Overenskomst for medarbejdere ansat i Dansk Selskab for Patientsikkerhed og PS!mprove Aps

mellem

Dansk Selskab for Patientsikkerhed og PS!mprove Aps

og

Akademiker organisationerne
Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation
Dansk Sygeplejeråd
HK

Indhold

Kapitel 1. Indledning 3
§ 1. Overenskomstens område 3

Kapitel 2. Løn 3
§ 2. Generel lønudvikling 3
§ 3. Individuel lønudvikling 3
§ 4. Lønudbetaling 4
§ 5. Pension 4
§ 6 Frit valg 5

Kapitel 3. Øvrige ansættelsesvilkår 5
§ 7. Arbejdstid 5
§ 8. Overarbejde 6
§ 9. Merarbejde 6
§ 10. Ferie 7
§ 11. Fravær ved graviditet, barsel, omsorg, adoption og familiemæssige årsager 7
§ 12. Barns sygdom 7
§ 13. Opsigelse 8
§ 14. Øvrige generelle bestemmelser m.v. 8

Kapitel 4 9
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse 9

Kapitel 1. Indledning

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1
Overenskomsten omfatter og gælder for

- Ansatte (herunder specialkonsulenter og chefkonsulenter) med akademisk baggrund (DJØF`ere og magistre m.v.))
- Ansatte (herunder specialkonsulenter og chefkonsulenter) med sundhedsfaglig baggrund (sygeplejersker/DSR m.v.)
- Ansatte (herunder specialkonsulenter og chefkonsulenter) med journalistisk baggrund (Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation)
- Administrativt personale, herunder afdelingskoordinatorer og specialister (HK`ere) og

ansat i Dansk selskab for Patientsikkerhed og PSImprove Aps, og som ikke har personaleledelses-funktioner.

Kapitel 2. Løn

§ 2. Generel lønudvikling

Stk. 1
Lønregulering finder sted en gang årligt i oktober. Lønnen skal udvikle sig sammenligneligt med den kommunale lønudvikling og i øvrigt følge markedsudviklingen på det private arbejdsmarked, under hensyntagen til selskabets økonomiske situation, således at alle over tid oplever lønfremgang.

Stk. 2
Forud for den årlige lønregulering drøftes og aftales størrelsen af lønreguleringen og fordelingen mellem generel- og individuel lønudvikling med tillidsrepræsentanten. De aftalte generelle lønstigninger sker på den samlede løn.

§ 3. Individuel lønudvikling

Stk. 1
Lønnen aftales med den enkelte medarbejder og dækker de funktioner, der forventes varetaget på baggrund af den enkelte medarbejders kvalifikationer og i forhold til den enkelte stillings indhold.

Stk. 2
Lønnen skal for alle grupper omfattet af overenskomsten udgøre mere end den laveste løn, inklusive centralt aftalte tillæg, som en tilsvarende medarbejder, med tilsvarende anciennitet og erfaring i en kommune vil have krav på i henhold til de kommunale overenskomster.

Stk. 3
Der afholdes en årlig lønsamtale med hver enkelt medarbejder. Lønreguleringen ydes pr. 1. oktober.

Der kan undtagelsesvis ydes lønforbedringer udenfor den fastsatte lønreguleringsdato.

Stk. 4
Udover generelle lønstigninger aftales den enkeltes lønudvikling direkte med den enkelte medarbejder ud fra en samlet vurdering af medarbejderens erfaring, præstationer samt særlige kvalifikationer og funktioner.

§ 4. Lønudbetaling

Stk. 1
Lønnen udbetales månedsvis bagud med 1/12 af årslønnen.

§ 5. Pension

Stk. 1
I forbindelse med ansættelsen i Dansk selskab for Patientsikkerhed og PSImprove Aps oprettes en pensionsordning i et statsanerkendt forsikringsselskab, som det fremgår nedenfor.

