

**Samlet overenskomstgrundlag**

**CFR Hospitaler A/S**

**og**

**Center for Billeddiagnostik ApS**

**2017 - 2020**



# INDHOLD

## 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 .....	12
§ 6 – Gaver .....	12
§ 7 – Efteruddannelse .....	12
§ 8 – Tjenestefrihed .....	13
§ 9 – Arbejdstid .....	13
§ 10 - Befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse .....	13
§ 11 – Sikkerhedsudvalg .....	14
Kapitel 2 Månedslønnede sygeplejersker .....	15
12 – Løn .....	15
§ 13 – Pension .....	19
§ 14 – Ferie og feriefridage .....	20
§ 15 – Sygdom og børns sygdom .....	21

§ 16 – Børneomsorgsdage .....	<u>23</u>
§ 17 – Graviditet, barsel, adoption m.v.....	<u>24</u>
§ 18 – Opsigelse.....	<u>27</u>
Kapitel 3 .....	<u>30</u>
§ 19 – Timeløn.....	<u>31</u>
§ 20 - Arbejdstid (kun timelønnede) .....	<u>33</u>
§ 21 Søgnhelligdage og andre særlige fridage.....	<u>34</u>
§ 22 Arbejdstidsbestemte ydelser .....	<u>36</u>
§ 23 Overarbejde .....	<u>36</u>
§ 24 Fridøgn .....	<u>37</u>
§ 25 Aflysning af planlagt tjeneste.....	<u>37</u>
§ 26 Opsigelse .....	<u>37</u>
§ 27 Sygdom.....	<u>38</u>
Kapitel 4 .....	<u>38</u>
§ 28 - Øvrige vilkår .....	<u>38</u>
§ 29 – Funktionærloven.....	<u>38</u>
§ 30 – Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser.....	<u>39</u>
§ 31 – Hovedaftale .....	<u>39</u>
§ 32 – Procedure for interesselister .....	<u>40</u>
§ 33 – Fortolkningstvivel.....	<u>40</u>

§ 34 – Opsigelse af overenskomst .....	<u>41</u>
Oversigt over bilag og protokollater .....	<u>42</u>
Bilag 1 Arbejdstid.....	<u>43</u>
Hovedområde .....	<u>43</u>
§ 1 Mødeplan og tjenesteliste .....	<u>43</u>
§ 2 Arbejdstid .....	<u>44</u>
§ 3 Fridøgn.....	<u>47</u>
§ 4 Sønehelligdage og andre særlige fridage .....	<u>47</u>
§ 5 Afspadsring .....	<u>49</u>
§ 6 Arbejdstidsbestemte ydelser .....	<u>51</u>
§ 7 Omlagt tjeneste.....	<u>52</u>
§ 8 - Inddragelse af fridøgn og andre frihedsperioder .....	<u>52</u>
§ 9 – Overarbejde .....	<u>53</u>
§ 10 – Merarbejde .....	<u>54</u>
§ 11 – Frivilligt ekstra arbejde .....	<u>55</u>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<b>Kapitel 1</b> <b>Fælles bestem-</b> <b>melser</b>		Det virksomhedsspecifikke protokollat re- gulerer løn, pension og arbejdstid samt en- kelte andre vilkår. Øvrige bestemmelser er fra Landsoverenskomsten
<b>§ 1 – Overenskom-</b> <b>stens område</b> = § 1 i Landsoverens- komsten	<b>Stk. 1.</b> Overenskomsten omfatter alle timelønnede og månedslønnede sygeple- jersker 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 overens- komsten i henhold til nedenstående stk. 2- 5.	
	<b>Stk. 2.</b> Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	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 særftaler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet. De virksomhedsspecifikke særftaler knytter sig til overenskomsten og kan alene opsiges til samme tidspunkt og med samme varsel som landsoverenskomsten.</p>	<p>Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet i denne kommenterede udgave.</p>
	<p><b>Stk. 4.</b>            Ny optagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.</p>	
	<p><b>Stk. 5.</b>            Ny optagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i forvejen har overenskomst med DSR, kan tiltræde overenskomsten. Eventuelle forskelle mellem det eksisterende overenskomstgrundlag på virksomheden og nærværende overenskomst videreføres i virksomhedsspecifikke særftaler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet.</p>	<p>Det betyder, at allerede indgåede overenskomster fortsætter således, at Landsoverenskomsten bliver gældende i sammenhæng med en virksomhedsspecifik særftale.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
		tale om løn, pension, arbejdstid m.v. såfremt disse vilkår ikke er identisk med landsoverenskomstens bestemmelser.
<p><b>§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede</b></p> <p>= § 2 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ved månedslønnede forstås medarbejdere med mere end gennemsnitlig 8 timers beskæftigelse pr. uge. Gennemsnittet beregnes over 1 måned, dog kan der indgås en konkret og individuel aftale med medarbejderen om en længere periode, dog maksimalt 3 kalendermåneder.</p>	
	<p><b>Stk. 2.</b> Ved timelønnede forstås medarbejdere med maksimalt 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge. Gennemsnittet beregnes over 1 måned, dog kan der indgås en konkret og individuel aftale med medarbejderen om en længere periode, dog maksimalt 3 kalendermåneder.</p>	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	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 3 – Ansættelse</b> = § 3 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ansættelse sker ved en virksomhed. Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.</p> <p>Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at medarbejderen modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbrevet skal i alle tilfælde være medarbejderen i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.</p>	<p>På DSR's hjemmeside kan du finde en vejledning om ansættelsesbeviser, herunder om lovens krav til oplysninger der skal fremgå af ansættelsesbrevet.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Såfremt virksomheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i stk. 1, kan medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt fremsætte ønske herom over for virksomheden.</p>	<p>Du skal altså selv bede om et ansættelsesbrev, hvis du ikke har modtaget den inden for 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 kreds-kontoret.</p>



