

Regulativ for lægepraksis eller specialklinikker

1. december 2024 – 30. november 2026



Indholdsfortegnelse:

§ 1	Regulativets område	4
§ 2	Ansættelsens grundlag	4
§ 3	Løn	4
§ 4	Pension	6
§ 5	Arbejdstid	7
§ 6	Ferie og feriefridagstimer	8
§ 7	Kørselsgodtgørelse	10
§ 8	Sygdom og andet familiemæssigt fravær	11
§ 9	Barsel og adoption	11
§ 10	Uddannelse	12
§ 11	Seniorbonus	14
§ 12	Opsigelse	14
§ 13	Regler for tillidsrepræsentanter	15
§ 14	Fortolkning af regulativet og overenskomstbrud	16
§ 15	Regulativets varighed og overgangsregler	16
Bilag 2	Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2	17
Bilag 3	Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker	18
Bilag 4	Fravær af familiemæssige årsager	19
Bilag 5	Sygefravær	22
Bilag 6	Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser	23
Bilag 7	Gravide	27
Bilag 8	Vejledning om seniorbonus	28
Bilag 9	Seniorer	30
Bilag 10	Aftale om vold, mobning, chikane	31
Bilag 11	Den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet	33

§ 1 Regulativets område

Stk. 1
Regulativet omfatter personer, der ansættes som konsultationssygeplejersker i lægepraksis, der ikke er medlemmer af Praktiserende Lægers Arbejdsgiverfor-
ening.

§ 2 Ansættelsens grundlag

Stk. 1
Ved ansættelse af sygeplejersker gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgi-
verens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesfor-
holdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 2
Senest samtidig med tiltrædelsen modtager sygeplejersken en, som i bilag 1 A eller 1 B optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til dette regulativ. Der er ikke krav om udstedelse af en ny ansættelseskontrakt til en timelønnet, jf. definitionen i § 3, stk. 10, ved gentagende ansættelser.

Ansættelses-
kontrakt

Stk. 3
Sygeplejersken har til enhver tid ret til at få udleveret en tjenesteattest, der an-
giver tidsrummet, som sygeplejersken har været ansat, hvilke arbejdsfunktio-
ner sygeplejersken har udført, samt hvilken løn sygeplejersken har oppebåret.

Tjeneste-
attest

§ 3 Løn

Stk. 1
Lønnen, som er angivet i stk. 2, 3, 4 og 5, er bruttolønninger. Det vil sige, at de
indeholder sygeplejerskens eget pensionsbidrag.

Stk. 2
Sygeplejersker med indtil 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som føl-
ger:

Uden praksis-
erfaring

1. dec. 2024	1. dec. 2025
Kr. 38.868,24	Kr. 39.925,51

Der er enighed om, at nyansatte med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og
faste tillæg, excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger ovennævnte sat-
ser, som minimum bevarer deres hidtidige samlede løn ved ansættelse i læge-
praksis. Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg.
Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en sygeplejerske med mere
end 2 års praksiserfaring, jf. stk. 3. Den løn, der sammenlignes, er nettolønnen.
Det vil sige, at lønnen er uden nogen former for pensionsbidrag. Overgangstil-
lægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, med mindre andet
aftales mellem arbejdsgiver og sygeplejersken. Der henvises til bilag 2 for be-
regningseksempler.

Overgangstillæg

Stk. 3
Sygeplejersker med mere end 2 års praksiserfaring aflønnes pr. måned som
følger:

1. dec. 2024	1. dec. 2025
Kr. 44.082,63	Kr. 45.281,73

Med praksis-
erfaring

Stk. 4

Der kan i klinikken oprettes stillinger som ledende sygeplejerske. Stillingen aflønnes pr. måned med:

1. dec. 2024	1. dec. 2025
Kr. 51.724,57	Kr. 53.131,54

Ledende
sygeplejersker

Stk. 5

Der kan mellem arbejdsgiveren og sygeplejersken aftales et tillæg. Tillæg er pensionsgivende. Tillæg reguleres med samme procentsats og på samme tid som lønnen, jf. stk. 2.¹

Stk. 6

Arbejdsgiveren og sygeplejersken gennemfører en årlig lønforhandling. Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.

Tillæg

Løn udover bruttolønnen kan gives som tillæg og/eller pensionsforbedring.

Lønforhandling

Personligt tillæg skal drøftes på baggrund af medarbejderens indsats, kvalifikationer, praksisrelevant efter- og videreuddannelse, dygtighed, stilling, indhold og ansvar.

Stk. 7

Sygeplejerskens løn dækker op til 9 timers arbejde pr. uge i tidsrummet mellem kl. 16.00-20.00.

Hvis sygeplejersken skal arbejde mere end 9 timer pr. uge i ovennævnte tidsrum, honoreres timerne med bruttotimeløn inkl. tillæg samt et tillæg pr. time på 50 %.

Aftenkonsultation

Stk. 8

Deltidsbeskæftigede sygeplejersker aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Sygeplejersken har ret til ændring af den aftalte ansættelsesbrøk, såfremt der udføres merarbejde ud over en periode på 3 måneder.

Deltidsansatte

Stk. 9

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og sygeplejersken modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler arbejdsgiver det samlede pensionsbidrag til Pensionskassen for Sundhedsfaglige, jf. § 4.

Lønudbetaling

Stk. 10

Sygeplejersker ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller

¹ Tillæg reguleres som følger: pr. 1. december 2024 med 5,51 % og pr. 1. december 2025 med 2,87 %. Bemærk at reguleringen sker på grundlag af til-lægget pr. 30. november 2024.

i højst 1 måned kan ansættes på timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af bruttoårslønnen, jf. stk. 2 og stk. 3. Der kan aftale tillæg til timelønnen, jf. stk. 5.

Timelønnede

Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren.

Stk. 11

Der ydes sygeplejersken fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned, uanset om sygeplejersken er ansat på fuld tid eller deltid. Beløbet er ikke pensionsgivende.

Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen på 1,56 kr. pr. time.

Tjenestedragt

§ 4 Pension

Stk. 1

For månedslønnede sygeplejersker oprettes en pensionsordning i PKA (PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, tlf. 39 45 45 40, pka@pka.dk, www.pka.dk).

Pensionsordning

Stk. 2

Til sygeplejerskers og ledende sygeplejerskers pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren 12 % og sygeplejersken 6 % af de i § 3, stk., 2, 3, 4 og 5 nævnte bruttomånedslønninger.

Pension
sygeplejersker

Stk. 3

Til timelønnede sygeplejersker udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med timelønnen.

Pension til
Timelønnede

Stk. 4

Arbejdsgiver indbetaler sædvanlig pension, dvs. såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 22 uger.

Pension under
barsel

Stk. 5

Sygeplejersken kan indgå en aftale med arbejdsgiver om, at der indbetales en større del af lønnen til pensionsordningen ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende.