Stk. 2
Det samlede pensionsbidrag beregnes af den samlede aflønning, jf. § 3, uden pension, og der beregnes ikke pension af feriepenge. Bidraget udgør følgende procentangivelser:

Stillingsbetegnelse	**Pensionsbidrag pr. 1. januar 2019(%)**	**Pensionsbidrag Pr. 1. april 2025(%)**	**Pensionskasse**
Ansatte (herunder specialkonsulenter og chefkonsulenter) med • akademisk baggrund, (DJØF`ere, og magistre) • sundhedsfaglig baggrund (sygeplejersker/DSR) • Journalister (Dansk Journalistforbund)	18,46	21,00	Akademikere: den relevante pensionskasse jf. den kommunale AC overenskomst bilag 5 Sundhedspersonale: PKA-Pension (Forca) (001) Journalister: PFA-Pension (018)
Afdelingskoordinatorer og specialister(lægesekretærer) - kontor (HK)	16,31	19,00	P.t: PKA-Pension (Forca) (001)

Stk. 4
Eget bidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Arbejdsgiver afholder og indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsselskabet.

§ 6 Frit valg

Stk. 1
Med virkning fra den 1. april 2025 kan den enkelte medarbejder vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 5, stk. 2.

Stk. 2
Hvis medarbejderen vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3
Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4
Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. januar 2025. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen. Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Kapitel 3. Øvrige ansættelsesvilkår

§ 7. Arbejdstid

Stk. 1
Den gennemsnitligt ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2
Personale kan ansættes på deltid.

Stk. 3
Arbejdstiden er fleksibel og medarbejderen tilrettelægger selv arbejdstiden, som normalt placeres på hverdage fra mandag til fredag. Der kan være behov for arbejde uden for normal arbejdstid og i weekender, bl.a. i ifm. rejseaktivitet. Rejsetid betragtes som arbejdstid. Hvis der i en længere periode har været ekstraordinært forekommende arbejde udover 37 timer, skal lederen og medarbejderen

drøfte og planlægge, hvordan det håndteres.

Stk. 4
Hvis den daglige beskæftigelse er fire timer eller derover inkluderer arbejdstiden ½ times daglig betalt spisepause. Hvis den daglige beskæftigelse er på under fire timer inkluderer arbejdstiden ikke spisepause.

Stk. 5
Spisepauser, der afholdes i Dansk Selskab for Patientsikkerhed og/eller PS!mprove Aps afholdes med tilkaldepligt.

Stk. 6
Juleaftensdag, nytårsaftensdag, grundlovsdag samt helligdage er fridage med løn. 1. maj er fridag med løn fra kl. 12.00.

§ 8. Overarbejde

Stk. 1
For administrativt personale, herunder afdelingskoordinatorer og specialister (HK´ere) gælder nedenstående regler i nærværende bestemmelses stk. 2 - 4.

Stk. 2
Ekstraordinært forekommende overarbejde skal i videst muligt omfang godtgøres med erstatningsfrihed.

Stk. 3
Der ydes erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede ekstraordinære overarbejde med tillæg af 50% og 100%, jf. stk. 4. Tidspunktet for afspadsering af overarbejde skal være fastlagt inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 4
Overarbejde, der udbetales for ekstraordinært overarbejde, der ikke afspadseres i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §3.

§ 9. Merarbejde

Stk. 1
For administrativt personale, herunder afdelingskoordinatorer og specialister (HK´ere) gælder nedenstående regler i nærværende bestemmelses stk. 2 – 4, i forhold til ekstraordinært merarbejde.

Stk. 2
Ved ekstraordinært merarbejde forstås arbejde som deltidsbeskæftigede midlertidigt udfører ud over den for den enkelte tilrettelagte daglige arbejdstid, men inden for den for Dansk selskab for Patientsikkerhed og/eller PS!mprove Aps gældende normale daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 3
Ekstraordinært merarbejde godtgøres med erstatningsfrihed.

