

# **Samlet overenskomstgrundlag**

**For**

**Aleris A/S Privathospitaler**

**2023 - 2025**



# INDHOLD

## Indhold

Kapitel 1 .....	5
Fælles bestemmelser .....	5
§ 1 – Overenskomstens område.....	5
§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede.....	6
§ 3 – Ansættelse .....	7
§ 4 – Særlig opsparing.....	9
§ 5 – Tjenestedragt.....	10
§ 6 – Gaver .....	10
§ 7 – Efteruddannelse.....	11
§ 8 – Tjenestefrihed.....	13
§ 9 – Arbejdstid .....	13
§ 10 – Befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse .....	13
§ 11 – Sikkerhedsudvalg.....	15
Kapitel 2 .....	16
Månedslønnede sygeplejersker .....	16
§ 12 – Løn.....	17
§ 13 – Pension.....	22
Kapitel 3 .....	24
Deltidsansatte og timelønnede .....	24
§ 14 – Deltidsansatte og timelønnede .....	24

§ 15 – Arbejdstid timelønnede .....	24
Kapitel 4 .....	26
Øvrige vilkår .....	26
§ 16 – Særlig opsparing.....	26
§ 17 – Ferie og feriefridage .....	28
§ 18 – Sygdom og barns 1. sygedag .....	28
§ 19 – Børneomsorgsdage.....	31
§ 20 – Graviditet, barsel, adoption m.v.....	32
§ 21 – Opsigelse.....	37
§ 22 – Funktionærloven .....	39
§ 23 - Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser .....	39
§ 24 – Hovedaftale .....	40
§ 25 – Procedure for interessetvister .....	41
§ 26 – Fortolkningstvivil .....	41
§ 27 – Opsigelse af overenskomst.....	42
Oversigt over bilag og protokollater .....	43
Bilag 1    Arbejdstid (Det virksomhedsspecifikke protokollat).....	44
§ 1 – Arbejdstid - Månedslønnede .....	44
§ 2 – Tjenesteliste .....	45
§ 3 – Varsling af omlagte timer.....	46
§ 4 – Aften-/nattjeneste .....	46
§ 6 – Søgnehelligdage.....	48
§ 7 – Overarbejde .....	48
§ 8 – Deltidsansattes merarbejde.....	50

§ 9 – Frivilligt ekstra arbejde.....	50
§ 10 – Afspadsring.....	50
§ 11 – Rådighedstjeneste (vagt) .....	50
§ 12 – Hviletid, fridage og anden frihed .....	53
§ 13 – Opkald.....	53
§ 14 – Patientledsagelse .....	54

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<b>Kapitel 1</b>  <b>Fælles bestem- melser</b>	Landsoverenskomsten og det virksomhedsspecifikke protokollat er sammen- skrevet så grundlaget fremtræder med §§ kronologisk og fravigende de under- skrevne udgaver.	
<b>§ 1 – Overenskom- stens område</b>  (§ 1 Landsoverenskomsten)	<b>Stk. 1.</b> Overenskomsten omfatter alle timelønnede og månedslønnede sygeplejersker og radiografer (herefter kaldet medarbejdere), der ansættes på privathospitaler eller tilsvarende klinikker (herefter virksomheden), der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og som har tiltrådt overenskomsten i henhold til nedenstående stk. 2- 5.	
	<b>Stk. 2.</b> Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overens- komst, kan tiltræde overenskomsten.	
	<b>Stk. 3.</b> Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i forvejen har over- enskomst med DSR, kan tiltræde overenskomsten. Eventuelle forskelle mellem det eksisterende overenskomstgrundlag på virksom- heden og nærværende overenskomst videreføres i virksomhedsspecifikke særaf- taler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet. De virksomhedsspecifikke særaftaler knytter sig til overenskomsten og kan alene opsiges til samme tidspunkt og med samme varsel som landsoverenskomsten.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4.</b> Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.</p>	
	<p><b>Stk. 5.</b> Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i forvejen har overenskomst med DSR, kan tiltræde overenskomsten. Eventuelle forskelle mellem det eksisterende overenskomstgrundlag på virksomheden og nærværende overenskomst videreføres i virksomhedsspecifikke særaftaler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet.</p>	<p>Det betyder, at allerede indgåede overenskomster fortsætter således, at Landsoverenskomsten bliver gældende i sammenhæng med en virksomhedsspecifik særaftale om løn, pension, arbejdstid m.v. såfremt disse vilkår ikke er identisk med landsoverenskomstens bestemmelser.</p>
<p><b>§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede</b> (§ 2 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ved månedslønnede forstås medarbejdere med mere end gennemsnitlig 8 timers beskæftigelse pr. uge. Gennemsnittet beregnes over 1 måned, dog kan der indgås en konkret og individuel aftale med medarbejderen om en længere periode, dog maksimalt 3 kalendermåneder.</p>	
	<p><b>Stk. 2.</b> Ved timelønnede forstås medarbejdere med maksimalt 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge. Gennemsnittet beregnes over 1 måned, dog kan der indgås en konkret og individuel aftale med medarbejderen om en længere periode, dog maksimalt 3 kalendermåneder.</p>	<p>Timegrænsen betyder at du skal ansættes på månedsløn med ret til pension, løn under sygdom, opsigelsesvarsel m.v. hvis du har 8 timers ansættelse i gennemsnit om ugen (eller derover). Den konkrete undtagelse på 3 mdr. kan ikke forlænges.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 3 – Ansættelse</b> (§ 3 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ansættelse sker ved en virksomhed. Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.</p> <p><i>Anmærkning: Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.</i></p> <p>Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at medarbejderen modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen.</p>	<p>På DSR's hjemmeside kan du finde en vejledning om ansættelsesbeviser, herunder om lovens krav til oplysninger der skal fremgå af ansættelsesbrevet.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Såfremt virksomheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, kan medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt fremsætte ønske herom over for virksomheden.</p>	<p>Du skal altså selv bede om et ansættelsesbrev, hvis du ikke har modtaget den indenfor en mdr. efter du tiltrådte stillingen.</p>
	<p><b>Stk. 3.</b> Svarer virksomheden ikke inden for en frist på 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sagen rejses fagligt.</p>	<p>Får du alligevel ikke et ansættelsesbrev skal du rette henvendelse til din TR eller kredskontoret.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4.</b>            Parterne er enige om, at proceduren foreskrevet i stk. 2 og stk. 3 følges, dersom der opstår strid om, hvorvidt indholdet af et ansættelsesbrev udstedt efter aftalens ikrafttræden er i overensstemmelse med aftalen.</p>	<p>Det punkt gælder kun, hvis du blev ansat før 1. marts 2007 og ikke har fået et ansættelsesbrev.</p>
	<p><b>Stk. 5.</b>            Ved fratræden har medarbejderen efter anmodning krav på skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, herunder stillingsbetegnelse samt perioden for ansættelsen.</p>	<p>En bekræftelse af ansættelsesforholdet bidrager til dokumentation af din samlede sygeplejerskeerfaring og dermed indplacering i løntrinsforløb ved anden ansættelse.</p>