Frivillig ind-
betaling til
pension

Sygeplejersken skal oplyse arbejdsgiver skriftlig om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen.
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan arbejdsgiver fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 6

Sygeplejersker, der er berettiget til folkepension, samt sygeplejersker,

der er gået på efterløn, kan efter sygeplejerskens valg undtages fra pensionsoprettelsen i stk. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.

Folkepension
og efterløn

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat. Arbejdstidens fordeling på ugens hverdage fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med sygeplejersken.

Arbejdstid

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

Der kan ikke etableres aftaler om delt tjeneste².

Stk. 2

Sygeplejersken skal, medmindre andet aftales, kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Tjenesteplan

Varsling af ændring i tjenestens beliggenhed skal gives med et varsel på 2 døgn. Hvis 2-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg, pr. påbegyndt time.

Stk. 3

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis sygeplejersken arbejder ud over 4 timer dagligt.

Pauser

Sygeplejersken har ret til en uforstyrret spisepause dog således, at sygeplejersken står til rådighed, hvis der opstår en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 4

Arbejde udover gennemsnitlig 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1, er overarbejde.

Overarbejde

Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller med et beløb svarende til bruttotimelønnen inkl. tillæg med tillæg af 50 %.

Det henstilles, at der i videst muligt omfang tages hensyn til sygeplejerskens ønsker, når der tages stilling til, hvorvidt honorering for overarbejde skal afspadseres eller udbetales, og hvornår afspadsering skal placeres. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Udbetaling af overarbejde skal ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er præsteret. Der beregnes ikke pensionsbidrag af udbetalt overarbejde.

For deltidsansatte og timelønnede vil der først være tale om overarbejde ved beskæftigelse ud over 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1.

² Aftaler om delt tjeneste indgået med sygeplejersken før 1. oktober 2005 er fortsat gyldige.

Stk. 5

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer i gennemsnit pr. uge, eller under 37 timer i gennemsnit over en periode på højst 4 uger, jf. stk. 1, er merarbejde.

Merarbejde opgøres pr. kalendermåned og kan afspadseres i forholdet 1:1 inden for de følgende 3 kalendermåneder. Afspadsering placeres i videst muligt omfang i overensstemmelse med medarbejderens ønsker.

Merarbejde

Har afspadsering ikke fundet sted i henhold til ovennævnte bestemmelse, udbetales merarbejdet i forholdet 1:1,25 ved udgangen af den 2. kalendermåned.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Stk. 6

Sygeplejersken har ret til frihed med sædvanlig løn på søgnehellidage i de tilfælde, hvor de falder på dage, hvor sygeplejersken normalt er på arbejde. Der er ikke ret til erstatningsfridag.

Tilsvarende gælder for juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag.

Sygeplejersker, der pålægges tjeneste på disse dage, har ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af brutotimelønnen inkl. tillæg.

Søgnehellidage

§ 6 Ferie og feriefriidagstimer

Stk. 1.

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ferielov

Stk. 2.

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der medarbejderen et ferietillæg på 1,95 % bestående af ferielovens ferietillæg på 1 % samt en overenskomstforhøjet andel på 0,95 %.

Ferietillæg

Med virkning pr. 1. juni 2025 er den overenskomstforhøjede andel på 1,49 % således, at ferietillægget pr. 1. juni 2025 udgør 2,49 %. Samtidig hermed ophører betalingen af løntillægget vedrørende store bededag.

Ferietillæg og feriegodtgørelse afregnes i henhold til ferielovens regler, og beregnes af alle i ferieåret (1.9 – 31.8) udbetalte skattepligtige beløb, samt af medarbejderens bidrag til pensionsordning, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Dog beregnes der ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn, der er udbetalt under ferie, feriepenge, der er udbetalt uden, at ferien er afholdt, eller af udbetalt ferietillæg.

Udbetalt ferietillæg modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til det udbetalte ferietillæg.

Timelønnede ydes, i stedet for løn under ferie og ferietillæg, feriegodtgørelse med 12,95 % bestående af ferielovens feriegodtgørelse på 12,5 % samt en overenskomstforhøjet andel på 0,45 %.

Feriegodtgørelse
til timelønnede

Stk. 3.

Medarbejderen optjener ret til 5 feriefridage med løn i hvert ferieår, der går fra den 1. september til den 31. august.

Feriefridagstimer

En fuldtidsansat optjener 3,08 feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse, svarende til 37 feriefridagstimer pr. ferieår. Deltidsansatte optjener forholds-
mæssigt svarende til $(3,08/37) \times \text{antal timer pr. uge}$.

Optjente feriefridagstimer afholdes i ferieafholdelsesperioden på 16 måneder (1.9 – 31.12 året efter).

Feriefridagstimerne kan afholdes fra den 1. i måneden efter de er optjent. Antal feriefridagstimer til afholdelse fastsættes på baggrund af den normale arbejdstid på tidspunktet for feriefridagenes afholdelse.

Feriefridagene holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt normalt er tilrettelagt. Arbejdsmæssige dage indgår med et forholdsmæssigt antal.

Løn under feriefridagstimerne svarer til løn under ferie efter ferielovens regler. Det vil sige, at løn under feriefridagstimerne udbetales med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet.

Gamle (herunder overførte) feriefridage afvikles før nye feriefridage.

Det kan aftales, at feriefridage holdes på forskud. Feriefridage på forskud følger principperne om forskudsferie i ferieloven - også med hensyn til modregning ved fratrædelse. De feriefridage der holdes på forskud fradrages i de feriefridage, som derefter optjenes i det pågældende ferieår.

Stk. 4.

Placeringen af feriefridagstimerne sker så vidt muligt efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af øvrig ferie.

Har medarbejderen ikke afholdt alle optjente feriefridagstimer inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31.12), kan de efter aftale overføres til den aktuelle ferieafholdelsesperiode (1.9 – 31.12 året efter), jf. stk. 5. Overføres feriefridagstimerne ikke udbetales de med januarlønnen.

Placering af
feriefridagstimer

Feriefridagstimer, der relaterer sig til den aktuelle ferieafholdelsesperiode kan varsles afholdt i en opsigelsesperiode med 1 måned varsel. Overførte feriefridagstimer, kan kun anses for afholdt i en opsigelsesperiode, hvis feriefridagstimerne i medfør af overførelsesaftalen allerede var placeret i den pågældende periode, jf. stk. 7.

Optjente og ikke afholdte feriefridagstimer udbetales ved fratræden sammen med sidste lønudbetaling.

Feriefridagstimer udbetales med den aktuelle bruttotimeløn inkl. tillæg på baggrund af den normale arbejdstid på optjeningstidspunktet. Der skal ikke beregnes pension af beløbet.