Stk. 4
Tidspunktet for afspadsering af ekstraordinært merarbejde skal fastlægges inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori merarbejdet er udført.

Stk. 5
Ekstraordinært merarbejde, der udgør mere end 37 timer gennemsnitligt pr. uge og som undtagelsesvis ikke godtgøres med frihed, honoreres efter § 8, stk. 3 og 4.

Stk. 6
Ekstraordinært merarbejde skal søges meddelt senest dagen forud inden arbejdstids ophør.

§ 10. Ferie

Stk. 1
Den til enhver tid gældende Aftale om ferie og Aftale om 6. ferieuge for personale ansat i kommuner gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2
Det særligt forhøjede ferietillæg i henhold til Aftale om den 6. ferieuge m.v. for personale ansat i kommuner udgør for alle omfattet af denne overenskomst 1,48%.

§ 11. Fravær ved graviditet, barsel, omsorg, adoption og familiemæssige årsager

Stk. 1
Den til enhver tid gældende Aftale om fravær af familiemæssige årsager for personale ansat i kommuner gælder.

§ 12. Barns sygdom

Stk. 1
Efter anmodning i det enkelte tilfælde er der adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkortning til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

1. barnet er under 18 år
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2
Tjenestefriheden efter stk. 1 regnes ikke som sygefravær.

Stk. 3
Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1
De i henhold til nærværende overenskomst omhandlede personale, er omfattet af funktionærlovens opsigelsesvarsler. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2
Der kan i overensstemmelse med funktionærlovens bestemmelser aftales prøvetid.

Stk. 3
I forbindelse med afskedigelser orienteres tillidsrepræsentanten.

Stk. 4
Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles og den ansattes organisation skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller selskabets forhold, kan organisationen kræve sagen forhandlet med selskabet. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter selskabet har underrettet organisationen om afskedigelsen. Hvis der kke opnås enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn. Et sådant krav skal fremsættes over for selskabet inden for 1 måned efter forhandlingen. Afskedigelsesnævnet består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af hver af parterne, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Stk. 5
Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved ansættelsesmyndigheden. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 14. Øvrige generelle bestemmelser m.v.

Stk. 1
Hvor intet andet er aftalt, supplerer funktionærloven denne overenskomst.

Stk. 2
Den til enhver tid gældende kommunale "Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)", gælder.

Stk. 3
I forbindelse med den årlige medarbejdereudviklingssamtale har ældre medarbejdere ret til at drøft

behov og ønsker for deres fremtidige arbejdsliv, og der kan i den forbindelse indgås senioraftaler.

Stk. 4
Retningslinjer vedrørende kompetenceudvikling, udviklingsplaner og medarbejderudviklingssamtaler drøftes i Samarbejdsudvalget.

Stk. 5
Medarbejdere omfattet af denne overenskomst kan af deres midte vælge én tillidsrepræsentant samt en suppleant, der træder i tillidsrepræsentantens sted ved dennes forfald. Tillidsrepræsentanten og suppleanten indgår begge som én af de medarbejdervalgte repræsentanter i Samarbejdsudvalget. I øvrigt finder reglerne i den kommunale Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde samarbejdsudvalg, Afsnit A, bortset fra § 9, stk. 2-4, anvendelse.

Stk. 6
Efter anmodning gives der – når forholdene på arbejdspladsen i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på:

1. deltagelse i tillidsrepræsentantkurser
2. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede organisation for tillidsrepræsentanter

Stk. 7
Rets- og interessetvister behandles i overensstemmelse med regler og hovedaftaler på det kommunale område.

Kapitel 4

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1
Overenskomsten har, hvor intet andet er anført, virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2
Overenskomsten kan opsiges skriftligt med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3
Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået.

Frederiksberg, den 23. september 2024

For Dansk selskab for Patientsikkerhed og PS!mprove Aps

For DJØF på vegne af Akademiker organisationerne

For Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation

For Dansk Sygeplejeråd

For HK