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 4 – Særlig opsparing</b> (§ 4 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Medarbejderen opsparer 7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 opsparer medarbejderen i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.</p> <p>I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.</p> <p>Udbetalingstidspunkterne kan fraviges ved aftale mellem tillidsrepræsentanten/DSR og virksomheden.</p>	<p>Den særlige opsparing, er et særligt lønelement, som kommer til udbetaling to gange årligt - ved udgang af juni måned og ved udgangen af december. Opsparing trækkes ikke af den aftalte løn, men udredes af arbejdsgiveren på samme måde som feriegodtgørelsen.</p> <p>Den særlige opsparing beregnes af de samme løndelev som den særlige feriegodtgørelse, og den beregnes på grundlag af den løn, som er tjent i perioden fra henholdsvis 1. januar til 30. juni og 1. juli til 31. december.</p> <p>Pr. 1. marts 2023 udgør 7% af den ferieberettigede løn. Den særlige opsparing stiger igen den 1. marts 2023 til 9,0</p> <p>Den ferieberettigede løn udgøres af følgende: <b>Al løn (også arbejdstid bestemte ydelser), eget pensionsbidrag, arbejdsmarkedsbidrag og bidrag til ATP.</b> Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, samt feriegodtgørelse indgår ikke i beregningen.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
		<p>Ved afholdelse af barn's 2.sygedag, børneomsorgsdage, børns lægebesøg og seniorfridage, kan udbetales beløb fra den særlige opsparing som kompensation for løntabet.</p> <p>Bemærk, at der også er mulighed for at indbetale den særlige opsparing på pensionsopsparingen. Kontakt Sygeplejerskernes Pensionskasse for nærmere vejledning</p>
<p><b>§ 5 – Tjenestedragt</b> (§ 5 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Der ydes medarbejderen fri tjenestedragt, inklusiv vask.</p>	
<p><b>§ 6 – Gaver</b> (§ 6 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Det er for den enkelte medarbejder ikke tilladt at modtage gaver m.m. fra patienter samt disses pårørende. Gaver fra virksomhedens leverandører eller potentielle leverandører kan kun accepteres, hvis der foreligger accept fra virksomhedens ledelse.</p>	<p>Fælles kaffe, chokolade og lignende med beskeden værdi er det tilladt at modtage.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 7 – Efteruddannelse</b> (§ 7 i Landsoverenskomsten)</p> <p><b>Suppleres med § 4 i det virksomhedsspecifikke protokollat</b></p>	<p>Der kan ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i videre- og efteruddannelse, der af virksomheden og den enkelte medarbejder skønnes relevant for de forskellige arbejdsområder på virksomheden. Uddannelsesplanlægning indgår som en del af virksomhedens overordnede planlægning, og virksomheden forpligter sig til at give medarbejderen mulighed for relevant efteruddannelse.</p> <p>Pålagt undervisning uden for normal arbejdstid honoreres som almindeligt dagarbejde. Honoreringen kan udbetales eller afspadsres.</p> <p>Medarbejderen har pligt til 2 dages efteruddannelse pr. år med henblik på opkvalificering af sygeplejefaglige kompetencer.</p> <p><b>Bemærkning:</b> Vedr. fortolkning af pligten til efteruddannelse henvises til protokollat desangående (bilag 2).</p> <p>Privathospitalet kan pålægge den ansatte at deltage i intern og ekstern uddannelse. Der kan ydes tjenestefrihed med løn i forbindelse med deltagelse i uddannelse, såfremt dette af virksomheden skønnes relevant for vedkommendes arbejdsområde.</p> <p>I forbindelse med uddannelse ydes ikke tillæg eller anden form for honorering ud over grundlønnen.</p> <p>Parterne er enige om, at virksomhedens samlede kompetencer fremmes gennem udvikling af medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer. Virksomheden bør derfor tilstræbe systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling for medarbejderne, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Virksomheden og medarbejderne</p>	<p>Det er en kan bestemmelse, der skal forstås sammen med de følgende bestemmelser.</p> <p>Det betyder, at du ikke har krav på honorering efter overarbejdsbestemmelsen.</p> <p>Der er således ret og pligt til 2 dages efteruddannelse pr. år. Indholdet af efteruddannelsen aftales med din arbejdsgiver, og du har krav på sædvanlig løn på dagene.</p> <p>Bilag 2 omfatter kun timelønnede.</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.</p> <p>Parterne anbefaler, at der ved planlægning af efter-/videreuddannelsen tages hensyn virksomhedens forhold samt tages udgangspunkt i medarbejdernes jobmæssige situation.</p> <p>Parterne opfordrer til, at der i forbindelse med virksomhedens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejderudviklingssamtaler.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<p><b>§ 8 – Tjenestefrihed</b> (§ 8 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Der kan gives adgang til tjenestefrihed med og uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.</p>	<p>Tjenestefriheden forudsætter, at der indgås en aftale med arbejdsgiver.</p>
<p><b>§ 9 – Arbejdstid</b></p>	<p>Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet.</p>	<p>Bilag 1 regulerer vilkår omkring arbejdstid.</p>
<p><b>§ 10 – Befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse</b> (§ 10 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ved tjenesterejser yder virksomheden rejsegodtgørelse.</p> <p>Under tjenesterejser i egen bil ydes kilometergodtgørelse i henhold til statens godtgørelsessatser.</p>	<p>Du får refunderet rejseudgifterne, ligesom du jf. stk. 2 er dækket mod ulykker mv. under tjenesterejser.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> I forbindelse med rejseaktivitet i ind- og udland tegner virksomheden forsikringsmæssig dækning i anerkendt forsikringselskab med dækningsomfang som følger:</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning								
<p><b>Suppleres med § 5 i det virksomhedsspecifikke protokollat</b></p>	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="539 201 965 229"><b>Indland</b></td> <td data-bbox="965 201 1612 229"><b>Udland</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 237 965 266">Ulykkesforsikring</td> <td data-bbox="965 237 1612 266">Ulykkesforsikring</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 274 965 303">Rejseforsikring</td> <td data-bbox="965 274 1612 303">Rejseforsikring</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="965 311 1612 339">Syge- og hjemtransportforsikring</td> </tr> </table> <p>Forsikringssummerne for de enkelte forsikringskategorier fastlægges med vejledende udgangspunkt i reglerne for statsansattes tjenesterejser i udlandet, men detaljeres i de for virksomheden gældende administrative bestemmelser. Rejser tilrettelægges ved virksomhedens foranstaltning og transport, ophold- og foræringsudgifter refunderes i henhold til bilagsmæssig afregning.</p> <p>Under tjenesterejser i egen bil ydes kilometergodtgørelse i henhold til statens godtgørelsessatser.</p> <p>I tilfælde af udenlandsrejser forpligter Privathospitalet sig til at arrangere transporten fra fast bopæl/hospitalet og til lufthavnen og fra lufthavnen til bestemmelsesstedet uden udgift for den ansatte.</p>	<b>Indland</b>	<b>Udland</b>	Ulykkesforsikring	Ulykkesforsikring	Rejseforsikring	Rejseforsikring		Syge- og hjemtransportforsikring	
<b>Indland</b>	<b>Udland</b>									
Ulykkesforsikring	Ulykkesforsikring									
Rejseforsikring	Rejseforsikring									
	Syge- og hjemtransportforsikring									