Stk. 5.

Parterne kan i henhold til ferieloven aftale overførsel af ferie og kan i henhold til stk. 4 aftale overførsel af feriefri dagstimer.

Medarbejderen og arbejdsgiver kan inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31.12) skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefri dage udover 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode (1.9 – 31.12 året efter).

Overførsel af ferie og feriefri dage

Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefri dage. Bilag 3 kan anvendes.

Stk. 6.

Hvis en timelønnet skal overføre ferie, skal dette inden 31. december efter ferieafholdelsesperiodens udløb (31.12) skriftligt meddeles den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (Feriekonto).

Underretningspligt

Stk. 7.

Overført ferie og feriefri dagstimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien/feriefri dagstimerne i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

Stk. 8.

Hvis medarbejderen, der har overført ferie, fratræder inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i en ferieafholdelsesperiode. Feriegodtgørelse for overførte feriedage samt kompensation for feriefri dage afregnes ved fratrædelsen med kontantbeløb baseret på optjeningen i det/de pågældende ferieår (1.9 – 31.8).

Ved fratræden

Stk. 9.

Fratræder en månedslønnet medarbejder, afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % til Feriekonto, jf. ferielovens almindelige regler. Når en timelønnet medarbejder fratræder, afregnes feriegodtgørelse med 12,95 % til Feriekonto.

§ 7 Kørselsgodtgørelse

Hvis arbejdsgiveren skønner det nødvendigt, at sygeplejersken benytter bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i sygeplejerskens egen bil efter statens takster.

§ 8 Sygdom og andet familiemæssigt fravær

Stk. 1

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt.

Sygdom

Sygeplejersker, med mere end 8 timers ugentlig beskæftigelse, er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

Timelønnede sygeplejersker, med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, oppebærer sygedagpenge efter reglerne i den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Sygdom
timelønnede

Timelønnede, der har været fast tilknyttet arbejdsstedet i 6 måneder, har ret til løn under sygdom for de allerede planlagte arbejdstimer.

Stk. 2

På hjemmeboende barns (under 18 år) 1. og 2. sygedag gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed uden løntræk. Hvis sygeplejersken misbruger ordningen kan den inddrages.

Barns sygdom

Stk. 3

Der henvises til bilag 4 for bestemmelser om tjenestefrihed og løn ved:

Andet fravær

- Omsorgsdage
- Ulykke og akut sygdom
- Barnets indlæggelse inden for de første 46 uger efter fødslen
- Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse
- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.
- Pasning af døende i hjemmet

Stk. 4

Der henvises endvidere til bilag 5 vedrørende sygefravær.

Stk. 5

Medarbejderen har ret til frihed uden løntræk ved deltagelse i bisættelse/begravelse af nærtstående (ægtefælle/samlever, børn/stedbørn, forældre/svigerforældre samt søskende).

Frihed ved
begravelse

§ 9 Barsel og adoption

Stk. 1

Ved orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er sygeplejersken omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning og bestemmelserne i dette regulativ, jf. bilag 4 og 6.

Stk. 2

Sygeplejerskens ret til sædvanlig løn i orlovsperioder, jf. stk. 3, 4, 5 og 6, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Har arbejdsgiver ikke ret til den fulde dagpengerefusion, vil lønnen blive reduceret med det manglende refusionsbeløb, jf. bilag 6.

Dagpengerefusion

Stk. 3

Moren har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen og indtil 30 uger efter fødslen.

Løn under barsel

Far eller medmor har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge. Desuden kan far/medmor og mor dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15 – 30.

Med ”medmor” forstås en kvinde, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler.

Stk. 4

Sygeplejersken har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.

Løn ved adoption

Ved fravær i forbindelse med afhentning af barnet i udlandet har sygeplejersken ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 2.

Sygeplejersken har ved adoption af dansk barn ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Efter modtagelsen af barnet har sygeplejersken ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 26 uger.

Stk. 5

For fødsler der finder sted efter 1. januar 2025 gælder følgende:

Flerlingeforældre med to eller flere børn ved samme fødsel eller flerlingeadoptanter har ret til fravær med sædvanlig løn i ekstra 13 uger til hver.

De 13 uger placeres ubrudt og i umiddelbar forlængelse af fravær efter stk. 3 og 4.

Stk. 6

For fødsler der finder sted efter 1. januar 2025 gælder følgende:

Soloforældre har ret til fravær med sædvanlig løn i ekstra 10 uger. De 10 uger placeres ubrudt i forlængelse af orlov efter stk. 3 og 4.

§ 10 Uddannelse

Stk. 1

Klinikkens samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af sygeplejerskernes faglige og personlige kvalifikationer.

Klinikken opfordres til systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling af sygeplejerskerne, f.eks. gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Dette beskrives i en kompetenceudviklingsplan.

Der er gensidigt ansvar for, at der f.eks. i en medarbejderudviklingssamtale, udarbejdes en kompetenceudviklingsplan, som ajourføres årligt.

For sygeplejersker med ledende funktioner kan der ved fastlæggelse af kompetenceudviklingsaktiviteter tages afsæt i ledelsesrelevant efter-/videreuddannelse.

Klinikken og sygeplejersken opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.

Ved planlægning tages hensyn til arbejdsstedets forhold og sygeplejerskens jobmæssige situation.

Stk. 2

I forbindelse med klinikkens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres årlige medarbejderudviklingssamtaler. Der kan findes inspiration

til indhold og grundlag for medarbejderudviklingssamtalen på DSR's hjemmeside.

Medarbejderudviklingssamtaler

Stk. 3.

Medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på 20 timer eller derover har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 5 dage om året. Medarbejdere med en ugentlig arbejdstid på mindre end 20 timer har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i 3 dage om året.

Betalt efteruddannelse

Medarbejderen har afhængigt af det ugentlige timetal ret (og pligt) til følgende antal betalte uddannelsesdage pr. år (fra 1. dec. til 30. nov.):

Ugentligt timetal	Antal betalte uddannelsesdage
8-19	2
20-37	4

Ved ansættelse i et overenskomstår har medarbejderen ret til et forholdsmæssigt antal betalte efteruddannelsesdage.

Timelønnede har ikke ret til betalte efteruddannelsesdage.

Ubrugte efter- og videreuddannelsesdage kan overføres til de efterfølgende år inden for overenskomstperioden.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler lægepraksis sædvanlig løn til medarbejderen, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Lægepraksis kan eventuelt få lønrefusion fra en offentlig- eller organisationsfinansieret ordning.

Efter- og videreuddannelse bør foregå inden for normal arbejdstid. Foregår uddannelsen uden for normal arbejdstid kompenseres der for den medgæede uddannelsesetid med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1. Det vil sige afspadsering time for time eller betaling med medarbejderens almindelige timeløn. Uddannelse på lørdage/søndage berettiger dog altid medarbejderen til en hel erstatningsfridag pr. uddannelsesdag.

