

# **Samlet overenskomstgrundlag**

**For Privathospitalet Mølholm I/S**

**2017 - 2020**



# INDHOLD

## Indhold

Kapitel 1 Fælles bestemmelser .....	5
§ 1 – Overenskomstens område .....	5
§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede .....	6
§ 3 – Ansættelse .....	7
§ 4 – Særlig opsparring .....	9
§ 5 – Tjenestedragt .....	10
§ 6 – Gaver .....	10
§ 7 – Efteruddannelse .....	11
§ 8 – Tjenestefrihed .....	11
§ 9 – Arbejdstid .....	11
§ 10 – Befordringsgodtgørelse/uden-landsrejse .....	12
§ 11 – Sikkerhedsudvalg .....	13
Kapitel 2 Månedslønnede sygeplejersker .....	13
§ 12 – Løn .....	13
§ 13 – Pension .....	19
Kapitel 3 Deltidsansatte og timelønnede .....	20
§ 14 – Deltidsansatte .....	20
§ 15 – Timelønnede sygeplejersker .....	22
Kapitel 4 Øvrige vilkår .....	28
§ 16 – Særlige Mølholm-fridage .....	28

§ 17 – Feriegødtgørelse af merarbejde .....	<a href="#">28</a>
§ 18 – Ferie og feriefridage.....	<a href="#">28</a>
§ 19 – Sygdom og barns 1. sygedag.....	<a href="#">30</a>
§ 20 – Graviditet, barsel, adoption m.v.....	<a href="#">32</a>
§ 21 – Opsigelse .....	<a href="#">35</a>
§ 22 – Funktionærloven.....	<a href="#">38</a>
§ 23 - Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser .....	<a href="#">38</a>
§ 24 – Hovedaftale .....	<a href="#">39</a>
§ 25 – Procedure for interesselister .....	<a href="#">39</a>
§ 26 – Fortolkningstvivel.....	<a href="#">40</a>
§ 27 – Opsigelse af overenskomst.....	<a href="#">40</a>
Oversigt over bilag og protokollater.....	<a href="#">41</a>
Bilag 1    Arbejdstid.....	<a href="#">42</a>
§ 1 – Hviletid.....	<a href="#">42</a>
§ 2 – Tjenesteliste.....	<a href="#">42</a>
§ 3 - Ugentlig arbejdstid .....	<a href="#">43</a>
§ 4 - Daglig arbejdstid .....	<a href="#">44</a>
§ 5 – Pauser .....	<a href="#">44</a>
§ 6 - Aften-/nattjeneste .....	<a href="#">45</a>
§ 7 - Overarbejde og frivilligt ekstra arbejde.....	<a href="#">46</a>
§ 8 - Fridøgn og anden frihed.....	<a href="#">47</a>
§ 9 - Andre frihedsperioder/opkald .....	<a href="#">48</a>
§ 10 - Søgnhelligdage.....	<a href="#">48</a>

§ 11 – Weekendtjeneste .....	<a href="#">49</a>
§ 12 – Afspadsring .....	<a href="#">50</a>
§ 14 – Patientledsagelse.....	<a href="#">54</a>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<b>Kapitel 1</b> <b>Fælles bestem-</b> <b>melser</b>		
<b>§ 1 – Overenskom-</b> <b>stens område</b> (= § 1 i Landsoverenskom- sten)	<b>Stk. 1</b> Overenskomsten omfatter alle timelønnede og månedslønnede sygeplejersker og radiografer (herefter kaldet medarbejdere), der ansættes på privathospitaler eller tilsvarende klinikker (herefter virksomheden), der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og som har tiltrådt overenskomsten i henhold til nedenstående stk. 2- 5.	
	<b>Stk. 2</b> Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.	
	<b>Stk. 3</b> Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i forvejen har overenskomst med DSR, kan tiltræde overenskomsten. Eventuelle forskelle mellem det eksisterende overenskomstgrundlag på virksomheden og nærværende overenskomst videreføres i virksomhedsspecifikke særaftaler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet. De virksomhedsspecifikke	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	særaftaler knytter sig til overenskomsten og kan alene opsiges til samme tidspunkt og med samme varsel som landsoverenskomsten.	
	<b>Stk. 4</b> Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.	
	<b>Stk. 5</b> Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i forvejen har overenskomst med DSR, kan tiltræde overenskomsten. Eventuelle forskelle mellem det eksisterende overenskomstgrundlag på virksomheden og nærværende overenskomst videreføres i virksomhedsspecifikke særaftaler, medmindre der ved tilpasningsforhandlinger kan opnås enighed om andet.	Det betyder at allerede indgåede overenskomster fortsætter således at Landsoverenskomsten bliver gældende i sammenhæng med en virksomhedsspecifik særaftale om løn, pension, arbejdstid m.v. såfremt disse vilkår ikke er identisk med landsoverenskomstens bestemmelser.
<b>§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede</b> (= § 2 i Landsoverenskomsten)	<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.	
	<b>Stk. 2</b>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Ved timelønnede forstås medarbejdere med maksimalt 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge. Gennemsnittet beregnes over 1 måned, dog kan der indgås en konkret og individuel aftale med medarbejderen om en længere periode, dog maksimalt 3 kalendermåneder.</p>	<p>Timegrænsen betyder, at du skal ansættes på månedsløn med ret til pension, løn under sygdom, opsigelsesvarsel m.v. hvis du har 8 timers ansættelse i gennemsnit om ugen (eller derover). Den konkrete undtagelse på 3 mdr. kan ikke forlænges.</p>
<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 opsparring