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 11 – Sikkerhedsudvalg</b> (§ 11 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Sikkerhedsudvalgets arbejde er omfattet af lov om arbejdsmiljø.</p>	<p>Lovens bestemmelser gælder og der er ikke aftalt særskilt vilkår for sikkerhedsarbejdet i virksomheden.</p> <p>I alle virksomheder skal arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere samarbejde om arbejdsmiljø.</p> <p>Har virksomheden 10 eller flere ansatte skal samarbejdet foregå i en arbejdsmiljøorganisation.</p> <p>Læs mere på arbejdstilsynets <a href="#">hjemmeside</a></p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<b>Kapitel 2</b>  <b>Månedslønnede sygeplejersker</b>	Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet i stedet for Landsoverenskomstens bestemmelser.	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen						DSR-bemærkning	
<b>§ 12 – Løn</b> (det virksomhedsspecifikke protokollat § 1)	<b>Stk. 1</b>							
	Aflønning pr. 1. marts 2022							
	Løntrin	Bruttoårsløn	Uddannelsesstillæg Brutto p.a.	Bruttoårsløn i alt	Brutto månedsløn	Uddannelsesstillæg brutto pr. md.	Brutto månedsløn i alt	Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension
		kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
	A	405.575,04	6.826,44	412.401,48	33.797,92	568,87	34.366,79	32.648,45
	B	414.112,68	6.826,44	420.939,12	34.509,39	568,87	35.078,26	33.324,35
	C	422.650,20	6.826,44	429.476,64	35.220,85	568,87	35.789,72	34.000,23
	D	431.187,96	6.826,44	438.014,40	35.932,33	568,87	36.501,20	34.676,14
	Aflønning pr. 1. marts 2023							
	Løntrin	Bruttoårsløn	Uddannelsesstillæg Brutto p.a.	Bruttoårsløn i alt	Brutto månedsløn	Uddannelsesstillæg brutto pr. md.	Brutto månedsløn i alt	Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension
		kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
	A	418.553,40	7.044,84	425.598,24	34.879,45	587,07	35.466,52	33.693,19
	B	427.364,28	7.044,84	434.409,12	35.613,69	587,07	36.200,76	34.390,72
C	436.175,04	7.044,84	443.219,88	36.347,92	587,07	36.934,99	35.088,24	
D	444.985,92	7.044,84	452.030,76	37.082,16	587,07	37.669,23	35.785,77	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
-------------	--------------------------	----------------

Aflønning pr. 1. juni 2023

Løntrin	Bruttoårsløn	Uddannelsesstillæg Brutto p.a.	Bruttoårsløn i alt	Brutto månedsløn	Uddannelsesstillæg brutto pr. md.	Brutto månedsløn i alt	Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
A	418.553,40	7.044,84	425.598,24	34.879,45	587,07	35.466,52	34.402,52
B	427.364,28	7.044,84	434.409,12	35.613,69	587,07	36.200,76	35.114,74
C	436.175,04	7.044,84	443.219,88	36.347,92	587,07	36.934,99	35.826,94
D	444.985,92	7.044,84	452.030,76	37.082,16	587,07	37.669,23	36.539,15

Aflønning pr. 1. marts 2024

Løntrin	Bruttoårsløn	Uddannelsesstillæg Brutto p.a.	Bruttoårsløn i alt	Brutto månedsløn	Uddannelsesstillæg brutto pr. md.	Brutto månedsløn i alt	Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.
A	431.109,96	7.256,16	438.366,12	35.925,83	604,68	36.530,51	35.434,59
B	440.185,20	7.256,16	447.441,36	36.682,10	604,68	37.286,78	36.168,18

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen						DSR-bemærkning	
	C	449.260,32	7.256,16	456.516,48	37.438,36	604,68	38.043,04	36.901,75
	D	458.335,44	7.256,16	465.591,60	38.194,62	604,68	38.799,30	37.635,32
<p>Sygeplejersker med op til 4 års erfaring som sygeplejerske indplaceres på trin A.            Sygeplejersker med mindst 4 års erfaring som sygeplejerske indplaceres på trin B.            Sygeplejersker med mindst 8 års erfaring som sygeplejerske indplaceres på trin C.            Sygeplejersker med mindst 12 års erfaring som sygeplejerske indplaceres på trin D.            Som kompensation for pligten til efteruddannelse jf. Landsoverenskomstens § 7, 3. afsnit ydes et efteruddannelsestillæg, som nævnt ovenfor.            Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.</p>								

