensation for nedsat arbejdstid
 - fortsat indbetaling af fuld pension
 - ekstra ferie / seniordage

Bilag 1.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR

- større fleksibilitet i arbejdstid
- Særligt individuelt tilpassede vilkår, der tager højde for medarbejderens fysiske forhold f.eks. hjælpemidler
- Særlige vilkår aftalt i forbindelse med ønske om udfasning af arbejdslivet

Rammer for deltid og orlov, herunder objektive kriterier og retningslinjer.

Lokale kompetenceudviklingskoncepter herunder kompetenceudviklingsplaner. Heri indgår naturligt de til en hver tid gældende kompetenceudviklingsprofiler.

Den administrative ledelse har tilkendegivet, at de i samarbejde med medarbejderrepræsentanterne vil arbejde for at skabe klarhed og gennemsigtighed i beslutningsprocesserne i forhold til medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse. Notat af 17. september 2013 "Informationsveje i DSR" er implementeret i bilaget

Bilag 2.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR.

Vedr. Tillidsrepræsentanter i kredsene

Tillægget til overenskomsten er forhandlet mellem kredscheferne og bestyrelsen for Klubben for konsulenter ansat i DSR's kredse og tværgående enheder.

I hver af kredsene kan der vælges en tillidsrepræsentant. Der kan, efter lokal forhandling i den enkelte kreds, indgås aftale om valg af suppleant for tillidsrepræsentanten.

Valgperioden udgør 2 år. Valgbarhed til tillidspost forudsætter 6 måneders ansættelse i DSR.

Bestyrelsen underretter kredschefen om valget af tillidsrepræsentant/suppleant. Kredschefen kan inden 2 uger efter modtagelsen gøre indsigelser til bestyrelsen. Indsigelsen kan ske efter almindeligt gældende regler.

Tillidsrepræsentanten er forpligtet til at medvirke til at fremme og vedligeholde sikre, rolige og gode arbejdsforhold, til gavn for organisationen og de medlemmer, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsperson for de medlemmer, han/hun er valg iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Tillidsrepræsentanten kan bistå i sager, der vedrører den enkelte eller enkelte medarbejderes personlige anliggender, såfremt medarbejderen måtte ønske dette.

Tillidsrepræsentanten orienteres i lighed med bestyrelsen om nyansættelser i kredsen.

Tillidsrepræsentanten varetager de lokale lønforhandlinger, i henhold til de i overenskomsten afsatte lokale lønmidler. Den enkelte medarbejder kan forsat anmode om en lønsamtale med kredschefen.

Der gives den fornødne mulighed for, både med hensyn til tid og lokaler for at varetage hvervet som tillidsrepræsentant. Vilkkårene aftales nærmere mellem kredschef og tillidsrepræsentant.

Der aftales lokalt tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant, jf. overenskomst 2015-2019 § 6, stk. 13.

Der ydes tjenestefrihed med løn samt transportgodtgørelse jf. DSR's regler til deltagelse i møder med bestyrelsen for Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen. Parterne er enige om, at der kan afholdes op til 4 møder årligt.

Såfremt den enkelte tillidsrepræsentant har brug for relevante kurser for relevante kurser i forhold til hvervet som tillidsrepræsentant, aftales dette lokalt.

Aftalen er underskrevet d. 11. maj 2010 af Dansk Sygeplejeråds kredse og Klubben for konsulenter i DSR's kredse og Lederforeningen.

Bilag 4.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR.

Vedr. Plustid

Der kan mellem de lokale parter indgås aftaler om plustid. Plustid kan således bringes i anvendelse, når der mellem ledelsen og den berørte medarbejder er indgået aftale herom. Hvor forhandlingsretten udøves af en tillidsrepræsentant, indgås aftalen om plustid mellem ledelse og tillidsrepræsentant, på vegne af den berørte medarbejder.

Aftalerne åbner mulighed for, at den enkelte medarbejder/dennes tillidsrepræsentant og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid for den ansatte, der er højere end fuldtidsansættelse.

Aftalerne skal bygge på frivillighed.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre en norm på 45 timer.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til det pensionselskab, som medarbejderen i øvrigt indbetaler pension til. Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f. eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

En individuel aftale om plustid kan af såvel medarbejderen som arbejdsgiveren opsiges i henhold til opsigelse i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender medarbejderen tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Parterne er i øvrigt enige om, at der ikke kan slås stillinger op, hvori der kræves ansættelse med plustid (plustidsstillinger).

En medarbejder, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

Bilag 5. Løntrin

1.4-22	1,65		1.10-22	4		1.10-23	1,45		1.10-24	0,45	
--------	------	--	---------	---	--	---------	------	--	---------	------	--

Ekskl. pension	Grundløn	Inkl. pension
----------------	----------	---------------

AC												
Kredse												
Trin 1	38.640,62	40.674,34	45.555,26	40.186,25	42.301,31	47.377,47	40.768,95	42.914,68	48.064,44	40.952,41	43.107,80	48.280,73
Trin 2	43.795,27	46.100,28	51.632,31	45.547,08	47.944,29	53.697,61	46.207,51	48.639,48	54.476,22	46.415,44	48.858,36	54.721,36
Trin 3	46.952,23	49.423,40	55.354,21	48.830,32	51.400,34	57.568,38	49.538,36	52.145,64	58.403,12	49.761,28	52.380,30	58.665,93
Kvæsthus												
Trin 1	38.110,49	40.116,31	44.930,27	39.634,91	41.720,96	46.727,48	40.209,62	42.325,92	47.405,03	40.390,56	42.516,38	47.618,35
Trin 2	43.194,42	45.467,81	50.923,95	44.922,20	47.286,52	52.960,91	45.573,57	47.972,18	53.728,84	45.778,65	48.188,05	53.970,62
Trin 3	46.308,06	48.745,33	54.594,77	48.160,39	50.695,14	56.778,56	48.858,71	51.430,22	57.601,85	49.078,58	51.661,66	57.861,06

Bilag 6.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR.