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

#### § 4 – Særlig opsparing

= § 4 i Landsoverenskomsten

Medarbejderen opsparer 2,7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2018 opsparer medarbejderen i alt 3,4 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2019 opsparer medarbejderen i alt 4,0 % 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.

Udbetalingstidspunkterne kan fraviges ved aftale mellem tillidsrepræsentanten/DSR og virksomheden.

Den særlige opsparing, er et særligt lønelement, som kommer til udbetaling to gange årligt - ved **udgangen af juni** måned og ved **udgangen af december**. Opsparing trækkes ikke af den aftalte løn, men udredes af arbejdsgiveren på samme måde som feriegodtgørelsen.

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 31. juni og 1. juli til 31. december.

Pr. 1. marts 2017 udgør 2,7% af den ferieberettigede løn. Den særlige opsparing stiger igen den 1. marts 2018 til 3,4 %, og den 1. marts 2019 udgør den særlige opsparing 4,0 %.

Den ferieberettigede løn udgøres af følgende: Al løn (også arbejdstid bestemte ydelser), eget pensionsbidrag, arbejdsmar-

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
		<p>kedsbidrag og bidrag til ATP. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, samt feriegodtgørelse indgår ikke i beregningen.</p> <p>Ved OK17 blev det aftalt, at der ved afholdelse af børneomsorgsdage og seniorfridage, kan udbetales beløb fra den særlige opsparing som kompensation for løntabet.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 5 – Tjenestedragt</b> = § 5 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Der ydes de ansatte fri tjenestedragt (inkl. vask).</p>	<p>Du skal altså ikke selv hverken købe eller vaske din uniform.</p>
<p><b>§ 6 – Gaver</b> = § 6 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Det er for den enkelte medarbejder ikke tilladt at modtage gaver m.m. fra patienter samt disses pårørende. Gaver fra virksomhedens leverandører eller potentielle leverandører kan kun accepteres, hvis der foreligger accept fra virksomhedens ledelse</p>	<p>Der skal ikke være tvivl om, at ansatte yder samme service til alle patienter. Fælles kaffe, chokolade og lignende er det tilladt at modtage.</p>
<p><b>§ 7 – Efteruddannelse</b> = § 7 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Der kan ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i videre- og efteruddannelse, der af virksomheden og den enkelte medarbejder skønnes relevant for de forskellige arbejdsområder på virksomheden. Uddannelsesplanlægning indgår som en del af virksomhedens overordnede planlægning, og virksomheden forpligter sig til at give medarbejderen mulighed for relevant efteruddannelse.</p> <p>Pålagt undervisning uden for normal arbejdstid honoreres som almindeligt dagarbejde. Honoreringen kan udbetales eller afspadses.</p>	<p>Det er en kan-bestemmelse, der skal forstås sammen med de følgende bestemmelser.</p> <p>Det betyder at du ikke har krav på honorering efter overarbejdsbestemmelsen.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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>Arbejdsgiveren kan pålægge dig undervisning/efteruddannelse, men du har krav på sædvanlig løn på dagene.</p> <p>Bilag 2 omfatter kun timelønnede.</p>
<p><b>§ 8 – Tjenestefrihed</b> = § 8 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Der kan gives adgang til tjenestefrihed med og uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.</p>	<p>Igen en kan-bestemmelse.</p>
<p><b>§ 9 – Arbejdstid</b></p>	<p>Det virksomhedsspecifikke protokollat er vedlagt som bilag 1.</p>	
<p><b>§ 10 - Befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse</b> = § 10 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ved tjenesterejser yder virksomheden rejsegodtgørelse.</p> <p>Under tjenesterejser i egen bil ydes kilometergodtgørelse i henhold til statens godtgørelsessatser.</p>	<p>Du får altså refunderet rejseudgifterne, ligesom du jf. stk. 2 er dækket mod ulykker mv. under tjenesterejser.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> I forbindelse med rejseaktivitet i ind- og udland tegner virksomheden forsikringsmæssig dækning i anerkendt forsikringsselskab med dækningsomfang som følger:</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Indland</b>  Ulykkesforsikring  Rejseforsikring</p> <p><b>Udland</b>  Ulykkesforsikring  Rejseforsikring  Syge- og hjemtransportforsikring</p> <p>Forsikringssummerne for de enkelte forsikringskategorier fastlægges med vejledende udgangspunkt i reglerne for statsansattes tjensterejser i udlandet, men detaljeres i de for virksomheden gældende administrative bestemmelser.  Rejser tilrettelægges ved virksomhedens foranstaltning og transport, ophold- og fortæringsudgifter refunderes i henhold til bilagsmæssig afregning.</p>	
<p><b>§ 11 – Sikkerhedsudvalg</b>  = § 11 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Sikkerhedsudvalgets arbejde er omfattet af lov om arbejdsmiljø.</p>	<p>Lovens bestemmelser gælder og der er ikke aftalt særskilt vilkår for sikkerhedsarbejdet i virksomheden.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning																		
<b>Kapitel 2 Månedslønnede sygeplejersker</b>	Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet i stedet for Landsoverenskomstens bestemmelser.																			
<b>12 – Løn</b> = § 1 i det virksomheds- specifikke protokollat	<p><b>Stk. 1.</b> Sygeplejerskerne aflønnes pr.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1. marts 2017</th> <th>1. marts 2018</th> <th>1. marts 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bruttomånedsløn</td> <td>31.987,87 kr.</td> <td>32.467,69 kr.</td> <td>32.873,54 kr.</td> </tr> <tr> <td>Uddannelsestillæg</td> <td>524,74 kr.</td> <td>532,61 kr.</td> <td>539,27 kr.</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>32.512,61 kr.</td> <td>33.000,30 kr.</td> <td>33.412,81 kr.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Som kompensation for pligten til efteruddannelse, jfr. Landsoverenskomstens § 7, 3. afsnit ydes et efteruddannelsestillæg som nævnt ovenfor. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.</p>		1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019	Bruttomånedsløn	31.987,87 kr.	32.467,69 kr.	32.873,54 kr.	Uddannelsestillæg	524,74 kr.	532,61 kr.	539,27 kr.	I alt	32.512,61 kr.	33.000,30 kr.	33.412,81 kr.			
	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019																	
Bruttomånedsløn	31.987,87 kr.	32.467,69 kr.	32.873,54 kr.																	
Uddannelsestillæg	524,74 kr.	532,61 kr.	539,27 kr.																	
I alt	32.512,61 kr.	33.000,30 kr.	33.412,81 kr.																	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning						
	<p><b>Stk. 2.</b>            Sygeplejersker, der har 3 års arbejds erfaring som sygeplejersker, ydes et pensionsgivende tillæg pr. måned på kr.:</p> <table border="1" data-bbox="551 472 2018 555"> <thead> <tr> <th data-bbox="551 472 1032 512">1. marts 2017</th> <th data-bbox="1039 472 1503 512">1. marts 2018</th> <th data-bbox="1509 472 2018 512">1. marts 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="551 517 1032 555">1.951,92 kr.</td> <td data-bbox="1039 517 1503 555">1.981,20 kr.</td> <td data-bbox="1509 517 2018 555">2.005,97 kr.</td> </tr> </tbody> </table>	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019	1.951,92 kr.	1.981,20 kr.	2.005,97 kr.	
1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019						
1.951,92 kr.	1.981,20 kr.	2.005,97 kr.						
	<p><b>Stk. 3.</b>            Lønnen til deltidsbeskæftigelse beregnes som en forholds mæssig del af lønnen for en fuldtidsansat.</p>							