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen						DSR-bemærkning																																								
	<p><b>Stk. 2</b> Stillingen som koordinerende/ledende sygeplejerske/radiograf aflønnes som følger:</p> <table border="1" data-bbox="560 312 1939 699"> <thead> <tr> <th></th> <th>Bruttoårsløn</th> <th>Uddannelses- tillæg Brutto p.a.</th> <th>Bruttoårsløn i alt</th> <th>Brutto månedsløn</th> <th>Uddannelses- tillæg brutto pr. md.</th> <th>Brutto månedsløn i alt</th> <th>Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension</th> </tr> <tr> <th></th> <th>kr.</th> <th>kr.</th> <th>kr.</th> <th>kr.</th> <th>kr.</th> <th>kr.</th> <th>kr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01.03 2023</td> <td>520.977,12</td> <td>7.044,84</td> <td>528.021,96</td> <td>43.414,76</td> <td>587,07</td> <td>44.001,83</td> <td>41.801,74</td> </tr> <tr> <td>01.06 2023</td> <td>520.977,12</td> <td>7.044,84</td> <td>528.021,96</td> <td>43.414,76</td> <td>587,07</td> <td>44.001,83</td> <td>42.681,78</td> </tr> <tr> <td>01.03 2024</td> <td>536.606,40</td> <td>7.256,16</td> <td>543.862,56</td> <td>44.717,20</td> <td>604,68</td> <td>45.321,88</td> <td>43.962,22</td> </tr> </tbody> </table> <p>Som kompensation for pligten til efter-/videreuddannelse jf. Landsoverenskomstens § 7, 3. afsnit ydes et efteruddannelses- tillæg, som nævnt ovenfor.</p> <p>Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.</p> <p>Kapitel 4 om arbejdstid kan fraviges for ledende/koordinerende sygeplejersker og radiografer efter aftale mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd.</p>							Bruttoårsløn	Uddannelses- tillæg Brutto p.a.	Bruttoårsløn i alt	Brutto månedsløn	Uddannelses- tillæg brutto pr. md.	Brutto månedsløn i alt	Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension		kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	01.03 2023	520.977,12	7.044,84	528.021,96	43.414,76	587,07	44.001,83	41.801,74	01.06 2023	520.977,12	7.044,84	528.021,96	43.414,76	587,07	44.001,83	42.681,78	01.03 2024	536.606,40	7.256,16	543.862,56	44.717,20	604,68	45.321,88	43.962,22	
	Bruttoårsløn	Uddannelses- tillæg Brutto p.a.	Bruttoårsløn i alt	Brutto månedsløn	Uddannelses- tillæg brutto pr. md.	Brutto månedsløn i alt	Månedsløn i alt ekskl. egetbidrag pension																																								
	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.	kr.																																								
01.03 2023	520.977,12	7.044,84	528.021,96	43.414,76	587,07	44.001,83	41.801,74																																								
01.06 2023	520.977,12	7.044,84	528.021,96	43.414,76	587,07	44.001,83	42.681,78																																								
01.03 2024	536.606,40	7.256,16	543.862,56	44.717,20	604,68	45.321,88	43.962,22																																								
	<p><b>Stk. 3.</b> Der kan mellem privathospitalet og den enkelte medarbejder aftales et personligt tillæg. Aftalen kan opsiges af Privathospitalet overfor den ansatte med den ansattes opsigelsesvarsel.</p>						<p>Bemærk, at personligt aftale tillæg er pensionsgivende, jf § 2 i den virksomhedsspecifikke overenskomst. .</p>																																								

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p><b>Stk. 4.</b> Anciennitet, der er optjent ved beskæftigelse mindst 10 timer pr. uge som uddannet sygeplejerske, medregnes ved indplacering i ovennævnte lønskala.</p> <p>Perioder, hvor den pågældende har aftjent værnepligt, medregnes på samme måde i ancienniteten.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 5.</b> Der skal endvidere medregnes anciennitet for arbejde, der har været af en sådan karakter, at der herved er erhvervet samme uddannelse og rutine som nævnt under stk. 5. Der kan medregnes anciennitet for uddannelse, såfremt overenskomstens parter er enige herom.</p>	
	<p><b>Stk. 6.</b> Parterne er enige i, at såfremt virksomheden/hospitalet godkendes af Sundhedsstyrelsen til specialuddannelse i anæstesiologisk og intensiv sygepleje, jf. bekendtgørelserne herom, eller øvrige specialuddannelsesstillinger, optages drøftelser mellem Dansk Erhverv/privathospitalet og Dansk Sygeplejeråd om stillingens løn- og øvrige vilkår.</p>	
<p><b>§ 13 – Pension</b> (det virksomhedsspecifikke protokollat § 2)</p>	<p>Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler Privathospitalet 10 % af de i § 12 nævnte lønninger. Endvidere tilbageholder Privathospitalet i den ansattes løn et beløb på 5 %. Pensionsbidragene indbetales af Privathospitalet til Pensionskassen for Sygeplejersker, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.</p> <p><i>Pr. 1. juni 2023:</i> Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler Privathospitalet 12 % af de i § 1 nævnte lønninger. Endvidere tilbageholder Privathospitalet i den ansattes løn et beløb på 3 %. Pensionsbidragene indbetales af Privathospitalet til Pensionskassen for Sygeplejersker, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.</p> <p>Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i § 15. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.</p>	<p>Den samlede pensionsindbetaling til Sygeplejerskernes Pensionskasse udgør uændret i alt 15%, og er dermed den samme som før ændringen.</p> <p>Bemærk, at der er mulighed for at den enkelte kan vælge at indbetale et større pensionsbidrag end det aftalte.</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	Beløbet er ikke feriepengeberettiget.	Fx kan eget pensionsbidrag øges med de 2 %, som medarbejderens bidrag nedsættes med pr. 1. juni 2023. Kontakt Sygeplejerskernes Pensionskasse for nærmere vejledning

