

# LANDSOVERENSKOMST med kommentarer

MELLEM

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

OG

Dansk Sygeplejeråd

OM

ANSÆTTELSESVILKÅR

FOR SYGEPLEJERSKER OG RADIOGRAFER

2023 - 2025

## Indhold

Kapitel 1 Fælles bestemmelser.....	5
§ 1 – Overenskomstens område.....	5
§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede.....	7
§ 3 – Ansættelse.....	8
§ 4 – Særlig opsparing.....	10
§ 5 – Tjenestedragt.....	11
§ 6 – Gaver.....	11
§ 7 - Efteruddannelse.....	11
§ 8 – Tjenestefrihed.....	12
§ 9 – Arbejdstid.....	12
§ 10 – Befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse.....	12
§ 11 – Sikkerhedsudvalg.....	14
Kapitel 2 Månedslønnede sygeplejersker.....	14
§ 12 – Løn.....	15
§ 13 – Koordinerende/ ledende medarbejdere.....	19
§ 14 – Lønudbetaling.....	20
§ 15 – Pension.....	21
§ 16 – Ferie og feriefridage.....	22
§ 17 – Sygdom og børns sygdom.....	24
§ 18 - Børneomsorgsdage.....	26
§ 19 – Graviditet, barsel, adoption m.v.....	27
§ 20 – Opsigelse.....	32

Kapitel 3 Timelønnede Sygeplejersker .....	34
§ 21 – Løn.....	35
§ 22 – Opsigelse.....	36
§ 23 – Ferie .....	36
Kapitel 4 Øvrige vilkår.....	36
§ 24 – Funktionærloven .....	36
§ 25 – Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser .....	36
§ 26 – Hovedaftale .....	37
§ 27 – Procedure for interesselister .....	37
§ 28 – Fortolkningstvivl .....	38
§ 29 – Opsigelse af overenskomst.....	38
Oversigt over bilag og protokollater.....	39
Bilag 1   Arbejdstid .....	39
Bilag 2   Protokollat vedrørende uddannelsestillæg til timelønnede sygeplejersker på privathospitaler.....	39
Bilag 3   Tillidsrepræsentantregler .....	39
Bilag 4   Samarbejdsaftale.....	39
Bilag 5   Hovedaftale .....	39
Bilag 6   Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser.....	39
Bilag 7   Oversigt over andet fravær af familiemæssige årsager .....	39
Bilag 8   Seniorordning .....	39
Bilag 9   Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	39
Protokollat 1  Implementering af direktiv om forældreorlov .....	40
Protokollat 2  Implementering af direktiv om deltidsarbejde.....	40

Protokollat 3 Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse.....40

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>Kapitel 1</b> <b>Fælles bestemmelser</b></p>		
<p><b>§ 1 – Overenskomstens område</b></p>	<p><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.</p>	<p>Landsoverenskomsten gælder 100 % for følgende privathospitaler: Adeas Dansk Fertilitetsklinik Hejmdal Privathospital Roskilde Privathospital Søernes Privathospital Vejlefjord Rehabilitering</p> <p>For øvrige Privathospitaler gælder Landsoverenskomsten sammen med en virksomhedsspecifik overenskomst om løn, pension, arbejdstid og enkelte andre vilkår</p>
	<p><b>Stk. 2</b> Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 3</b>            Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i forvejen har overenskomst med DSR, kan tiltræde overenskomsten.</p> <p>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>De virksomhedsspecifikke særaftaler knytter sig til overenskomsten og kan alene opsiges til samme tidspunkt og med samme varsel som landsoverenskomsten.</p>	
	<p><b>Stk. 4</b>            Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.</p>	<p>Privathospitaler, der ikke er medlemmer af Dansk Erhverv, kan ved konkret aftale med DSR tiltræde Landsoverenskomsten.</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</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</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	nærværende overenskomst videreføres i virksomhedsspecifikke særaftaler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet.	ikke er identisk med landsoverenskomstens bestemmelser.
<b>§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede</b>	<b>Stk. 1</b> Ved månedslønnede forstås medarbejdere med mere end gennemsnitlig 8 timers beskæftigelse 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.	
	<b>Stk. 2</b> 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.	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

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 3 – Ansættelse</b></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 det 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>



<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<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	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 4 – Særlig opsparing</b></p>	<p>Medarbejderen opsparer 7,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 opsparer medarbejderen i alt 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. 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 opsparing løbende udbetales sammen med lønnen eller indgå anden aftale om udbetaling.</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>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> <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>

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<b>§ 5 – Tjenestedragt</b>	Der ydes medarbejderne fri tjenestedragt, inklusiv vask.	Du skal altså ikke selv hverken købe eller vaske din uniform.
<b>§ 6 – Gaver</b>	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.	Fælles kaffe, chokolade og lignende med beskeden værdi, er det tilladt at modtage.
<b>§ 7 - Efteruddannelse</b>	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.	Det er en kan-bestemmelse, der skal forstås sammen med de følgende bestemmelser.