Ved overenskomstens udløb den 30. november 2026 opgøres antal benyttede uddannelsesdage. For medarbejdere, der pr. denne dato har været ansat i minimum 12 måneder og ikke har haft adgang til at benytte sin ret til betalte uddannelsesdage, skal uddannelsesdagen(e) udbetales med decemberlønnen i 2026. Der betales pr. manglende dag svarende til gennemsnitslønnen pr. arbejdsdag. Såfremt medarbejderen ikke har været ansat i hele overenskomstperioden, betales der forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesperioden for ubrugte efter- og videreuddannelsesdag

Yderligere 1 uddannelsesdag

Stk. 4

For den resterende uddannelsesdag gælder følgende:

Sygeplejersken har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i yderligere 1 dag pr. år. Det kan aftales, at lægen helt eller delvist udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab.

Stk. 5

Deltager sygeplejersken i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Stk. 6

Hvis sygeplejersken ønsker det, attesterer arbejdsgiveren for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet, f.eks. sidemands-oplæring etc.

§ 11 Seniorbonus

Der optjenes en årlig seniorbonus til alle sygeplejersker fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60, 61 og 62 år eller mere. Seniorbonus

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårsløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år eller mere	1,6 %

Seniorbonussen udbetales en gang årligt med lønnen i december måned.

Seniorbonussen kan konverteres til pensionsindbetaling.

Det kan mellem lægen og sygeplejersken aftales, at seniorbonussen helt eller delvist konverteres til frihed. Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af brutto-årslønnen. Det betyder, at seniorbonussen efter aftale mellem læge og sygeplejerske kan konverteres til følgende antal fridage:

Bonus	Antal fridage
0,8 %	1-2
1,2 %	1-3
1,6 %	1-4

Det betyder, at der mellem lægen og sygeplejersken i løbet af optjeningsåret kan aftales, at seniorbonussen helt eller delvist konverteres til frihed i kalenderåret efter (udbetalingsåret).

Seniordagen(e) afvikles i udbetalingsåret og kan afvikles fra 1. januar til 31. december i udbetalingsåret.

Læs mere om seniorbonus i bilag 8.

§ 12 Opsigelse

Stk. 1

Det henstilles, at der sikres sygeplejersken størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren, inden opsigelse finder sted, orienterer og drøfter opsigelsen med sygeplejersken. Særligt i de situationer,

Opsigelse

hvor klinikken lukker, henstilles til, at arbejdsgiver så tidligt i forløbet som muligt orienterer sygeplejersken om en mulig opsigelse.

Stk. 2

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en sygeplejerske opsiges eller siger sin stilling op.

Funktionærlov

Stk. 3

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til sygeplejersken. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Der vedlægges en kopi af opsigelsen, som den ansatte kan udlevere til sin organisation ved dennes eventuelle inddragelse.

Skriftlig
begrundelse

Stk. 4

Ved opsigelse af en ansat orienteres Dansk Sygeplejeråd skriftligt herom.

Stk. 5

Sygeplejersker får i forbindelse med afskedigelse ret til op til to timers frihed med løn til at søge vejledning deres a-kasse/fagforening. Friheden skal placeres under behørig til driften i klinikken.

§ 13 Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og sygeplejersker, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Generelle
bemærkninger

Tillidsrepræsentanten har hidtil været sygeplejerskernes talerør, og i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanten ændret, og tillidsrepræsentanten vil i fremtiden i højere grad også være dialog- og sparringspartner for ledelsen.

Stk. 2

I enhver klinik omfattet af dette regulativ, hvor der er mindst 6 organiserede sygeplejersker, kan der vælges én tillidsrepræsentant blandt disse. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Valg af
tillids-
repræsentant

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede sygeplejersker, der har været ansat mindst et år i den pågældende klinik.

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til ledelsens kendskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af organisationen og af denne meddelt til arbejdsgiveren.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra arbejdsgivers side mod det foretagne valg skal være organisationen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Ved sin godkendelse garanterer organisationerne, at alle stemmeberettigede er sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 4

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Det handler om at skabe dialog og løsninger på eventuelle uoverensstemmelser – og højne informationsniveauet.

Tillidsrepræsentantens opgaver

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for, i arbejdstiden, at mødes med nyanførte medarbejdere. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om forestående ansættelser, advarsler og afskedigelser.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte sygeplejerskers personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge forslag, klager eller henstillinger for ledelsen samt optage forhandlinger om disse.

Tillidsrepræsentanten kan anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationen.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Stk. 5

En klinik, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter organisationen med henblik på afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at mødet skal afholdes hurtigst muligt.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en sygeplejerske fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden organisationen har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre parterne er enige herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant efter, at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er klinikken ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder.

Denne godtgørelse er endelig således, at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt af et af parterne nedsat afskedigelsesnævn.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 6

Opsigelsesreglerne i stk. 5 gælder også for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 14 Fortolkning af regulativet og overenskomstbrud

Stk. 1

Enhver uenighed om forståelsen af dette regulativ kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling og eventuelt voldgift efter nedenstående regler.

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne.

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 15 Regulativets varighed og overgangsregler

Stk. 1

Regulativet træder i kraft den 1. december 2024 og afløser tidligere udsendte Regulativ for lægepraksis eller specialklinikker.

Bilag 2

Vejledning til beregning af overgangstillæg i § 3, stk. 2

En nyansat sygeplejerske med en hidtidig samlet løn (dvs. grundløn og faste tillæg excl. arbejdstidsbestemte tillæg), der overstiger satserne i § 3, stk. 2, bevarer som minimum sin hidtidige samlede løn ved ansættelse i en klinik.

Differencen mellem lønningerne udbetales som et overgangstillæg. Den samlede løn kan dog ikke overstige lønnen for en sygeplejerske med mere end 2 års praksiserfaring, jf. § 3, stk. 3. Den løn, der sammenlignes er nettolønnen. Dvs. lønnen uden nogen former for pensionsbidrag.

Overgangstillægget bortfalder, når der er opnået to års praksiserfaring, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiver og sygeplejersken.

Har sygeplejersken tillæg til sin løn, skal det bemærkes at arbejdstidsbestemte tillæg, fx nattillæg, weekendtillæg m.v., ikke medregnes i hidtidig løn.

Eksempler:

Pr. 1.12.2024: En sygeplejerske kommer fra en ansættelse på et hospital i København. Medarbejderens løn excl. pensionsbidrag var 33.500,00 kr. Da nettomånedslønnen for sygeplejersker ifølge Regulativet er højere, skal der ikke betales noget overgangstillæg.