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>Kapitel 3</b></p> <p><b>Deltidsansatte og timelønnede</b></p>	<p>Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet.</p>	
<p><b>§ 14 – Deltidsansatte og timelønnede</b> (det virksomhedsspecifikke protokollat § 3)</p>	<p>Fast deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden.</p> <p>For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen svarende til den nedsatte arbejdstid. Er der tale om fast planlagt merarbejde ud over 1 måned, medfører dette en ændring af lønkvoten.</p> <p>Den daglige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal mindst udgøre 3 timer.</p> <p>Ved deltidsansættelse under 10 timer pr. uge orienterer Privathospitalet den ansatte om pensionsforhold.</p>	
<p><b>§ 15 – Arbejdstid timelønnede</b> (det virksomhedsspecifikke protokollat § 7)</p>	<p>Ved timelønnede forstås medarbejdere med maksimalt 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge. Gennemsnittet beregnes over 2 måneder, dog kan der indgås en konkret og individuel aftale med medarbejderen om en længere periode, dog maksimalt 3 kalendermåneder.</p> <p>Timelønnen i dagtjeneste findes ved at dividere månedslønnen med 160,33 eller årslønnen med 1924, og i aften-/nattjeneste ved at dividere månedslønnen med 151,67 eller årslønnen med 1820.</p> <p><b>Vikararbejde</b></p>	<p>Timelønnede er omfattet af den særlige opsparring jf. § landsoverenskomstens § 4, samt bestemmelserne om pension i den virksomhedsspecifikke aftale § 2.</p>



<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>Privathospitalet afgør om der benyttes eksterne vikarer eller eget vikarkorps.  Timelønnen for sygeplejersker i eget sygeplejevikarkorps udgør som følger:</p> <p>pr. 01.03.2022 = 253,07 kr.  pr. 01.03.2023 = 261,17 kr.  pr. 01.03.2024 = 269,01 kr.</p> <p>Der ydes herudover arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til overenskomsten.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>Kapitel 4</b></p> <p><b>Øvrige vilkår</b></p>		
<p><b>§ 16 – Særlig opsparring</b> (§ 4 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Medarbejderen opsparer 7,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparring. Pr. 1. marts 2024 opsparer medarbejderen i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparring. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.</p> <p>Udbetalingstidspunkterne kan fraviges ved aftale mellem tillidsrepræsentanten/DSR og virksomheden.</p> <p>Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparring løbende udbetales sammen med lønnen eller indgå anden aftale om udbetaling.</p> <p>Udbetalingstidspunkterne kan fraviges ved aftale mellem tillidsrepræsentanten/DSR og virksomheden.</p> <p>Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparring løbende udbetales sammen med lønnen eller indgå anden aftale om udbetaling.</p>	<p>Den særlige opsparring, er et særligt lønelement, som kommer til udbetaling to gange årligt - ved udgang af juni måned og ved udgangen af december. Opsparing trækkes ikke af den aftalte løn, men udredes af arbejdsgiveren på samme måde som feriegodtgørelsen.</p> <p>Den særlige opsparring beregnes af de samme løndelev som den særlige feriegodtgørelse, og den beregnes på grundlag af den løn, som er tjent i perioden fra henholdsvis 1. januar til 30. juni og 1. juli til 31. december.</p> <p>Den ferieberettigede løn udgøres af følgende: Al løn (også arbejdstid bestemte ydelser), eget pensionsbidrag, arbejdsmarkedsbidrag og bidrag til ATP. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, samt feriegodtgørelse indgår ikke i beregningen.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
		<p>Ved afholdelse af barns 2. sygedag, børneomsorgsdage, børns lægebesøg og seniorfridage, kan udbetales beløb fra den særlige opsparing som kompensation for løntabet.</p> <p>Bemærk, at der også er mulighed for at indbetale den særlige opsparing på pensionsopsparingen. Kontakt Sygeplejerskernes Pensionskasse for nærmere vejledning</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 17 – Ferie og feriefridage</b> (§ 16 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.</p>	<p>Ferieloven indeholder ikke bestemmelser om feriefridage/6. ferieuge.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Medarbejderen holder ferie med løn, og der ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %. Den særlige feriegodtgørelse træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1 %.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår.</p> <p>Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.</p> <p>Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden tre uger efter ferieårets udløb rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.</p> <p>Ved fratræden afvikles resterende feriefridage eller udbetales med sædvanlig timeløn.</p>	<p>Der er tale om en særlig ordning, der fraviger de offentlige bestemmelser om feriefridage/6. ferieuge. Der er udarbejdet en særlig vejledning som findes på hjemmesiden;</p> <p>Feriefridagene fortabes, hvis den ansatte ikke rejser kravet.</p> <p>Der kan ikke ske overførelse til det følgende ferieår.</p>
<p><b>§ 18 – Sygdom og barns 1. sygedag</b> (§ 18 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Medarbejderne oppebærer sædvanlig løn under sygdom. Parterne er enige om, at der ved opsigelse på grund af sygdom skal tages indivi-</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
sten)	duelle hensyn, med henblik på om muligt, under hensyntagen til virksomhedens drift, at finde andre løsninger.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 2.</b> Der kan gives helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dets første sygedag, hvis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. barnet er under 18 år, og</li> <li>2. har ophold hos den ansatte, og</li> <li>3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og</li> <li>4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.</li> </ol> <p>Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.</p>	<p>Der er ikke tale om en ret, men om en mulighed på samme måde som i offentlig ansættelse</p>
	<p><b>Stk. 3</b> Pr. 1. maj 2017 kan der gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dets første hele sygedag, hvis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. barnet er under 18 år og</li> <li>2. har ophold hos den ansatte og</li> <li>3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet og</li> <li>4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.</li> </ol> <p>Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 19 – Børneomsorgsdage</b> (§ 18 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.</p> <p>Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p><b>Stk. 2</b> Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p><b>Stk. 3</b> Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.</p> <p><b>Stk. 4</b> Ved børneomsorgsdage nedskrives normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte, og medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med, jf. § 4.</p>	<p>Der er ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår uanset antallet af børn.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 20 – Graviditet, barsel, adoption m.v.</b> (§ 19 i landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1 – Graviditetsorlov</b> Der henvises til gældende lovgivning.</p>	
	<p><b>Stk. 2 – Betingelser for retten til løn under orlov</b> Ved betaling af løn under orlov, jf. stk. 3-6 gælder nedenstående betingelser: Det er en forudsætning for betaling, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel. Ved adoption gælder betingelsen om fuld dagpengerefusion heller ikke i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet.</p>	<p>Der er ikke aftalt indbetaling af pension i de uger, hvor der ikke ydes løn.</p>
	<p><b>Stk. 3 – Graviditetsorlov</b> Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødsel. Virksomheden betaler sædvanlig løn i perioden.</p> <p>4 ud af 8 uger kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden rykkes til afholdelse i forlængelse af orlov efter stk. 6 (tidl. forældreorlov).</p>	