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<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>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>§ 8 – Tjenestefrihed</b>	Der kan gives adgang til tjenestefrihed med og uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.	Tjenestefriheden forudsætter, at der indgås en aftale med arbejdsgiver.
<b>§ 9 – Arbejdstid</b>	Såfremt der ikke er indgået virksomhedsspecifikke aftaler er bilag 1 er gældende.	Bilag 1 regulerer vilkår omkring arbejdstid.
<b>§ 10 – Befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse</b>	<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>	Du får refunderet rejseudgifterne, ligesom du jf. stk. 2 er dækket mod ulykker mv. under tjenesterejser.

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning								
	<p><b>Stk. 2</b>  I forbindelse med rejseaktivitet i ind- og udland tegner virksomheden forsikringsmæssig dækning i anerkendt forsikringsselskab med dækningsomfang som følger:</p> <table data-bbox="582 486 1310 646"> <tr> <td><b>Indland</b></td> <td><b>Udland</b></td> </tr> <tr> <td>Ulykkesforsikring</td> <td>Ulykkesforsikring</td> </tr> <tr> <td>Rejseforsikring</td> <td>Rejseforsikring</td> </tr> <tr> <td></td> <td>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.</p> <p>Rejser tilrettelægges ved virksomhedens foranstaltning og transport, ophold- og fortæringsudgifter refunderes i henhold til bilagsmæssig afregning.</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									

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<p><b>§ 11 – Sikkerhedsudvalg</b></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>
<p><b>Kapitel 2 Månedslønnede sygeplejersker</b></p>	<p>Såfremt der ikke er indgået virksomhedsspecifikke aftaler, er kapitel 2 gældende.</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning		
§ 12 – Løn	<b>Stk. 1</b> Grundlønnen for månedslønnede udgør brutto p.a.:			
		<b>1. marts 2022</b>	<b>1. marts 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
	Grundløn	403.451,54 kr.	416.362,00kr.	428.852,92 kr.
	Efteruddannelsestillæg	1.360,54 kr.	1.404,08kr.	1.446,20 kr.
	<b>I alt</b>	<b>404.812,08 kr.</b>	<b>417.766,08 kr.</b>	<b>430.299,12 kr.</b>
Pr. mdr.	33.734,34 kr.	34.813,84 kr.	35.858,26 kr.	
	<b>Stk. 2</b> Grundlønnen dækker de funktioner, en sygeplejerske er i stand til at varetage, når denne er nyuddannet.	Der ydes erfaringstillæg efter 4 og 8 år, jf. stk. 4 og 5.		
	<b>Stk. 3</b> Som kompensation for pligten til efteruddannelse, jf. § 7, ydes et efteruddannelsestillæg, som nævnt ovenfor. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.			
	<b>Stk. 4</b> Til medarbejdere med 4 års erfaring som sygeplejerske ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg, der brutto udgør:			

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning		
	<p style="text-align: right;"><b>1. marts 2022</b></p> Kvalifikationstillæg pr. år                      9.550,08 kr. Kvalifikationstillæg pr. måned                      795,84 kr.	<p style="text-align: right;"><b>1. marts 2023</b></p> 9.855,72 kr. 821,31 kr.	<p style="text-align: right;"><b>1. marts 2024</b></p> 10.151,40 kr. 845,95 kr.	
	<p><b>Stk. 5</b>            Til medarbejdere med 8 års erfaring som sygeplejerske ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg, der brutto udgør:</p> <p style="text-align: right;"><b>1. marts 2022</b></p> Kvalifikationstillæg pr. år                      17.514,30 kr. Kvalifikationstillæg pr. måned                      1.459,53 kr.	<p style="text-align: right;"><b>1. marts 2023</b></p> 18.074,76 kr. 1.506,23 kr.	<p style="text-align: right;"><b>1. marts 2024</b></p> 18.617,04 kr. 1.551,42 kr.	
	<p><b>Stk. 6</b>            Funktionsløn kan blandt andet gives for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.            Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager, og begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder vagttilrettelæggelse.</p>	Aftale om funktionsløn indgås ved ansættelsen og/eller i løbet af ansættelsen. Jf. stk. 7, er DSR/TR aftalepart.		