Vedr. lokal tryghedsaftale i kredsene

Parterne anbefaler, at der lokalt udarbejdes en tryghedsaftale. Aftalen kan indgås i forbindelse med f.eks. konkrete omstruktureringer, besparelser og væsentlige jobændringer / vilkårsændringer.

I den lokale tryghedsaftale kan det anbefales at arbejde med følgende elementer:

- Førtidig fratreden med/uden lønfradrag i opsigelsesperioden, hvis anden beskæftigelse derved kan opnås.
- Støtte og frihed i opsigelsesperioden, til jobsøgning / jobkvalificering til andet job
- Evt. outplacement-støtte ved en ekstern part efter fratrædelse.

Bilag 7.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR.

Vedr. Vilkår for specialkonsulenter i DSR

Parterne er enige om, at aftalen om specialkonsulentstillinger fortsættes i overenskomstperioden 2022-2025. Midler der i perioden anvendes til specialkonsulenter, ligger uden for rammen.

Der blev igangsat et arbejde i sommeren 2016 med at evaluere ordningen med inddragelse af relevante elementer, herunder sikring af gennemsigtighed om specialkonsulentstillinger som karrierevej, udpegning og rekruttering samt profil- og opgavebeskrivelse, der tager højde for lokale behov.

Opfølgning vedr. specialkonsulenter i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode følges op vedr. anvendelse af specialkonsulentstillinger på følgende måde:

I november udsendes en årlig lønliste til klubberne i Kvæsthuset. En sådan skal fremover også udsendes til formanden for Klubben for konsulenter DSR's kredse og Lederforeningen. Sammen med lønlisten udsendes en opgørelse over antallet af specialkonsulenter fordelt på afdelinger; både til kredsene og til Kvæsthuset.

Der skal være en fremadrettet løbende opmærksomhed på udmøntningen af titlen som specialkonsulent. Derfor afholdes i overenskomstperioden 2 møder med status og opsamling om specialkonsulentordningen

Ledelsen vil tage en drøftelse med de øvrige chefer i Kvæsthuset senest medio 2023 om hvordan karriereveje og muligheder for at udpeges til specialkonsulent eller chefkonsulent kan drøftes med den enkelte medarbejder i forbindelse med feedbacksamtaler. Ledelsen orienterer om drøftelsen på det følgende MED-møde i Kvæsthuset.

Ledelsen og TR tager desuden en drøftelse af TR's rolle i relation til chefkonsulenter.

Vilkår for specialkonsulenter:

Specialkonsulentstillingen oprettes og besættes efter drøftelse mellem HR-chefen/afdelingschefen/kredschefen og TR. Den endelige beslutning om besættelse af stillingen er ledelsens. Ved nyansættelser følges overenskomstens bestemmelser.

- Specialkonsulenten refererer til afdelingschefen/kredschefen. Afhængig af den interne struktur og opgaveløsning i den enkelte afdeling/enhed/kreds kan der være et fagligt referenceforhold til en faglig leder eller teamleder.
- TR varetager specialkonsulentens forhandlingsret.
- Specialkonsulenten er ansat med en ugentlig arbejdstid der følger konsulenternes. Arbejdstiden tilrettelægges på lige fod med vilkår på konsulentniveau.
- Specialkonsulenten følger overenskomstens regler vedr. løn. Se dog nedenfor.
- Aflønning sker med udgangspunkt i trin 3 (der stilles ikke krav om at anciennitetskravet § 6 er opfyldt). Hertil forhandles der tillæg. Der finder altid en forhandling sted. Ledelsen skal komme med en begrundelse såfremt forhandlingen ikke fører til tildeling af tillæg.

Bilag 8.

Til overenskomst 2022-2025 for konsulenter og faglige konsulenter i DSR.

Vedr. Udetillæg til medarbejdere, der er ansat til at varetage opgaver, der medfører et væsentligt antal overnatninger uden for hjemmet.

Kun gældende for Kvæsthuset.

Med hjemmel i overenskomsten § 5 vedr. arbejdstid er følgende lokalaftale indgået for Kvæsthuset.

Aftalen omfatter medarbejdere i Kvæsthuset, der er ansat til opgaver, som medfører et væsentligt antal overnatninger uden for hjemmet (mere end 15 overnatninger årligt).

Omfattede medarbejdere opnår ret til et udetillæg for de mange overnatninger udenfor hjemmet. Tillægget udgør pr. den 1.10.2022 kr. 2.476,95 pr. måned inkl. eget pensionsbidrag.

Tillægget dækker alene overnatninger, som følge af medarbejdernes udeopgaver.

Som supplement for udetillægget reguleres medarbejderens arbejdstid efter arbejdstidsreglerne i § 5. For medarbejdere der er ansat til at udføre opgaver, som i perioder medfører en væsentligt antal overnatninger udenfor hjemmet gælder desuden § 5, stk. 7.