<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har adoptanter ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4 – d Orlov de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen (tidl. Barselsorlov)</b></p> <p>Endvidere betales til moderen sædvanlig løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).</p> <p>Til adoptanter betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselsorlov).</p>	
	<p><b>Stk. 5. Orlov til faderen/medmoderen i forbindelse med fødslen/modtagelsen (tidl. fædreorlov)</b></p> <p>Faderen/medmoderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger i forbindelse med fødslen eller efter aftale med virksomheden inden for de første 10 uger (tidl. fædreorlov).</p> <p>Betingelsen om fuld dagpengerefusion, jf. stk. 2, gælder ikke for så vidt angår 2 ud af 4 ugers orlov i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov), så længe disse uger ikke er dagpengeberettiget.</p> <p><i>For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder desuden:</i></p> <p>Faderen/medmoderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen/modtagelsen eller efter aftale med virksomheden inden for de første 10 uger (tidl. fædreorlov).</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 6. Orlov fra den 11. uge efter fødslen/modtagelsen (tidl. Forældreorlov</b> Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 19 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 19 uger har moderen ret til at holde 4 uger, og den anden forælder har ret til 3 uger.</p> <p>Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.</p> <p>Betalingen i de resterende 12 uger kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.</p> <p><i>For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:</i> Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 25 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 25 uger har moderen ret til af holde 4 uger, og den anden forælder har ret til 7 uger.</p> <p>Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.</p> <p>Betalingen i de resterende 14 uger kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.</p> <p>Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt/modtagelsestidspunkt for så vidt angår 2 ud af de 7 uger til den anden forælder, samt 2 ud af de 14 uger, der kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.</p> <p>De 25 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 7.</b> I bilag 6 og 7 er i punktform beskrevet de vilkår, såvel overenskomstmæssigt som lovmæssige, der gælder for fravær i forbindelse med graviditet, orlov de første 10 uger efter fødslen, orlov efter den 11. uge efter fødslen, adoption mv. samt andet fravær af familiemæssige årsager. Når der i bilagene henvises til lovregler, henvises der til disses reglers indhold pr. 1. marts 2023. Lovreglerne er hermed ikke gjort til en del af overenskomsten.</p>	
<p><b>§ 21 – Opsigelse</b> (§ 20 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Den til enhver tid gældende funktionærlovs opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.</p>	<p>Medarbejderen skal sige sin stilling op med en kalendermåneds varsel og stillingen fratrædes ved månedens udgang. Arbejdsgiverens varsel er 1 – 6 mdr. afhængig af ansættelsesanciennitet.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Opsigelse fra virksomhedens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten og med kopi til samme.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til medarbejderen om afsked vedlægges kopi til brug ved Dansk Sygeplejeråds eventuelle inddragelse i sagen.</p>	<p>Medarbejderen inddrager selv organisationen, hvis hun/han ønsker det.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4.</b> Meddelelse om uansøgt afskedigelse skal være skriftlig og indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.</p> <p>Tilbageholder virksomheden sådanne oplysninger, skal Dansk Sygeplejeråd orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på en eventuel udlevering til Dansk Sygeplejeråd.</p>	
	<p><b>Stk. 5.</b> Dansk Sygeplejeråd kan kræve sagen forhandlet med virksomheden. Dansk Sygeplejeråd kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.</p>	
	<p><b>Stk. 6.</b> Hvis en opsagt medarbejder ved sin fratræden har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 11 mdr., kan Dansk Sygeplejeråd kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver inden for en måned efter forhandlingen.</p>	
	<p><b>Stk. 7.</b> Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 2 medlemmer udpeges af Dansk Sygeplejeråd. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand.</p> <p>Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de Arbejdsrettens formand om at foretage udpegningen.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 8.</b>  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 medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.</p> <p>Hvis ikke både medarbejderen og virksomheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale medarbejderen en godtgørelse.</p> <p>Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.</p> <p>Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.</p>	
<p><b>§ 22 – Funktionærloven</b>  (§ 24 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Funktionærloven finder anvendelse for medarbejdere, der beskæftiges gennemsnitligt mere end 8 timer pr. uge.</p> <p>Såfremt en virksomhed udvider til mere end én arbejdsplads, henvises til funktionærlovens regler om væsentlige stillingsændringer.</p>	<p>Det betyder, at timelønnede, der arbejder mindre end 8 timer om ugen, ikke er omfattet af funktionærloven.</p>
<p><b>§ 23 - Tillidsrepræsentant- og samar-</b></p>	<p><b>Stk. 1.</b>  På det tidspunkt, hvor der er ansat 5 organiserede sygeplejersker på arbejdspladsen, træder tillidsrepræsentantreglerne jf. bilag 3 i kraft.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<b>bejdsbestemmelser</b> (§ 25 i Landsoverenskomsten)		
	<b>Stk. 2.</b> På det tidspunkt, hvor der er ansat mere end 35 heltidsbeskæftigede i virksomheden, træder samarbejdsbestemmelserne, jf. bilag 4 i kraft.	
<b>§ 24 – Hovedaftale</b> (§ 26 i Landsoverenskomsten)	Hovedaftale indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er gældende, jf. bilag 5.	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 25 – Procedure for interesselvister</b> (§ 27 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Proceduren for interesselvister er følgende:</p> <p>a) Såfremt der opstår en interesselvist, føres der hurtigst muligt mellem virksomhedens leder og tillidsrepræsentanten en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.</p> <p>b) Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til forhandling mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd.</p> <p>Denne forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.</p> <p>c) Bilægges interesselvisten ikke ved forhandlingen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd, kan tvisten ikke videreføres.</p>	
<p><b>§ 26 – Fortolknings- tvivl</b> (§ 28 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Uoverensstemmelser vedrørende fortolkning af nærværende landsoverenskomst eller de tilhørende virksomhedsspecifikke aftaler skal søges løst ved lokal forhandling i virksomheden.</p> <p>Opnås der ikke ved denne forhandling enighed henvises til Hovedaftalens § 7.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 27 – Opsigelse af overenskomst</b> (§ 29 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Nærværende overenskomst træder i kraft med virkning fra 1. marts 2023. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 28. februar 2025 med 3 måneders varsel, med mindre andet er aftalt mellem parterne.</p>	
	<p><b>Stk. 2.</b> Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af medarbejder på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler.</p>	