	<p><b>Stk. 4.</b> Til stillingen kan der, mellem Privathospitalet og den enkelte sygeplejerske, aftales tillæg.</p> <p>Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.</p> <p>Til sygeplejersker med særlige kvalifikationer kan der ydes tillæg. Tillæg begrundes med den enkelte medarbejders kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.</p> <p>Alle tillæg er pensionsgivende og indgår i beregningen af ulempetillæg.</p> <p><i>Lønbegreber</i> Ved timeløn for en månedslønsansat forstås: Nettoårsløn + pensionsgivende tillæg pr. år/1924 = timeløn.</p> <p><b>Stk. 5.</b> Den ansatte og arbejdsgiveren har en årlig medarbejderudviklingssamtale, hvori drøftelse med henblik på vurdering og eventuel regulering af den ansattes lønforhold kan indgå.</p>	<p>Der kan være tale om særlige arbejds- og ansvarsområder, f.eks. kontakt til eksterne leverandører, sikkerheds- eller tillidsrepræsentant, IT ansvarlig, tjenesteplanlægning mv.</p> <p>DSR har kun kendskab til ganske få aftaler om bonus- og resultatløn.</p>
--	--	--

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>I denne vurdering indgår den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt uddannelse. Den samlede løn skal således altid give udtryk for den ansattes funktioner og kvalifikationer</p>	
	<p><b>Stk. 6.</b> Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at den er til disposition for den ansatte i det anviste pengeinstitut senest den sidste bankdag i måneden.</p>	<p>Virksomheden kan godt beslutte at udbetale pengene før, men du har ikke krav på, at de gør det.</p>
	<p><b>Stk. 7.</b> Parterne er enige i, at såfremt virksomheden/hospitalet godkendes af Sundhedsstyrelsen til specialuddannelse i anæstesiologisk og intensiv sygepleje, jf. bekendtgørelserne herom, eller øvrige specialuddannelsesstillinger, optages drøftelser mellem Dansk Erhverv/privathospitalet og Dansk Sygeplejeråd om stillingens løn- og øvrige vilkår.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 13 – Pension</b> = § 2 i det virksomheds- specifikke protokollat</p>	<p>Sygeplejersken skal være medlem af Pensionskassen for Sygeplejersker, og der foretages månedlig indbetaling af 14,25 % af bruttolønnen, hvoraf 4,75 % udredes af sygeplejersken og 9,5 % af Privathospitalet.</p> <p>Alle 14,25 % indbetales af Privathospitalet til Pensionskassen for Sygeplejersker.</p> <p>Forhøjede pensionsbidrag kan aftales mellem Privathospitalet og den enkelte sygeplejerske.</p> <p>Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i § 13. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.</p> <p>Beløbet er ikke feriepengeberettiget.</p>	<p>Grundlønnen som fremgår af § 12 indeholder dit eget pensionsbidrag. Arbejdsgiveren lægger det dobbelte bidrag oven i og overfører beløbet til PKA.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 14 – Ferie og feriefridage</b> = § 16 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1</b> Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.</p>	<p>Ferieloven indeholder ikke bestemmelser om feriefridage/6. ferieuge.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Medarbejderen holder ferie med løn, og der ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %. Den særlige feriegodtgørelse træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1 %.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår.</p> <p>Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.</p> <p>Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden tre uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende løn-udbetaling.</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; <a href="https://dsr.dk/sites/default/files/24/7_ferie_og_feriefridage.pdf">https://dsr.dk/sites/default/files/24/7_ferie_og_feriefridage.pdf</a></p> <p>Feriefridagene fortabes, hvis den ansatte ikke rejser kravet. Der kan ikke ske overførelse til følgende ferieår. Ved fratræden gælder tre ugers kravet ikke.</p>

## § 15 – Sygdom og børns sygdom

= § 17 i Landsoverenskomsten

### Stk. 1.

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.

### Stk. 2.

Der kan gives helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første sygedag, hvis:

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

Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

### Stk. 3

Pr. 1. maj 2017 kan der gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første hele sygedag, hvis:

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

Der er ikke tale om en ret, men om en mulighed på samme måde som i offentlig ansættelse.

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.

Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 16 – Børneomsorgsdage</b> = § 18 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1</b> Pr. 1. maj 2017 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet 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> <p><b>Stk. 2</b> Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p><b>Stk. 3</b> Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.</p> <p><b>Stk. 4</b> Ved børneomsorgsdage nedskrives normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte, og medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med, jf. § 4.</p>	<p>Der er ret til to børneomsorgsdage pr. familie pr. ferieår uanset antallet af børn.</p> <p>Børneomsorgsdagene holdes uden løn.</p> <p>Beløb fra særlig opsparing kan udbetales som kompensation for løntabet.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 17 – Graviditet, barsel, adoption m.v.</b> = § 19 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1 – Graviditetsorlov.</b> Moderen er berettiget til fravær fra arbejdet på grund af graviditet fra 8 uger før forventet fødsel. Virksomheden betaler sædvanlig løn i perioden.</p> <p>4 af de 8 uger kan <b>efter aftale</b> mellem medarbejderen og virksomheden rykkes til afholdelse i forlængelse af forældreorloven efter § 19, stk. 4.</p>	<p>Mor 8 (4) uger før fødslen + 14 uger efter fødslen Far 4 uger efter fødslen Fælles/deles 12 uger i forlængelse af de 14 uger Der er tale om en valgmulighed for moderen.</p>
	<p><b>Stk. 2 – Barselorlov.</b> Moderen er berettiget til fravær i 14 uger efter fødslen. Virksomheden betaler sædvanlig løn i perioden.</p>	
	<p><b>Stk. 3 – Fædreorlov.</b> Faderen har ret til fravær i 4 uger i forbindelse med fødslen, eller efter aftale med virksomheden inden for de første 14 uger. Der ydes i perioden sædvanlig løn.</p>	
	<p><b>Stk. 4 – Forældreorlov.</b> Virksomheden yder i forlængelse af de 14 ugers barselorlov sædvanlig løn under fraværet i indtil 12 uger. Denne betaling kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.</p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 5.</b> Virksomhedens betaling af sædvanlig løn i orlovsperioder, jf. stk. 1 - 4, er betinget af, at medarbejderen er dagpengeberettiget, samt at virksomheden modtager fuld dagpengerefusion. Såfremt dagpengerefusionen måtte være mindre end den maksimale dagpengesats, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.</p> <p>Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår graviditetsorlov i perioden fra 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.</p> <p>Betingelsen om fuld dagpengerefusion gælder dog ikke for så vidt angår 2 af de 4 ugers fædreorlov, så længe disse ikke er dagpengeberettiget.</p> <p>Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.</p>	
	<p><b>Stk. 6.</b> Bilag 6 fremstiller skematisk oversigt over de gældende bestemmelser for graviditets-, barsels- og adoptionsorlov.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Med hensyn til andet fravær af familiemæssige årsager henvises til bilag 7.</p> <p><b>Stk. 7.</b> Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 26 uger efter modtagelsen af barnet.</p> <p>Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen 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. 5.</p>	
	<p><b>Stk. 8.</b> I bilag 6 og 7 er i punktform beskrevet de vilkår, såvel overenskomstmæssige som lovmæssige, der gælder for fravær i forbindelse med graviditet, barsel, adoption mv. samt andet fravær af familiemæssige årsager. Når der i bilagene henvises til lovregler, henvises der til disse reglers indhold pr. 3. juli 2006. Lovreglerne er ikke hermed gjort til en del af overenskomsten.</p>	<p>Der er ikke aftalt indbetaling af pension i de uger, hvor der ikke ydes løn.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 18 – Opsigelse</b> = § 20 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Den til enhver tid gældende funktionærlovs opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.</p>	<p>Medarbejderen skal sige sin stilling op med en kalendermåneds varsel og stillingen fra-trædes ved månedens udgang. Arbejdsgiverens varsel er 1 – 6 mdr. afhængig af ansættelsesanciennitet.</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Opsigelse fra virksomhedens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten og med kopi til samme.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til medarbejderen om afsked vedlægges kopi til brug ved Dansk Sygeplejeråds eventuelle inddragelse i sagen.</p>	<p>Medarbejderen inddrager selv organisationen, hvis hun/han ønsker det.</p>
	<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>	