Pr. 1.12.2024: En sygeplejerske er ansat i Københavns kommune og har en samlet nettoløn på kr. 38.000. Her skal betales overgangstillæg:

	Nettoløn (uden pension)	Bruttoløn inkl. Eget bidrag (6%)	Arbejdsgivers pensionsbidrag (12%)	I alt
Regulativet trin 1 (indtil 2 års praksiserfaring)	36.536,15	38.868,24	4.664,19	43.532,43
Overgangstillæg 35.000-33.729,77*	1.463,85	1.557,29	186,88	1.744,17
I alt	38.000,00	40.425,53	4.851,06	45.276,60

*Løn inkl. eget pensionsbidrag på 6% beregnes ved følgende beregning: $100/94$ af $1.463,85 = 1.557,29$

Pr. 1.12.2024: En sygeplejerske er ansat på et sygehus med en løn og et tillæg, der giver hende en samlet nettoløn på kr. 41.500 kr. Da denne løn er højere end nettolønnen i Regulativet til en sygeplejerske med 2 års praksiserfaring (41.437,67 kr.), skal der ikke betales noget overgangstillæg. Sygeplejersken indplaceres derimod direkte på løntrin 2, svarende til en medarbejder med 2 års praksiserfaring

Bilag 3

Aftale om overførsel af ferie for konsultationssygeplejersker

I henhold til gældende Regulativ for lægepraksis eller speciallægeklinikker

1. Overført ferie

Parterne har inden ferieårets udløb aftalt,

at _____ feriedage (som ligger ud over 20 dage) overføres til følgende ferieafholdelsesperiode

at _____ feriefri dagstimer overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

☐ Ferien afholdes fra den _____ til den _____.

☐ Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden fra den _____ til den _____.

☐ Anden eller supplerende aftale:

Bemærk: Det er ikke nødvendigvis de overførte feriedage, der afvikles som beskrevet ovenfor, men et antal feriedage svarende til antallet af de overførte feriedage. Det skyldes, at den overførte ferie efter ferielovens regler skal afholdes først.

3. Parternes underskrifter

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Sygeplejerskens underskrift

Vedrørende timelønnede:

Kopi af denne aftale sendes inden ferieafholdelsesperiodens udløb til FerieKonto eller udsteder af feriekort, hvis den overførte ferie ikke er optjent hos nærværende arbejdsgiver.

Bilag 4

Fravær af familiemæssige årsager

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Omsorgsdage	Til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen. Kan afholdes som hele eller halve dage. Ved jobskifte maksimalt 2 dage i samme kalenderår pr. barn. Ikke afholdte dage bortfalder ved kalenderårets udløb, dog kan der ske overførsel fra år 1 til år 2. 2 dage pr. barn pr. kalenderår, 16 dage i alt. Ingen offentlig dækning. Sædvanlig løn	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Ulykke og akut sygdom	Tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, som kræver medarbejderens tilstedeværelse øjeblikkeligt. Tilstedeværelse skal være påtrængende nødvendig. Kortere varighed. Ingen offentlig dækning. Intet lønkrav.	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværsperiode Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Spædbarnets indlæggelse	Indlæggelsen skal finde sted inden for 46 uger efter fødslen. Fraværsretten forlænges med indlæggelsesperioden. Arbejdsgiver skal uden ugrundet ophold orienteres om indlæggelsen samt om udskrivelsen. Medarbejderen kan genoptage arbejdet under indlæggelsen, og herved suspendere orloven, indtil barnets udskrivelse.	Betingelser Særlige bemærkninger

	Varslingsfrister omkring barselsorlov forlænges med indlæggelsestiden. Allerede meddelte varsler annulleres og nye skal afgives inden 2 uger efter udskrivelsen. Dagpenge i højst 3 måneder. Sædvanlig løn i op til 3 måneder.	Kompensation Løn
--	--	--------------------------------

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Børns hospitalsindlæggelse	Forældre til børn under 14 år. Også hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. På opfordring skal der fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder. Ingen offentlig dækning Sædvanlig løn.	Betingelser Fraværperiode Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år	Barsellovens § 26 skal være opfyldt. Som udgangspunkt skønnes indlæggelse/pleje i minimum 12 dage nødvendigt. Maksimum 52 uger inden for 18 måneder. Arbejdsgiver kan begrænse fravær til 1 måned pr. år pr. barn. Kan aftale yderligere fravær. Dagpenge i 52 uger inden for 18 måneder. Sædvanlig løn i mindst 1 måned pr. år i forbindelse med fravær til pasning af alvorligt syge børn under 18 år.	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af barn med nedsat funktionsevne	Under 18 år. § 42 i Lov om social service skal være opfyldt. Nødvendigt at passe barnet i eget hjem. Varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Tjenestefrihed svarende til antal timer, hvortil kommunen yder tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiver kan begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Tabt arbejdsfortjeneste via kommunen. Intet lønkrav.	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation Løn

Årsag	Vilkår	Bemærkninger
Pasning af nærtstående døende i hjemmet	§ 119 i Lov om social service skal være opfyldt. Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Hospitalsbehandling udsigtsløs. Ej tidsbestemt. Indtil 14 dage efter dødsfald. Plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge. Arbejdsgiver betaler forskellen i plejevederlag og sædvanlig løn. Der optjenes ret til ferie under fraværet. Arbejdsgiver betaler pensionsbidrag af sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.	Betingelser Særlige bemærkninger Fraværperiode Kompensation Løn

Bilag 5

Sygefravær

Det er vigtigt, at der er fokus på sygefravær, at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan tit relateres til forhold både på og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man får kortlagt mulige årsager til sygefravær, og ud fra denne kortlægning forsøger at nedbringe sygefraværet.

I den forbindelse undersøges behovet for dialog mellem den sygemeldte og klinikken om situationen på såvel kort som på langt sigt.

Målet er:

- At mindske sygefraværet
- At følge op på sygefravær
- At opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden
- At få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær

Konkrete redskaber kunne være:

- Procedure for sygemelding
- Analyse af fraværsårsager
- Sygefraværssamtaler
- Rundbordssamtaler,
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding i større omfang
- At give mere plads til medarbejdere med kroniske lidelser via anvendelse af
f.eks. § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere
- At formalisere kontakt mellem sygemeldte og virksomhed i større omfang

For at forebygge fremtidigt sygefravær drøftes mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær i forbindelse med arbejdspladsens arbejde med arbejdsmiljøet. Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe inddrages denne i drøftelserne.

Bilag 6

Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser³

Bilag 6 gælder for forældre til børn, der fødes eller modtages den 2. august 2022 eller senere. For vejledning om reglerne for forældre til børn født eller modtaget før den 2. august 2022, kontakt din faglige organisation.

Retten til fravær med løn efter overenskomsten

Barsel



Morens og farens/medmorens ret til sædvanlig løn i orlovsperioder er betinget af, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion. Har arbejdsgiver ikke ret til den fuld dagpengerefusion vil lønnen blive reduceret med det manglende refusionsbeløb.