<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>Udover den ovenfor nævnte anciennitetsbestemte og pligtige funktionsløn, kan ydes kvalifikationsløn (udover grundløn og evt. funktionsløn). Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.</p>	<p>Aftale om kvalifikationsløn indgås ved ansættelsen og/eller i løbet af ansættelsen. Jf. stk. 7, er DSR/TR aftalepart</p>
	<p><b>Stk. 7</b> Decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd og er pensionsgivende.</p> <p>Decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd, kan opsiges med 3 måneders varsel eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p>	
	<p><b>Stk. 8</b> Der kan mellem virksomheden og medarbejderen aftales bonus og resultatløn samt andre former for pensionsgivende tillæg end funktions- og kvalifikationstillæg.</p>	<p>Bemærk, at personligt aftale tillæg er pensionsgivende.</p>
	<p><b>Stk. 9</b></p>	<p>Aftalen indgås mellem dig og din arbejdsgiver.</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>Mellem virksomheden og medarbejderen kan der aftales frivilligt, ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge.</p> <p>Vilkårene for frivilligt, ekstra arbejde, herunder honorering, aftales mellem virksomheden og medarbejderen.</p>	<p>Det anbefales, at du kontakter DSR for rådgivning om vilkår og honorering, inden du påtager dig ekstraarbejde og indgår aftalen med din arbejdsgiver.</p> <p>Du skal aftale timeløn, ulempetillæg, pension af lønnen, ferietillæg af lønnen og vilkårene hvis vagten bliver aflyst eller du bliver syg.</p> <p><b>Frivilligt ekstra arbejde kan i sagens natur ikke blive pålagt.</b></p>
	<p><b>Stk. 10</b></p> <p>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/virksomheden og Dansk Sygeplejeråd om stillingens løn- og øvrige vilkår.</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning																		
<p><b>§ 13 – Koordinatorende/ledende medarbejdere</b></p>	<p><b>Stk. 1</b> I det omfang der på virksomheden er ansat en koordinatorende/ledende sygeplejerske/radiograf, aflønnes vedkommende som følger:</p> <table data-bbox="616 454 1825 614"> <thead> <tr> <th></th> <th>1. marts 2022</th> <th>1. marts 2023</th> <th>1. marts 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grundløn</td> <td>504.822,81 kr.</td> <td>520.977,14 kr.</td> <td>536.606,45 kr.</td> </tr> <tr> <td>Efteruddannelsestillæg</td> <td>1.360,54 kr.</td> <td>1.404,08 kr.</td> <td>1.446,20 kr.</td> </tr> <tr> <td><b>I alt</b></td> <td><b>506.183,35 kr.</b></td> <td><b>522.381,22 kr.</b></td> <td><b>538.052,65 kr.</b></td> </tr> </tbody> </table>		1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024	Grundløn	504.822,81 kr.	520.977,14 kr.	536.606,45 kr.	Efteruddannelsestillæg	1.360,54 kr.	1.404,08 kr.	1.446,20 kr.	<b>I alt</b>	<b>506.183,35 kr.</b>	<b>522.381,22 kr.</b>	<b>538.052,65 kr.</b>			
	1. marts 2022	1. marts 2023	1. marts 2024																	
Grundløn	504.822,81 kr.	520.977,14 kr.	536.606,45 kr.																	
Efteruddannelsestillæg	1.360,54 kr.	1.404,08 kr.	1.446,20 kr.																	
<b>I alt</b>	<b>506.183,35 kr.</b>	<b>522.381,22 kr.</b>	<b>538.052,65 kr.</b>																	
	<p><b>Stk. 2</b> Som kompensation for pligten til efter-/videreuddannelse jf. § 7, ydes et efteruddannelsestillæg, som nævnt ovenfor.</p> <p>Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.</p>	<p>Ledere har samme pligt til efteruddannelse som sygeplejersker og får tilsvarende et efteruddannelsestillæg. Tillæggets størrelse afhænger ikke af lønnen, men er ens for alle.</p>																		
	<p><b>Stk. 3</b> For koordinatorende/ledende sygeplejersker/radiografer, der ansættes uden højeste tjenestetid og dermed ikke er omfattet af arbejdstidsbestemte særydelser, ydes et funktionstillæg, som aftales mellem virksomheden og medarbejderen.</p>	<p>Det er vigtigt at være opmærksom på, om der er behov for at forhandle tillæg eller frihed, hvis der i perioder forekommer ekstra arbejde ud over de 37 timer, der er normen på arbejdsmarkedet.</p> <p>Ledere er omfattet af den øvrige del af arbejdstidsaftalen (Bilag 1)</p>																		