## **Oversigt over bilag og protokollater**

<b>Bilag 1</b>	<b>Arbejdstid</b>
<b>Bilag 2</b>	<b>Protokollat vedrørende uddannelsestillæg til timelønnede sygeplejersker på privathospitaler</b>
<b>Bilag 3</b>	<b>Tillidsrepræsentantregler</b>
<b>Bilag 4</b>	<b>Samarbejdsaftale</b>
<b>Bilag 5</b>	<b>Hovedaftale</b>
<b>Bilag 6</b>	<b>Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser</b>
<b>Bilag 7</b>	<b>Oversigt over andet fravær af familiemæssige årsager</b>
<b>Bilag 8</b>	<b>Seniorordning</b>
<b>Bilag 9</b>	<b>Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed</b>
<b>Protokollat 1</b>	<b>Implementering af direktiv om forældreorlov</b>
<b>Protokollat 2</b>	<b>Implementering af direktiv om deltidsarbejde</b>
<b>Protokollat 3</b>	<b>Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse</b>

## Bilag 1 Arbejdstid (Det virksomhedsspecifikke protokollat)

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 1 – Arbejdstid - Månedslønnede</b></p> <p>(§ 8 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer inden for en periode af højst 18 uger.</p> <p>Den daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede skal mindst udgøre 5 timer og højst 12 timer. Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt mellem privathospitalet og tillidsrepræsentanten/DSR og der kan indgås aftale/rammeaftale om fravigelse af den daglige arbejdstid, således at den kan udgøre mellem 4 og 12 timer.</p> <p>Der kan lokalt mellem privathospitalet og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales en yderligere udvidelse af den planlagte daglige arbejdstid med en time.</p> <p>Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioden opgøres over 12 uger.</p> <p>Ifølge samme direktiv skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.</p> <p>Privathospitalet og tillidsrepræsentanten kan aftale en fravigelse af den i afsnit 1 og 4 nævnte 12-ugers periode.</p>	<p>Det antal timer, du er ansat til i gennemsnit pr. uge, skal passe, når normperioden slutter. Har du haft flere normtimer, end du er ansat til, skal overskydende timer udbetales og kan ikke overføres til næste normperiode.</p> <p>Har du udført for få normtimer i forhold til ansættelsesbrøken, kan arbejdsgiveren ikke trække dig i løn eller overføre underskuddet til næste normperiode.</p> <p>I respekt for arbejdsmiljøloven kan den daglige arbejdstid maksimalt udgøre 13 timer.</p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 2 – Tjenesteliste</b> (§ 9 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Tjenestelisten bekendtgøres således, at de ansatte (bortset fra afløsningspersonale) til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.</p> <p>Der kan lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales en fravigelse af ovennævnte.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstteksten</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<p><b>§ 3 – Varsling af omlagte timer</b> (§ 10 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Ved ændring af arbejdstiden i forhold til den i tjenestelisten fastlagte gives et varsel på mindst 2 døgn. Varslet skal gives i arbejdstiden.</p> <p>Overholdes dette varsel ikke, ydes en godtgørelse for de omlagte timer på 25 % af timelønnen.</p> <p>Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenestelisten ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjenestetimer.</p> <p>Der kan lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales en fravigelse af ovennævnte.</p>	<p>Kravet om, at orienteringen skal ske i arbejdstiden er ufravigeligt.</p> <p>Hvis en 7 - 15 vagt omlægges til en 15 - 23 vagt ydes 25 % tillægget for alle 8 timer.</p> <p>Hvis tjenesten omlægges fra 8 - 16 til 12 - 20 vagt ydes tillægget for timerne mellem kl. 16 og kl. 20.</p>
<p><b>§ 4 – Aften-/nattjeneste</b> (§ 11 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Ved aften-/nattjeneste forstås arbejde, hvor mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret mellem kl. 17.00 og 06.00.</p>	
	<p>Alle sygeplejersker, der udfører tjeneste mellem kl. 17.00 og 23.30 får herfor en tillægsbetaling på 26 % af timelønnen.</p> <p>Alle sygeplejersker, der udfører tjeneste mellem kl. 23.30 og 06.00 får herfor en tillægsbetaling på 33 % af timelønnen.</p>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p>Tillægsbetalingen beregnes pr. påbegyndt halve time, og ydes også under overarbejde.</p> <p>Tillægget ydes under sygdom, ferie og barselsorlov.</p>	
<p><b>§ 5 – Weekendtjeneste</b> (§ 12 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>For tjeneste mellem fredag kl. 18.00 og frem til mandag kl. 06.00 ydes et tillæg på 30 % af timelønnen.</p> <p>Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time, og ydes også under overarbejde. Tillæg for overarbejde indgår ikke i beregning af weekendtillægget.</p> <p>Tillægget betales under ferie, sygdom og barselsorlov.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstteksten</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<p><b>§ 6 – Søgnehelligdage</b> (§ 13 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>I det omfang, tjenesten tillader det, har sygeplejerskerne ret til frihed på søgnehelligdage. Jule- og Nytårsaftensdag samt Grundlovsdag dog fra kl. 12.00 - 24.00.</p> <p>Sygeplejerskernes ugentlige arbejdstid reduceres med 1/5 af sygeplejerskernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for hver søgnehelligdag. Dette gælder dog ikke for sygeplejersker med faste ugentlige fridage, når disse falder på en søgnehelligdag.</p> <p>For tjeneste på søgnehelligdage fra kl. 23.30 døgnet før til kl. 06.00 dagen efter ydes et tillæg på 50 % af timelønnen.</p> <p>Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time, og ydes også under overarbejde. Tillæg for overarbejde indgår ikke i beregning af søgnehelligdagstillægget.</p>	<p>Teksten skal lyde: I det omfang, tjenesten tillader det, har sygeplejerskerne ret til frihed på søgnehelligdage. Jule- og Nytårsaftensdag betragtes som søgnehelligdage, Grundlovsdag dog fra kl. 12.00 - 24.00.</p> <p>1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid betyder, at normtimerne nedskrives med 7,4 timer for en fuldtidsansat og forholdsvis for en deltidsansat, pr. SH dag i normperioden. For grundlovsdag nedskrives i forhold til de tjenestetimer, de sædvanligvis er placeret efter kl. 12.</p> <p>Gælder fx SH dag på lørdage, hvis sygeplejersken altid holder fri på lørdage.</p>
<p><b>§ 7 – Overarbejde</b> (§ 14 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra pågældende leder, eller med dennes indforståelse, og som ligger ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge inden for en periode på 16 uger.</p> <p>Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.</p> <p>Ifølge EU-direktiv 93/104/EF kan der ikke ske honorering med overarbejdsbetaling, hvor overarbejde indskrænker hviletiden til mindre end 11 timer (8 timer).</p>	