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

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de Arbejdsrettens formand om at foretage udpegningen</p>	
	<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>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<b>Kapitel 3</b> Timelønnede Sygeplejersker	Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet.	

## § 19 – Timeløn

= § 3 i det virksomheds-  
specifikke protokollat

### Stk. 1.

Sygeplejersker, der ansættes med op til 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn.

I tilknytning til en almindelig 8 timers vagt kan der finde sædvanlig af-rapportering sted, dog maksimalt af en ½ times varighed. En sådan for-længelse af en vagt har ikke betydning i relation til overenskomstens af-grænsning mellem timelønnede og månedslønnede sygeplejersker.

Timelønnen udgør pr.:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
Grundløn	220,63 kr.	223,94 kr.	226,74 kr.
Uddannelses- tillæg	3,28 kr.	3,33 kr.	3,37 kr.
I alt	223,91 kr.	227,27 kr.	230,11 kr.

Som kompensation for pligten til efteruddannelse, jfr. Landsoverens-  
komstens § 7, 3. afsnit ydes et efteruddannelsesstillæg som nævnt oven-  
for.

#### *Bemærkning*

*Vedrørende fortolkning af pligten til efteruddannelse henvises til protokollat 2 i  
Landsoverenskomsten desangående.*

Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af  
ulempetillæg.

Bruttolønnen indeholder eget pensionsbi-  
drag og beregnes ud fra grundløn + kvalifi-  
kations- og funktionsløn, jf. § 12.

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	Derudover kan der mellem Privathospitalet og den enkelte sygeplejerske aftales individuelle tillæg.	
	<p><b>Stk. 2.</b> Timelønnedes løn udbetales månedligt, med mindre der indgås aftale med den enkelte medarbejder om 14 dages afregning. Det tilstilles sygeplejersken en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Bidrag til pensionsordning kan aftales individuelt mellem den ansatte og privathospitalet. Pensionsbidraget skal indbetales i Pensionskassen for Sygeplejersker.</p>	
	<p><b>Stk. 4.</b> Landsoverenskomstens § 4 om særlig opsparing finder anvendelse.</p>	Se § 4 i denne sammenskrevne udgave af overenskomstgrundlaget.