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	Hvis der gennem længere tid for den koordinerende/ledende sygeplejerske/radiograf opstår et væsentligt, dokumenteret, ekstra arbejde, kan der mellem pågældende og virksomhedens ledelse optages forhandling om ekstra frihed eller kontant honorering.	Indgåelse af aftale tilsidesætter arbejdstidsaftalens bestemmelser om honorering for over-/merarbejde
	<b>Stk. 4</b> Regler for varsling af arbejdstid m.v., jfr. bilag 1, er ikke gældende for koordinerende/ ledende sygeplejerske.	Varsling omfatter § 1, stk. 3 om omlægning af arbejdstiden og aflysning af afspadsring. Det betyder, at den øvrige del af bilag 1 er gældende.
<b>§ 14 – Lønudbetaling</b>	Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetalingen af lønnen indbetaler virksomheden pensionsbidragene i henhold til § 15.	Virksomheden kan godt beslutte at udbetale pengene før, men du har ikke krav på, at de gør det.

<p><b>§ 15 – Pension</b></p>	<p>Som bidrag til medarbejderens pensionsordning betaler virksomheden 10 % af de i §§ 12 og 13 nævnte lønninger. Endvidere tilbageholder virksomheden i medarbejderens løn et beløb på 5 %. Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til Pensionskassen for Sygeplejersker, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter. Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 12 % og medarbejderens bidrag 3 %.</p> <p>Medarbejderen kan indgå en aftale med virksomheden om, at der indbetales en større del af lønnen til pensionsordningen ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende.</p> <p>Medarbejderen skal oplyse virksomheden skriftlig om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen.</li> <li>b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.</li> </ul> <p>Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan virksomheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.</p> <p>Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i</p>	<p>Grundlønnen og tillæg som fremgår af §§ 12, og 13, indeholder dit eget pensionsbidrag. Fra den 1. juni 2023 betaler arbejdsgiver 12 % beregnet af grundløn og tillæg jf. §§ 12, og 13, og dit eget bidrag udgør 3 %.</p> <p>Den samlede pensionsindbetaling til Sygeplejerskernes Pensionskasse udgør i alt 12%, og er dermed den samme som før ændringen.</p> <p>Bemærk, at der er mulighed for at indbetale et større pensionsbidrag end fastsat i § 15. Fx kan eget pensionsbidrag øges med de 2 %, som medarbejderens bidrag nedsættes med pr. 1. juni 2023. Kontakt Sygeplejerskernes Pensionskasse for nærmere vejledning</p>
------------------------------	---	--

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p>§ 15. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.</p> <p>Beløbet er ikke feriepengeberettiget.</p>	
<p><b>§ 16 – Ferie og feriefri-dage</b></p>	<p><b>Stk. 1</b> Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.</p> <p>Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.</p> <p>Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.</p> <p>Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.</p>	<p>Ferieloven indeholder ikke bestemmelser om feriefri-dage/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>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk.3</b>  <b>Feriefridage</b>  Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.</p> <p>Om retten til at afholde feriefridagene gælder:</p> <p>Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.</p> <p>Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.</p> <p>Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden tre uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest 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. Der kan ikke ske overførelse til følgende ferieår.</p>

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 17 – Sygdom og børns sygdom</b></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 individuelle hensyn, med henblik på om muligt, under hensyntagen til virksomhedens drift, at finde andre løsninger.</p>	
	<p><b>Stk. 2</b>  Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes 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>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>	<p>Der er ikke tale om en ret, men om en mulighed på samme måde som i offentlig ansættelse.</p>



Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 3</b>  Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 4, svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med.</p> <p>Reglen vedrører børn under 14 år.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<p><b>Stk. 4</b> Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.</p> <p>Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.</p> <p>Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 4, svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med.</p>	
<b>§ 18 - Børneomsorgsdage</b>	<p><b>Stk. 1</b> Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.</p>	Der er ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår uanset antallet af børn.