Bemærk, at moren har ret til op til 30 ugers orlov med sædvanlig løn efter fødslen, men da der samtidig er en lige fordeling af dagpengene med 24 uger til hver af forældrene, vil der være tilfælde hvor moren skal have overført minimum 6 ugers dagpenge for ikke at blive reduceret i løn, jf. ovenfor.

Moren har ret til sædvanlig løn i 4 uger før fødslen og op til 30 uger efter fødslen.

Moren har ret til fravær tidligere end 4 uger før fødslen, hvis der er risiko for moderen eller fostret, jf. barsellovens § 6, stk. 2.

Ugerne med sædvanlig løn efter fødslen fordeles således:

- 10 uger i uge 1-10
- 4 uger i uge 11-14
- Herefter 16 uger i uge 15-30 til deling med faren/medmoren

³ Oversigten skal suppleres med barsellovens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens/medmorens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten, samt forældrenes muligheder for at overdrage dagpengeretten imellem sig mv.

Desuden har moren:

- Ret til løn under fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, der skyldes sygelige forhold
- Ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen

Faren/medmoren har ret til sædvanlig løn i op til 20 uger efter fødslen. De fordeles således:

- 2 uger i forbindelse med fødsel
- Yderligere 2 uger, der afholdes inden barnets 46. uge
- 16 uger til deling med moren
- Op til 16 uger med løn til deling. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der højst udbetales løn i 16 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 16 uger.

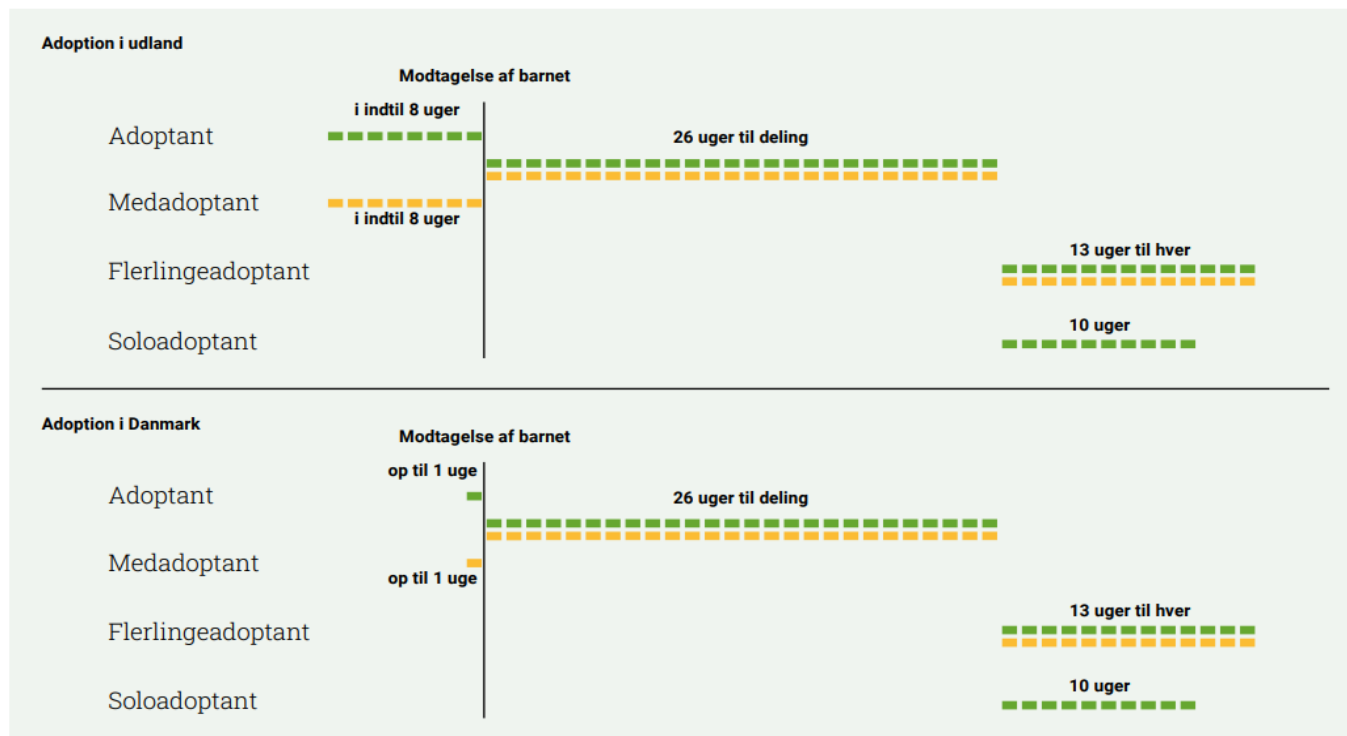
Flerlingeforældre og soloforældre:

For fødsler, der finder sted efter 1. januar 2025 gælder følgende:

Flerlingeforældre med to eller flere børn ved samme fødsel har ret til fravær med sædvanlig løn i ekstra 13 uger til hver. De 13 uger placeres ubrudt i forlængelse af orlov efter § 9, stk. 3 og 4.

Soloforældre har ret til fravær med sædvanlig løn i ekstra 10 uger. De 10 uger placeres ubrudt i forlængelse af orlov efter § 9, stk. 3 og 4.

Adoption



Fravær med løn før modtagelsen af barnet

Afhentning af barnet i udlandet

Medarbejderen har ret til fravær med sædvanlig løn i **indtil 8 uger**, hvis der stilles krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

Modtagelse af barn i Danmark

Medarbejderen har ved adoption af barn i Danmark ret til fravær med sædvanlig løn i **op til 1 uge** før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, der ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Fravær med løn efter modtagelsen af barnet

Ugerne, med ret til sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet fordeles således mellem adoptanterne:

- Adoptanterne har ret til fravær med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.
- Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der højst betales løn i 26 uger til adoptanterne tilsammen.

Bemærk, at adoptanten har ret til op til 26 ugers orlov med sædvanlig løn efter modtagelsen, men da der samtidig er en lige fordeling af dagpengene med 24 uger til hver af adoptanterne, vil der være tilfælde hvor adoptanten skal have overført minimum 2 ugers dagpenge for ikke at blive reduceret i løn, jf. ovenfor.

Flerlingeadoptanter og eneadoptanter:

For adoptioner, der finder sted efter 1. januar 2025 gælder følgende:

Flerlingeadoptanter med to eller flere børn ved samme adoption har ret til fravær med sædvanlig løn i ekstra 13 uger til hver. De 13 uger placeres ubrudt i forlængelse af orlov efter § 9, stk. 3 og 4.