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 20 - Arbejdstid (kun timelønnede)</b> = § 4 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Længden af en normaltjeneste aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed lokalt, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 4 og 12 timer.</p> <p>Den daglige arbejdstid skal være samlet, så delt tjeneste undgås.</p>	<p>Månedslønnedes arbejdstidsbestemmelser fremgår af Bilag 1</p>
	<p><b>Stk. 2.</b> Ifølge EU-direktiv 93/104/EF skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.</p> <p>Pausen skal placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.</p> <p>Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Lokale aftaler om daglig arbejdstid indgås mellem Privathospitalet og Dansk Sygeplejeråds lokale amtskreds/tillidsrepræsentanten.</p>	<p>"amtskreds", læs: kreds</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4.</b> Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.</p> <p>Når overholdelse af arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser gør det nødvendigt at suspendere efterfølgende planlagt tjeneste, betragtes hvileperioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, som tjenestefrihed med løn.</p>	
<p><b>§ 21 Søgnehelligdage og andre særlige fridage</b> = § 5 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag.</p>	
	<p><b>Stk. 2.</b> Timelønnede sygeplejersker, der udfører tjeneste på en søgnehelligdag honoreres med et tillæg på 100 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 3.</b>            Juleaftensdag ligestilles med søgnchelligdage fra dagtjenestens begyndelse.</p>	
	<p><b>Stk. 4.</b>            Nytårsaftensdag, 1. maj og Grundlovsdag ligestilles med en søndag fra kl. 12.00.</p>	
	<p><b>Stk. 5.</b>            Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 22 Arbejdstidsbestemte ydelser</b> =§ 6 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p>For tjeneste i aften og nattevagt ydes et tillæg på 29 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p> <p>For tjeneste i tidsrummet fra aftenvagtens start fredag og frem til nattevagtens afslutning mandag morgen ydes et tillæg på 50 % af timelønnen, for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p>	
<p><b>§ 23 Overarbejde</b> =§7 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p>Tjeneste udover den planlagte daglige arbejdstid er overarbejde.</p> <p>For tjeneste udover den planlagte daglige tjeneste ydes overarbejdstillæg på 50 % af timelønnen, for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning															
<b>§ 24 Fridøgn</b> = § 8 i det virksomheds-specifikke protokollat	Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.																
<b>§ 25 Aflysning af planlagt tjeneste</b> = § 9 i det virksomheds-specifikke protokollat	Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af virksomheden, og såfremt den pågældende ikke kan anvises anden tjeneste, har den ansatte - med mindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.																
<b>§ 26 Opsigelse</b> = § 10 i det virksomheds-specifikke protokollat	For timelønnede gælder følgende opsigelsesvarsler: <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Ansættelsestid</th> <th style="text-align: left;">Fra arbejdsgiver</th> <th style="text-align: left;">Fra den ansatte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Op til 3 måneder</td> <td>intet varsel</td> <td>intet varsel</td> </tr> <tr> <td>Efter 3 måneder</td> <td>3 dage</td> <td>3 dage</td> </tr> <tr> <td>Efter 6 måneder</td> <td>1 uge</td> <td>3 dage</td> </tr> <tr> <td>Efter 1 år</td> <td>3 uger</td> <td>1 uge</td> </tr> </tbody> </table>	Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte	Op til 3 måneder	intet varsel	intet varsel	Efter 3 måneder	3 dage	3 dage	Efter 6 måneder	1 uge	3 dage	Efter 1 år	3 uger	1 uge	
Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte															
Op til 3 måneder	intet varsel	intet varsel															
Efter 3 måneder	3 dage	3 dage															
Efter 6 måneder	1 uge	3 dage															
Efter 1 år	3 uger	1 uge															

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<b>§ 27 Sygdom</b> = § 11 i det virksomheds- specifikke protokollat	Timelønnede, der har gennemsnitlig 32 timers beskæftigelse pr. måned i 6, på hinanden følgende måneder, berettiges til løn under sygdom for allerede planlagte vagter, dog højst for 4 uger.	Det gælder også selv om den ansatte afskediges på grund af sygdom
<b>Kapitel 4</b> Øvrige vilkår		
<b>§ 28 - Øvrige vilkår</b> = § 12 i det virksomheds- specifikke protokollat	Funktionærloven § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel efter 120 sygedage finder ikke anvendelse.	
<b>§ 29 – Funktionærloven</b> = § 23 i Landsoverens- komsten	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.

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<b>§ 30 – Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser</b> = § 25 i Landsoverenskomsten	<b>Stk. 1.</b> På det tidspunkt, hvor der er ansat 5 organiserede sygeplejersker på arbejdspladsen, træder tillidsrepræsentantreglerne jf. bilag 3 i kraft.	Det er et krav, at der er tale om 5 medlemmer af DSR, før TR reglerne kan træde i kraft.
	<b>Stk. 2.</b> På det tidspunkt, hvor der er ansat mere end 35 heltidsbeskæftigede i virksomheden, træder samarbejdsbestemmelserne, jf. bilag 4 i kraft.	Det er et krav, at der i alt er ansat 35 medarbejdere før SU reglerne træder i kraft.
<b>§ 31 – Hovedaftale</b> = § 26 i Landsoverenskomsten	Hovedaftale indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er gældende, jf. bilag 5.	Hovedaftalen regulerer bl.a. fredspligt, ledelsesret samt konflikt

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 32 – Procedure for interesselvister</b> = § 27 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Proceduren for interesselvister er følgende:</p> <p>a) Såfremt der opstår en interesselvist, føres der hurtigst muligt mellem virksomhedens leder og tillidsrepræsentanten en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.</p> <p>b) Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til forhandling mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd.</p> <p>Denne forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.</p> <p>c) Bilægges interesselvisten ikke ved forhandlingen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd, kan tvisten ikke videreføres.</p>	
<p><b>§ 33 – Fortolkningstvivi</b> = § 28 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Uoverensstemmelser vedrørende fortolkning af nærværende landsoverenskomst eller de tilhørende virksomhedsspecifikke aftaler skal søges løst ved lokal forhandling i virksomheden.</p> <p>Opnås der ikke ved denne forhandling enighed henvises til Hovedaftalens § 7.</p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 34 – Opsigelse af overenskomst</b> = § 29 i Landsoverenskomsten</p>	<p><i>Stk. 1.</i> Nærværende overenskomst træder i kraft med virkning fra 1. marts 2017. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 29. februar 2020 med 3 måneders varsel, med mindre andet er aftalt mellem parterne.</p>	
	<p><i>Stk. 2.</i> 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

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

## Bilag 1 Arbejdstid

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
<b>§ 1 Mødeplan og tjenesteliste</b> = § 13 i det virksomhedsspecifikke protokollat	<b>Stk. 1.</b> Arbejdstid og frihed planlægges for en normperiode af maksimalt 18 ugers varighed, på grundlag af den ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.	Normperioden kan være på mellem 4 og 18 uger.
	<b>Stk. 2.</b> Tjenestelisten bekendtgøres således, at den ansatte til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed mindst 4 uger forud.	
	<b>Stk. 3</b> Der kan mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales en fravigelse af ovennævnte bestemmelser som en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode.	Mødeplansperioden og normperioden kan altså forkortes eller forlænges.