<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstteksten</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>Ovenstående betyder, at overarbejde der indskrænker hviletiden som nævnt skal afspadses.</p> <p>For hver times overarbejde ydes 1½ times afspadsning.</p>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 8 – Deltidsansattes merarbejde</b> (§ 15 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Deltidsbeskæftigede honoreres med 1 times afspadsering pr. time eller normal timeløn for de timer, der ydes ud over den pågældendes aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer ugentligt.</p> <p>Den ugentlige arbejdstid kan tilrettelægges inden for en periode på højst 6 uger, således at der først ydes overarbejde, hvis den gennemsnitlige arbejdstid overstiger 37 timer pr. uge.</p>	
<p><b>§ 9 – Frivilligt ekstra arbejde</b> (§ 16 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Mellem virksomheden og medarbejderen kan der aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Vilkaerne for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales mellem virksomheden og medarbejderen.</p>	<p>Bestemmelsen betyder, at FEA honoreringen træder i stedet for over-/merarbejdsbetaling, honorering for inddraget fridøgn m.v.</p>
<p><b>§ 10 – Afspadsering</b> (§ 17 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Afspadsering afvikles fortrinsvis løbende og efter aftale med den ansatte. Afspadsering afvikles senest 6 måneder efter indtjening. I modsat fald sker udbetaling med næstfølgende lønudbetaling.</p>	<p>Udgangspunktet er altså, at over-/merarbejde afvikles med frihed frem for kroner.</p>
<p><b>§ 11 – Rådighedstjeneste (vagt)</b> (§ 18 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Ved rådighedsvagt forstås tjeneste, hvor den ansatte er til rådighed med pligt til at give møde omgående og senest ½ time efter tilkald til effektiv tjeneste.</p>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p>I forlængelse af normaltjeneste, kan ansatte pålægges rådighedstjeneste af følgende arter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rådighedstjeneste fra bopæl.</li> <li>- Rådighedstjeneste fra vagtværelse.</li> </ul> <p>Uden forudgående normaltjeneste kan pålægges rådighedstjeneste i et fuldt kalenderdøgn.</p> <p>Rådighedstjeneste indgår i den gennemsnitlige arbejdstid med følgende værdier:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Rådighedstjeneste fra bopæl: 1 time = 1/3 time = 20 min.</li> <li>2) Rådighedstjeneste fra vagtværelse: 1 time = 3/4 time = 45 min.</li> <li>3) Rådighedstjeneste i fuldt døgn fra bopæl: 1 døgn = 14 timer = 35 min. pr. time</li> <li>4) Rådighedstjeneste i fuldt døgn fra vagtværelse: 1 døgn = 20 timer = 50 min. pr. time</li> </ol> <p>For den tid, beregnet fra tilkaldelsen, i hvilken der under rådighedstjenesten udføres effektivt arbejde, ydes der frihed som for overarbejde eller overarbejdsbetaling, reduceret med ovennævnte værdier, således at f.eks. 1 times effektivt udført arbejde honoreres med overarbejdsværdien, som nævnt ovenfor, hvorfra der fratrækkes værdien af rådighedstjenesten.</p> <p>Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstteksten</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>denne til normaltjeneste og afvikles som overarbejde under iagttagelse af bestemmelserne i pågældende paragraf.</p> <p>Ansatte, der tilkaldes til hospitalet under rådighedsvagt, transporteres vederlagsfrit til og fra tjenesten.</p> <p>Transporttiden må maksimalt udgøre ½ times kørsel fra bopæl til hospitalet.</p>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 12 – Hviletid, fridage og anden frihed</b> (§ 19 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Der tilstræbes en ugentlig fridøgnperiode af mindst 55 timers varighed.</p> <p>Har fridøgnperioden ikke denne længde, tildeles i stedet to korte fridøgnperioder af 35/32 timers varighed.</p> <p>Inddrages planlagte fridøgnperioder med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde.</p> <p>Ifølge EU-direktiv 93/104/EF er det gældende, at ved inddragelse af et fridøgn, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode af tilsvarende længde, inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.</p> <p>Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder udskydes i uforudsete situationer eller nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.</p>	
<p><b>§ 13 – Opkald</b> (§ 20 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Til ansatte, der uden at være pålagt rådighedstjeneste opkaldes til tjeneste på arbejdsstedet, ydes der honorering som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. For flere opkald inden for 3 timer betales kun for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer betales der pr. påbegyndt time.</p>	<p>Det drejer sig om tilkald, der ikke forkorter planlagte fridøgn, jf. § 12. f.eks. arbejdsfridage og hvileperioder mellem to normaltjenester.</p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 14 – Patientledsagelse</b>            (§ 6 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Følgende bestemmelser i forbindelse med patientledsagelse gælder:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbage/fremrejse imellem kl. 22.00 og kl. 08.00 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.</li> <li>2. Arbejdsfri ophold               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil</li> </ol> </li> </ol>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p>2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21.00 - 06.00, dog indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.</p> <p>b) Såfremt det arbejdsfrie ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført under litra a, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.</p> <p>c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.</p> <p>3. I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler. I forbindelse med deltagelse i udenlandsrejserne skal der af arbejdsgiver tegnes en rejseforsikring, jfr. Finansministeriets regler om forsikringsordning for tjenesterejser i udlandet.</p> <p>Der ydes de ansatte i forbindelse med udenlandsrejser diæter efter statens takster.</p> <p>Der kan imellem Privathospitalet og den ansatte indgås anden aftale, der ikke stiller den ansatte ringere.</p>	