Soloadoptanter har ret til fravær med sædvanlig løn i ekstra 10 uger. De 10 uger placeres ubrudt i forlængelse af orlov efter § 9, stk. 3 og 4.

Endvidere gælder ligebehandlingslovens og dagpengelovgivningens regler for meddelelse af graviditet, meddelelse om afholdelse af barselsorlov og adoptionsorlov, forlængelse af orlov, udskudt orlov, faderens/medmoderens muligheder for at anvende forlods af fraværsretten samt forældrenes muligheder for at fordele dagpengeretten imellem sig.

Bilag 7

Gravide

Hensigten med denne aftale er, at tilbyde flest mulige beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er, at:

- Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet
- Fremme fortsat beskæftigelse af gravide
- Fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide
- Fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf
- Skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær

Hvis der findes en arbejdsmiljøgruppe, skal denne inddrages i drøftelser om gravides tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning. Ellers drøftes det i forbindelse med arbejdspladsens øvrige arbejdsmiljømæssige opgaver.

Der henvises bl.a. til AT-vejledning A.1.8 - 10. revideret i oktober 2024 om ”Gravides og ammendes arbejdsmiljø” - [Gravides og ammendes arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet](#)

Bilag 8

Vejledning om seniorbonus

For sygeplejersker, der er fyldt 61 år eller mere, skal der udbetales en seniorbonus i december måned.

Seniorbonussen udbetales i det kalenderår, der følger efter, at sygeplejersken er fyldt 60, 61, 62 (eller mere), og udbetales som en procentdel af medarbejderens sædvanlige bruttoårløn i det forudgående år.

En sygeplejerske, der fylder 60 år, skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårløn ganget med 0,8 %. Bonussen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der første gang udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor sygeplejersken fylder 61 år. Bonussen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårløn – altså bruttoårlønnen i det år, hvor sygeplejersken fylder 60 år.

En sygeplejerske, der fylder 61 år, skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårløn ganget med 1,2 %. Bonussen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor sygeplejersken fylder 62 år. Bonussen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårløn – altså bruttoårlønnen i det år, hvor sygeplejersken fylder 61 år.

En sygeplejerske, der fylder 62 år (eller mere), skal have en bonus svarende til sin sædvanlige bruttoårløn ganget med 1,6 %. Bonussen udbetales i december det følgende kalenderår. Det betyder, at der udbetales seniorbonus i december måned i det år, hvor sygeplejersken fylder 63 år (eller mere). Bonussen udregnes på grundlag af det forudgående års bruttoårløn – altså bruttoårlønnen i det år, hvor sygeplejersken fylder 62 år (eller mere).

Bruttoårlønnen indeholder følgende løndelev:

- Nettoløn, inklusiv personlige tillæg
- Egetbidraget til pension
- Arbejdsgiverbidraget til pension
- Ferietillæg⁴

Følgende løndelev indgår ikke i bruttoårlønnen:

- Overarbejde
- Tillæg for fri tjenestedragt

Seniorbonussen er ikke pensionsgivende. Det vil sige, at der ikke skal trækkes egetbidrag til pension, eller tillægges arbejdsgiverpension til seniorbonus.

Seniorbonussen indgår heller ikke i den ferieberettigede indtægt.

Konvertering af bonus

Hvis sygeplejersken ønsker det, kan seniorbonussen konverteres til pensionsindbetaling. Dette kan sygeplejersken anmode om inden 1. december i udbetalingsåret.

Der kan mellem lægen og sygeplejersken aftales, at seniorbonussen helt eller delvist kan konverteres til frihed (seniordag). Seniordagen(e) afvikles i det følgende kalenderår (udbetalingsåret). Det betyder, at der

⁴ Ved afholdelse af ferie tilkommer der sygeplejersken et ferietillæg, jf. overenskomstens § 6, stk. 2. Ferietillægget vil ofte være udbetalt i starten af ferieåret omkring 1. maj.

skal indgås aftale om konvertering af bonus til frihed senest den 31. december i kalenderåret før udbetalingsåret. Seniordagene kan afvikles fra 1. januar til 31. december i det følgende kalenderår (udbetalingsår).

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen. Det betyder, at seniorbonussen kan konverteres til følgende antal seniordage:

Bonus	Antal seniordage
0,8 %	1-2
1,2 %	1-3
1,6 %	1-4

Ex.

Sygeplejersken fylder 60 år i 2024. Der indgås aftale om konvertering af bonus til én seniordag senest 31. december 2024. Den ene seniordag skal afvikles i perioden 1. januar til 31. december 2025. Da én seniordag udgør 0,4 % af bruttoårslønnen, skal sygeplejersken i december 2025 have udbetalt resten – det vil sige 0,4 % som bonus.

Tiltræden eller fratræden i løbet af et kalenderår

Tiltræder eller fratræder sygeplejersken sin stilling i løbet af et kalenderår, afregnes alene en forholdsmæssig andel af optjent seniorbonus, svarende til den periode sygeplejersken konkret har været ansat.

Ex.

En sygeplejerske, som blev 60 år i februar 2024, fratræder i juli 2025. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2025 med 0,8 % af bruttoårslønnen i 2024. Ved sin fratræden skal hun have afregnet den seniorbonus, hun optjente i 2024 – det vil sige 0,8 % af bruttoårslønnen i 2024 + den seniorbonus, hun når at optjene i 2025 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juli 2025.

Hvis sygeplejersken har lavet en aftale om hel eller delvis konvertering af bonus til frihed, vil der også skulle laves en forholdsmæssig afregning.

Ex.

En sygeplejerske, som bliver 60 år i februar 2024, fratræder i juli 2025. Hun ville være berettiget til at få udbetalt seniorbonus første gang i december 2025 med 0,8 % af bruttoårslønnen i 2024. Sygeplejersken indgår i 2024 en aftale med lægen om at konvertere bonussen til 2 fridage til afholdelse i 2025. Hvis hun ved sin fratræden har afviklet de to seniordage, skal hun kun have afregnet den seniorbonus, hun har nået at optjene i 2025 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2025. Hvis hun ikke har fået afviklet de 2 seniordage inden sin fratræden, skal der afregnes 0,8 % af bruttoårslønnen i 2024 + den seniorbonus, hun når at optjene i 2025 – det vil sige 1,2 % af bruttolønnen i perioden januar til og med juni 2025.

Bilag 9

Seniorer

Klinikken værdsætter seniorernes arbejdskraft, hvorfor det er vigtigt med tilbud om større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og gives muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for klinikken og til gavn for den enkelte medarbejder.

Målet er:

- At sikre fortsat udvikling for klinikken og medarbejder
- At fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- At synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- At sikre kontinuitet for medarbejder og klinikken i tide
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Klinikken og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejder-samtale, eller når en af parterne ønsker det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene er ikke en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse og udvikling.

