

30. oktober 2019

Aftale
for personale
beskæftiget med fysioterapeutisk og ergoterapeutisk arbejde
på Specialhospitalet for Polio- og Ulykkespatienter (Specialhospitalet)

indgået mellem

Specialhospitalet

og

Danske Fysioterapeuter

§ 1 - Aftalens område

Aftalen omfatter uddannede fysioterapeuter og ergoterapeuter ansat på Specialhospitalet fra 1. april 2011.

Aftalen omfatter ikke ledere.

§ 2 - Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst for ikke ledende personale på Sundhedskartellet's område indgået mellem blandt andre Danske Fysioterapeuter og Regionernes lønnings og takstnævn med undtagelse af de fravigelser, der fremgår af denne aftale. Desuden undtages overenskomstens §§ 4, 13-16, 21-22, 24-30 samt 33. (skal tjekkes)

§ 3 – Funktionærloven

Ansættelse sker i øvrigt i henhold til funktionærlovens regler.

§ 4 - Løn

Lønnen består af løntrin, erfaringsbaserede tillæg samt individuelle tillæg.

§ 5 – Løntrin

Medarbejderne indplaceres på basisløntrin (trin 4-8) inklusiv centralt aftalte tillæg, der gælder for offentligt ansatte i regionerne. Indplacering sker i forhold til deres sammenlagte beskæftigelse på grundlag af deres uddannelse.

§ 6 – Kvalifikationstillæg

Der ydes følgende tillæg:

Ved ansættelse ydes et specialetillæg på 500 kr. månedligt.

Efter 2 års ansættelse ydes et erfaringstillæg på 900 kr. månedligt.

Efter 5 års ansættelse ydes et erfaringstillæg på 900 kr. månedligt.

I særlige tilfælde, navnlig hvor en medarbejder har væsentlig relevant erfaring fra tidligere ansættelse, kan tillæggene ydes tidligere end efter 2 hhv. 5 års ansættelse i Specialhospitalet. Ved deltidsansættelse reduceres tillæggene forholdsmæssigt. Tillæggene er pensionsgivende og 1. marts 2006 niveau,

Efter 10 års ansættelse ydes yderligere et erfaringstillæg på 500 kr. månedligt 1. marts 2019 niveau. Tillægget er gældende fra 1. april 2019 (?) og er ikke pensionsgivende.

§ 7 – Individuelle tillæg

Der kan aftales midlertidige eller varige tillæg samt engangsvederlag. Tillæggene kan aftales i forbindelse med ansættelse eller senere i ansættelsesforløbet. Kriterierne for tildeling af tillæg kan være kompetencegivende uddannelse, erfaring inden for specifikke discipliner, ekstraordinære arbejdsopgaver og lignende. Tildeling af tillæg sker efter aftale mellem ledelsen og den relevante tillidsmand. Tillæggene er pensionsgivende med mindre andet aftales. Individuelle tillæg forhandles en gang årligt.

§ 8 – Rådighedstillæg

Der ydes et rådighedstillæg på 300 kr. (1. marts 2006 niveau) månedligt. Tillægget er pensionsgivende og reduceres ikke ved deltidsansættelse. Tillægget ydes ikke ved anden form for orlov end orlov af familiemæssige årsager.

Rådighedsforpligtelsen dækker enhver pålagt vagt ud over Specialhospitalets almindelige arbejdstid, for tiden mandag – torsdag til kl. 16 og fredag til kl. 15.

Medarbejdere, der enten fast eller efter pålæg påtager sig vagt i motionscenteret henhold til rådighedsforpligtelsen, oppebærer et tillæg på 100 kr. i timen. Tillægget er pensionsgivende.

Tillægget udbetales under sygdom og for medarbejdere, der har påtaget sig vagten fast, tillige under ferie. Der ydes ikke mer- eller overarbejdsbetaling ud over dette beløb.

§ 9 – Specialeansvarlige og kliniske undervisere

Specialeansvarlige og kliniske undervisere, der ansættes efter 1. april 2011, indplaceres på sundhedskartellet trin 7 eller trin 8 og kan ydes et specialetillæg efter nærmere forhandling.