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<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><b>§ 19 – Graviditet, barsel, adoption m.v.</b></p>	<p><b>Stk. 1</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:</p>	<p>Der er ikke aftalt indbetaling af pension i de uger, hvor der ikke ydes løn.</p>

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Det er en forudsætning for betaling, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned sættes 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><b>Stk. 3 Graviditetsorlov</b></p> <p>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> <p>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.</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4 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</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>løn i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen/modtagelsen eller efter aftale med virksomheden inden for de første 10 uger (tidl. fædreorlov).</p>	
	<p><b>Stk. 6 Orlov fra den 11. uge efter fødslen/modtagelsen (tidl. forældreorlov)</b></p> <p>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></p> <p>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>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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> <p>Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.</p>	
	<p><b>Stk. 7</b></p> <p>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>Bilag 6 og 7 finder du <a href="#">her</a></p>

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
§ 20 – Opsigelse	<p><b>Stk. 1</b> Den til enhver tid gældende funktionærlovs opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.</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><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>	Medarbejderen inddrager selv organisationen, hvis hun/han ønsker det.
	<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>	



Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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.            Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de Arbejdsrettens formand om at foretage udpegningen.</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	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>	
<b>Kapitel 3  Timelønnede Sygeplejersker</b>	Såfremt der ikke er indgået virksomhedsspecifikke aftaler er kapitel 3 gældende.	
	<b>Stk. 1</b>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<b>§ 21 – Løn</b>	Timelønnen beregnes med 1/1924 af den pågældendes bruttoårsløn, inkl. det i § 7 nævnte efteruddannelsestillæg. Aften-/natperioden med 1/1768.	<p>Bruttoårslønnen består af grundløn, efteruddannelsestillæg og tillæg jf. § 12 og pensionsbidrag jf. §15.</p> <p>Bemærk, at timelønnede også har ret til særlig opsparing jf. § 4. Den særlige opsparing kan udbetales med timelønnen.</p>
	<p><b>Stk. 2</b> Timeløn i relation til beregning af ulempetillæg inkluderer funktions-, kvalifikations- og grundløn. Virksomhedens pensionsbidrag indgår ikke i beregningen.</p>	<p>Bemærk at arbejdsgivers pensionsbidrag ikke indgår i beregningen af ulempetillæg.</p> <p>Timelønnen for aften-/nattevagter beregnes med 1/1768 af årslønnen eks. arbejdsgivers pensionsbidrag.</p>
	<p><b>Stk. 3</b> Lønnen udbetales månedligt, med mindre der indgås aftale med den enkelte medarbejder om 14 dages afregning. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.</p>	

Hovedområde	Oe.-bestemmelsen	DSR-bemærkning
§ 22 – Opsigelse	Ansættelsesforholdet kan ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.	
§ 23 – Ferie	Der ydes timelønnede ferie efter ferieloven.	Det vil sige 5 ugers ferie om året.
<b>Kapitel 4 Øvrige vilkår</b>		
§ 24 – Funktionærloven	Funktionærloven finder anvendelse for medarbejdere, der beskæftiges gennemsnitligt mere end 8 timer pr. uge.  Såfremt en virksomhed udvider til mere end én arbejdsplads, henvises til funktionærlovens regler om væsentlige stillingsændringer.	Det betyder at timelønnede, der arbejder mindre end 8 timer om ugen, ikke er omfattet af funktionærloven.
§ 25 – Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser	<b>Stk. 1</b> På det tidspunkt, hvor der er ansat 5 organiserede sygeplejersker på arbejdspladsen, træder tillidsrepræsentantreglerne jf. bilag 3 i kraft.	
	<b>Stk. 2</b>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	På det tidspunkt, hvor der er ansat mere end 35 heltids-beskæftigede i virksomheden, træder samarbejdsbestem-melserne, jf. bilag 4 i kraft.	
<b>§ 26 – Hovedaftale</b>	Hovedaftale indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgi-ver og Dansk Sygeplejeråd er gældende, jf. bilag 5.	
<b>§ 27 – Procedure for interesselvister</b>	<p>Proceduren for interesselvister er følgende:</p> <p>a) Såfremt der opstår en interesselvist, føres der hurtigst muligt mellem virksomhedens leder og tillids-repræsentanten 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>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Oe.-bestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<p><b>§ 28 – Fortolknings- tvivl</b></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>	
<p><b>§ 29 – Opsigelse af overenskomst</b></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, medmindre 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>Bilag 10</b>	<b>Aftale om Arbejds miljø</b>

**Protokollat 1 Implementering af direktiv om forældreorlov**

**Protokollat 2 Implementering af direktiv om deltidsarbejde**

**Protokollat 3 Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse**

**Protokollat 4 Aftale om indfasning af særlig opsparing**

**Protokollat 5 Organisationsaftale om databeskyttelse**