Bilag 10

Styrk arbejdsmiljøet – forebyg trusler om vold, vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Arbejdsgiver skal i henhold til arbejdsmiljølovgivningen forebygge, at arbejdet medfører risiko for helbredsforringelser. Et godt arbejdsmiljø fordrer samtidig, at ledelse og medarbejdere gør en indsats for at løse evt. problemer og dermed kontinuerligt bidrager til, at lægepraksis er et godt sted at arbejde⁵.

Intentionen med nedenstående anbefalinger er:

- at understøtte et fokus på, at almen praksis arbejder med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø,
- at motivere arbejdspladserne til aktivt at forebygge krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, og ikke mindst de negative effekter heraf
- samt at pege på, hvordan eventuelle konkrete uoverensstemmelser mellem arbejdsgiver og sygeplejersker kan løses.

Sigtet er, at sygeplejerske og ledelse fungerer med en effektivitet, kvalitetsbevidsthed og trivsel, der går op i en højere enhed.

Forebyggelse ift. det psykiske arbejdsmiljø generelt

Et godt psykisk arbejdsmiljø og et godt samarbejde giver et godt fundament for at møde borgere på en professionel og hensigtsmæssig måde med opmærksomhed på særlige behov eller forudsætninger hos borgeren.

Den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) er et af de værktøjer, der kan give arbejdspladsen konkret og systematisk viden og muligheder for at handle i relation til arbejdsmiljøet.

Hvis I har brug for inspiration til at komme i gang med en arbejdspladsvurdering og/eller til arbejdet med et godt arbejdsmiljø, kan I finde materialer om APV og en række andre emner her:

https://www.arbejdsmiljoweb.dk/din_arbejdsplads/praktiserende
<https://amid.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdspladsvurdering/>

- Arbejdstilsynets 'Tjekliste til brug for virksomhedernes arbejdspladsvurdering – Læger, tandlæger og dyrlæger'. <https://amid.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdspladsvurdering/hvad-kan-i-goere-apv/apv-tjeklister/apv-tjeklister-til-social-og-sundhed/> kan være et godt afsæt, når I arbejder med at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynets tjekliste til brug for små virksomheder: **Arbejdsmiljøvejviser nr. 34 2009:** <https://amid.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdspladsvurdering/hvad-kan-i-goere-apv/arbejdsmiljoevejvisere/laeger-tandlaeger-og-dyrlaeger-arbejdsmiljoevejviser/>

⁵ Den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007, er implementeret i regulativet med bilagets retningslinier.

Forebyggelse af vold og trusler om vold

Arbejdsgiver har pligt til at forebygge arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold⁶. Volden kan forekomme både i og uden for arbejdstiden. En væsentlig del af forebyggelsen handler om at vurdere, hvor og hvornår der er risiko for voldsepisoder, hvem der er mest udsat og hvordan fx tilrettelæggelsen af arbejdet og nødvendig instruktion og oplæring kan sikre hensigtsmæssig håndtering af trusler og vold.

Hvis der er risiko for at medarbejdere bliver udsat for arbejdsrelateret vold, skal arbejdsgiveren løbende vurdere risikoen, fx i APV og i den daglige planlægning af arbejdet.

Arbejdstilsynets vejledning – At-vejledning D.4.3.-4 – beskriver, hvor arbejdsrelateret vold kan forekomme, helbredsmæssige reaktioner, forebyggelse, håndtering og opfølgning.

<https://amid.dk/arbejdsmiljoearbejdet/arbejdspladsvurdering/hvad-kan-i-goere-apv/arbejdsmiljoevejvisere/laeger-tandlaeger-og-dyrlaeger-arbejdsmiljoevejviser/>

Til arbejdspladser, der sjældent oplever trusler og vold, har 'BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø, Velværd og Administration' (som Dansk Sygeplejeråd er repræsenteret i) udarbejdet seks guider og seks startkort, når man skal i gang med arbejdet med at forebygge og håndtere voldsomme episoder.

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/seksguideromvold>

Forebyggelse af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Arbejdsgiver har pligt til at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

På alle arbejdspladser kan der opstå krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Det er af stor vigtighed, at ledelsen udtrykker klare holdninger hertil og sikre fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som medarbejdere og ansatte bør udvise på arbejdspladsen og hvilken adfærd, der ikke kan accepteres. En politik eller retningslinje udarbejdet på arbejdspladsen, er et godt sted at formulere dette samt hvordan forebyggelse og håndtering varetages på den konkrete arbejdsplads. Endvidere understøtter en klar retningslinje, at medarbejdere har tillid til, at et problem vil blive taget alvorligt.

I Arbejdstilsynets vejledning – [At-vejledning 4.3.](#) – kan I finde mere om regel, definition, årsager, forebyggelse, håndtering og evt. anmeldelse af krænkende handlinger som en arbejdsulykke.

Hvis der opstår situationer med krænkende handlinger, er det væsentlig at medarbejderen henvender sig til arbejdsgiveren/lederen, evt. sammen med en bisidder (fx tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentant). Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt der er problemer eller hvordan disse skal løses, kan det være formålstjenligt, at parterne kontakter de respektive organisationer eller fx en ekstern arbejdsmiljørådgiver med henblik på kvalificeret vejledning.

I kan endvidere finde materiale om mobning her

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/mobning>

Og om krænkende handlinger af seksuel karakter her

https://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel/vold_og_trusler/kraenkende-handlinger-af-seksuel-karakter

⁶ Arbejdsrelateret vold er situationer, hvor en borger udsætter en medarbejder for angreb mod kroppen, fremsætter trusler – såvel verbale som non-verbale.

Bilag 11

Den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet

For at styrke og fastholde et godt arbejdsmiljø er parterne enige om, at det løbende sikres, at der er sammenhæng mellem arbejdsomængde og ressourcer.

Det kan f.eks. ske ved den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Arbejdsgiver og medarbejdere skal drøfte sammenhængen mellem målsætninger for kvalitet, arbejdsopgaverne, patient-flow og mængden af arbejdsopgaver, der tilflyder lægekonsultationens medarbejdere. Og dette vurderes i lyset af de afsatte ressourcer, den afsatte tid til den enkelte opgave/konsultation og den aftalte arbejdstid.

Følgende spørgsmål kan inspirere til de lokale drøftelser:

- Er der den nødvendige tid til patienterne og de forskellige konsultationer
- Er medarbejderne tilstrækkeligt oplært/uddannet til deres opgaver
- Efterlever indsatserne de ønskede krav til kvalitet og dokumentation
- Er retningslinjerne ajourført i forhold til uddelegerede opgaver
- Løses opgaverne af de rette personer

Det er lægens ansvar, at der foretages prioritering, planlægning og organisering af arbejdet.

Drøftelsen gennemføres som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 4, i bekendtgørelse nr. 65 af 22/01/2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