Vikar for klinisk underviser oppebærer et tillæg på 6.100 kr. årligt (grundbeløb pr. 1. april 2008). Tillægget er pensionsgivende.

§ 10 – Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentant og -suppleant, samt AMU repræsentant oppebærer et tillæg på 6.100 kr. årligt (grundbeløb 1. april 2008). Tillægget er pensionsgivende.

§ 11 – Merarbejde og overarbejde

Specialhospitalet har flekstid og den enkelte medarbejder tilrettelægger selv sin mødetid mv. under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Merarbejde og overarbejde kan i øvrigt ske efter forudgående aftale med vedkommendes leder og det skal så vidt muligt afspadses. Hvis afspadsning ikke kan finde sted senest tre måneder efter at overarbejdet eller merarbejdet har fundet sted, sker udbetaling herfor efter følgende regler:

Merarbejde er det arbejde, der udføres af deltidsansatte op til normal arbejdstid (7,40 timer). For dette arbejde ydes almindelig timeløn. Overarbejde er det arbejde, medarbejderen udfører ud over normal arbejdstid. For de første tre timer ud over normal arbejdstid ydes timeløn + 50 % tillæg. For de efterfølgende timer samt for arbejdstid lørdag efter kl. 12 og søndag ydes timeløn + 100 %.

§ 12 – Uddannelse

Ved deltagelse i sædvanlige kurser og konferencer, der er nødvendige for at vedligeholde medarbejderens uddannelsesniveau, ydes almindelig aflønning, uanset om uddannelsen sker på medarbejderens sædvanlige arbejdsdag eller på en fredag, herunder en lørdag eller søndag. Aflønningen for en sådan uddannelsesdag udgør maksimalt svarende til en normal arbejdsdag (7,40 timer) inklusiv transport. Der ydes ikke overarbejdsbetaling.

§ 13 - Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren udfærdiger ansættelsesbrev til medarbejdere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Ansættelsesbrevet skal indeholde oplysninger i henhold til lov om ansættelsesbeviser og skal gives til medarbejderen senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav over for ledelsen.

Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift i normen.

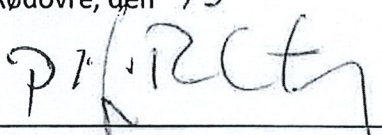
§ 12 - Ikrafttræden og opsigelse

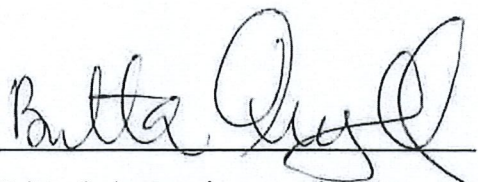
Denne aftale har virkning fra den 1. april 2018.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelsen skal ske skriftligt.

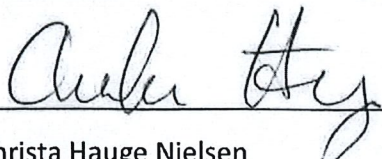
Ved opsigelse skal genforhandling finde sted senest 1 måned efter at én af parterne fremsætter krav herom.

For Specialhospitalet for Polio- og Ulykkespatienter:

Rødovre, den ^{2/3} 20²⁰
201⁹

Philip Rendtorff, adm. direktør

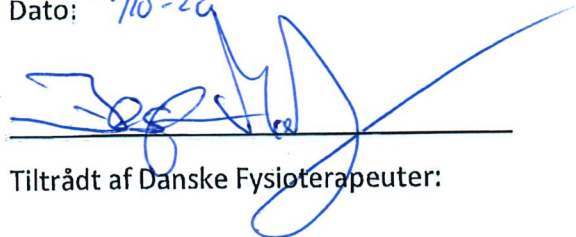

Britta Quistgaard, centerdirektør

For behandlende fysioterapeuter i Specialhospitalet for Polio- og Ulykkespatienter:

Rødovre, den ^{2/3} 20²⁰
201⁹

Christa Hauge Nielsen


Karin Thye Jørgensen

Dato: 9/10-20


Tiltrådt af Danske Fysioterapeuter:

Dato: 27/9 2020


Tiltrådt af Ergoterapeutforeningen