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
<p><b>§ 2 Arbejdstid</b> = § 14 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p><i>Stk. 1.</i> Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer. Den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 4 og 12 timer. Arbejdstiden er tjeneste med effektivt arbejde.</p> <p>Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. merarbejde og overarbejde kan, jfr. EU-direktiv 93/104/EF af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, ikke overstige 48 timer over en normperiode på maksimalt 14 uger.</p>	<p>Normperioden i henhold til EU-direktivet er 4 mdr., hvis man ikke aftaler andet.</p>
	<p><i>Stk. 2.</i> Ifølge EU-direktiv 93/104/EF skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.</p> <p>Pausen skal placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.</p> <p>Pauser af op til ½ times varighed, hvorunder medarbejderen står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.</p> <p>Såfremt der planlægges med daglige arbejdstider på mere end 10 timer, har den ansatte ret til 2 pauser af op til ½ times varighed</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelse</b>	<b>DSR bemærkning</b>
	Stk. 3. Lokale aftaler om daglig arbejdstid indgås mellem Privathospitalet og Dansk Sygeplejeråds lokale amtskreds/tillidsrepræsentanten.	"amtskreds", læs: kreds

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
	<p><b>Stk. 4.</b>  Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder ned-sættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hvile-tid skal placeres snarest muligt.</p> <p><i>Bemærkning:</i>  Når overholdelse af arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser gør det nødvendigt at suspendere efterfølgende planlagt tjeneste, betragtes hvile-perioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, som tjenestefri-hed med løn.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
<p><b>§ 3 Fridøgn</b> = § 15 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p>Der gives to sammenhængende fridøgn pr. uge. Fridøgnperioden skal have en længde på 59/56 - 64 timer.</p> <p>Yderligere fridøgn tillægges ved forlængelse af fridøgnperioden med 24 timer.</p> <p>En sammenhængende fridøgnperiode kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der skal have en længde på 35/32 timer.</p>	
<p><b>§ 4 Søgnehelligdage og andre særlige fridage</b> = § 16 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag.</p> <p>Når der forekommer en søgnehelligdag, fritages alle ansatte for en tjeneste. Herved øges antallet af frihedsperioder tilsvarende.</p> <p>Frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor skal have en varighed på mindst 35 timer.</p>	<p>Retten til en ekstra fridag gælder uanset ansættelsesbrøk.</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelse</b>	<b>DSR bemærkning</b>
	<p data-bbox="528 347 613 376"><b>Stk. 2.</b></p> <p data-bbox="528 387 1424 459">Juleaftensdag og nytårsaftensdag ligestilles med søgnehelligdage fra dagtjenestens begyndelse.</p> <p data-bbox="528 507 1317 536">1. maj og Grundlovsdag ligestilles med søndage fra kl. 12.00.</p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
<p><b>§ 5 Afspadsring</b> = § 17 i det virksomhedsspecifikke protokollat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Afspadsring gives i hele dage, dette gælder dog ikke, hvis afspadsring ligger i tilslutning til fridøgn eller andre frihedsperioder, eller hvis den ansatte ønsker afspadsring afviklet på anden måde.</p> <p>For så vidt angår afspadsring optjent ved overarbejde gælder det, at medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, ikke har pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadsningsdage.</p> <p>Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.</p> <p>Afspadsring, der ikke er afviklet senest tre måneder efter den måned, hvori ydelsen er optjent, udbetales, med mindre andet lokalt er aftalt.</p> <p>Afspadsring, der ikke fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor den ansatte i arbejdstiden og med et varsel på 2 døgn. Aflyses planlagt afspadsring med mindre end 2 døgn varsel, honoreres tjenesten efter bestemmelserne om overarbejde. Afspadsningskontoen nedskrives, som om afspadsningen har fundet sted.</p>	<p>DSR anbefaler, at du gemmer dokumentation for hvordan afspadsring er optjent, f.eks. tjenesteplaner, ændringer i tjenestetidsplanen, månedsrapporter/timesedler, lønsedler og lign.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
	<p><i>Stk. 2.</i>  Lokale aftaler om afspadsring/udbetaling indgås mellem Privathospitalet og Dansk Sygeplejeråds lokale amtskreds/tillidsrepræsentanten.</p>	<p>"amtskreds", læs: kreds</p>

<p><b>§ 6 Arbejdstidsbestemte ydelser</b> = § 18 i det virksomhedsspecifikke protokollat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Det kan lokalt aftales, om arbejdstidsbestemte honoreringer skal udbetales eller afspadseres.</p> <p><b>Stk. 2.</b> For tjeneste på en søgnehelligdag ydes tillæg på 50 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p> <p>For tjeneste på de særlige fridage (1. maj og Grundlovsdag dog fra kl. 12.00) ydes et tillæg på 50 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt ½ time.</p> <p>For tjeneste i aften og nattevagt ydes et tillæg på 29 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p> <p>For tjeneste i tidsrummet fra aftenvagtens start fredag og frem til nattevagtens afslutning mandag morgen ydes et tillæg på 50 % af timelønnen, for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p> <p><b>Stk. 3.</b> Lokale aftaler om afspadsering/udbetaling indgås mellem Privathospitalet og Dansk Sygeplejeråds lokale amtskreds/tillidsrepræsentanten.</p>	<p>Lokal aftale indgås med TR eller kredsen, jf. stk. 3</p> <p>Tillægget ydes for hele vagten, uanset start- og sluttidspunkt.</p> <p>”amtskreds”, læs: kreds</p>
--	--	---

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
<p><b>§ 7 Omlagt tjeneste</b> = § 19 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p>Ændring i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde. Omlægning af tjenestetimer kan kun ske indenfor en periode af 24 timer.</p> <p>Orientering om ændring af tjenesten tilstræbes så vidt muligt at ske i arbejdstiden og med mindst 2 døgn varsel.</p> <p>Der kan lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales en fravigelse af ovennævnte bestemmelser.</p>	
<p><b>§ 8 - Inddragelse af fridøgn og andre frihedsperioder</b> = § 20 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Inddrages et fridøgn, en sønehelligdagsfrihed eller en anden frihedsperiode af mindst 24 timers varighed, med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten som overarbejde, dog for mindst 6 timer, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p> <p>Når der inddrages et fridøgn, ydes den ansatte en kompenserende erstatnings-frihedsperiode af mindst 35 timers varighed, idet de optjente afspadsringstimer anvendes hertil.</p> <p>Inddrages et fridøgn med mindre end 14 dages varsel, ydes et tillæg, der pr. 1. marts 2017 udgør kr. 388,88 pr. gang, pr. 1. marts 2018 udgør tillægget kr. 394,71 pr. gang, og pr. 1. marts 2019 kr. 399,64 pr. gang.</p>	<p>Tilkaldes man i fx to timer på et fridøgn, skal man honoreres for 6 timer + 50 %. Arbejder man i 8 timer ydes honorering for 8 timer + 50 %.</p> <p>En anden frihedsperiode for en fuldtidsansat kan være en fridag udover de ugentlige fridøgn. Fx hvis den daglige arbejdstid er mere end 7,4 timer.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
	<p><b>Stk. 2</b> Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste, forudsat at fridøgnperiodens længde overholdes.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b> Opkaldes en ansat til tjeneste i en anden frihedsperiode, herunder afspadsering og arbejdsfri dage, honoreres tjenesten som overarbejde, dog for mindst 3 timer, beregnet pr. påbegyndt time.</p>	<p>Bestemmelsen handler om tilkald mellem to normaltjenester, på sønehelligdage eller på deltidsansattes arbejdsfridag.</p> <p>Honoreringen er mindst 3 timer + 50 %.</p>
<p><b>§ 9 – Overarbejde</b> = § 21 i det virksomhedsspecifikke protokollat</p>	<p>Tjeneste udover den planlagte daglige arbejdstid er overarbejde.</p> <p>Det tilstræbes så vidt muligt, at den ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.</p> <p>For tjeneste udover den planlagte daglige tjeneste ydes overarbejdstillæg på 50 % af timelønnen, for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.</p>	<p>Der sondres ikke mellem deltids- og fuldtidsansatte.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelse	DSR bemærkning
<p><b>§ 10 – Merarbejde</b> = § 22 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p>Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde ud over det nedsatte gennemsnitlige ugentlige timetal, som gælder ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, men inden for den gennemsnitlige arbejdsnorm for fuldtidsansatte. Deltidsansattes arbejde ud over den daglige arbejdstidsnorm honoreres som overarbejde.</p> <p>Deltidsbeskæftigede honoreres med timeløn (nettoløn + tillæg) for de timer, der ydes ud over den pågældendes aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer. Arbejde herudover honoreres som overarbejde. Merarbejde opgøres på påbegyndt halve time.</p> <p>Merarbejde er pensionsgivende.</p> <p>Det tilstræbes så vidt muligt, at den deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.</p> <p>Deltidsansatte har ret til ændring af den aftalte lønkvote, såfremt der udføres fast merarbejde ud over en kalendermåned.</p> <p>Deltidsansatte er berettiget til løn under sygdom for planlagt merarbejde.</p>	<p>Den ordning er meget gunstig.</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelse</b>	<b>DSR bemærkning</b>
<p><b>§ 11 – Frivilligt ekstra arbejde</b> = § 23 i det virksomhedsspecifikke protokolat</p>	<p>Mellem Privathospitalet og medarbejderen kan der aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Vilkaerne for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales mellem Privathospitalet og medarbejderen.</p>	<p>Frivilligt ekstra arbejde kan i sagens natur ikke pålægges. Honoreringen bør tage højde for afvarsling af det ekstra arbejde, sygdom/lovligt forfald samt tjenestens placering (aften/weekend m.v.)</p>