(= § 4 i Landsoverenskomsten)

Medarbejderen opsparer 2,7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparring. Pr. 1. marts 2018 opsparer medarbejderen i alt 3,4 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparring. Pr. 1. marts 2019 opsparer medarbejderen i alt 4,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparring. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

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

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

Den særlige opsparring beregnes af de samme løndelev som den særlige feriegodtgørelse, og den beregnes på grundlag af den løn, som er tjent i perioden fra henholdsvis 1. januar til 30. juni og 1. juli til 31. december.

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

Den ferieberettigede løn udgøres af følgende: Al løn (også arbejdstid bestemte ydelser), eget pensionsbidrag, arbejdsmarkedsbidrag og bidrag til ATP. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, samt feriegodtgørelse indgår ikke i beregningen.

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
		Ved OK17 blev det aftalt, at der ved afholdelse af børneomsorgsdage og seniorfridage, kan udbetales beløb fra den særlige opsparing som kompensation for løntabet.
<b>§ 5 – Tjenestedragt</b> (= § 5 i Landsoverenskomsten)	Der ydes de ansatte fri tjenestedragt, inklusiv vask.	Du skal altså ikke selv hverken købe eller vaske din uniform.
<b>§ 6 – Gaver</b> (= § 6 i Landsoverenskomsten)	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.	Der skal ikke være tvivl om, at ansatte yder samme service til alle patienter. Fælles kaffe, chokolade og lignende er det tilladt at modtage.

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<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>Medarbejderen har pligt til 2 dages efteruddannelse pr. år med henblik på opkvalificering af sygeplejefaglige kompetencer.</p> <p><b>Bemærkning:</b> Vedr. fortolkning af pligten til efteruddannelse henvises til protokollat desangående (bilag 2).</p>	<p>Det er en kan-bestemmelse, der skal forstås sammen med de følgende bestemmelser.</p> <p>Det betyder, at du ikke har krav på honorering efter overarbejdsbestemmelsen.</p> <p>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>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning							
<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 forsikringselskab med dækningsomfang som følger:</p> <table data-bbox="562 774 1469 933"> <tr> <td data-bbox="562 774 996 805"><b>Indland</b></td> <td data-bbox="996 774 1469 805"><b>Udland</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="562 805 996 837">Ulykkesforsikring</td> <td data-bbox="996 805 1469 837">Ulykkesforsikring</td> </tr> <tr> <td data-bbox="562 837 996 869">Rejseforsikring</td> <td data-bbox="996 837 1469 869">Rejseforsikring</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="996 869 1469 933">Syge- og hjemtransportforsikring</td> </tr> </table> <p>Forsikringssummerne for de enkelte forsikringskategorier fastlægges med vejledende udgangspunkt i reglerne for statsansattes tjenesterejser i udlandet, men detaljeres i de for virksomheden gældende administrative bestemmelser.</p> <p>Rejser tilrettelægges ved virksomhedens foranstaltning og transport, ophold- og forførelsesudgifter refunderes i henhold til bilagsmæssig afregning.</p>	<b>Indland</b>	<b>Udland</b>	Ulykkesforsikring	Ulykkesforsikring	Rejseforsikring	Rejseforsikring		Syge- og hjemtransportforsikring
<b>Indland</b>	<b>Udland</b>								
Ulykkesforsikring	Ulykkesforsikring								
Rejseforsikring	Rejseforsikring								
	Syge- og hjemtransportforsikring								

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning						
<b>§ 11 – Sikkerhedsudvalg</b> (= § 11 i Landsoverenskomsten)	Sikkerhedsudvalgets arbejde er omfattet af lov om arbejdsmiljø.	Lovens bestemmelser gælder og der er ikke aftalt særskilt vilkår for sikkerhedsarbejdet i virksomheden.						
<b>Kapitel 2 Månedslønnede sygeplejersker</b>	Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet i stedet for Landsoverenskomstens bestemmelser.							
<b>§ 12 – Løn</b> (= § 1 i det virksomhedsspecifikke protokollat)	Medarbejdere ansat på Privathospitalet aflønnes som følger:  <b>Stk. 1</b> Grundlønnen udgør brutto p.a.:  <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">01.03.2017</td> <td style="text-align: center;">01.03.2018</td> <td style="text-align: center;">01.03.2019</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">372.152,74 kr.</td> <td style="text-align: center;">377.735,03 kr.</td> <td style="text-align: center;">382.456,72 kr.</td> </tr> </table>	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019	372.152,74 kr.	377.735,03 kr.	382.456,72 kr.	<b>Regulering i alt med 2,1 % og uden fleksibilitet</b>
01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019						
372.152,74 kr.	377.735,03 kr.	382.456,72 kr.						
<b>Stk. 2</b> Grundlønnen dækker de funktioner, en sygeplejerske er i stand til at varetage, når denne er nyuddannet.								

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning												
	<p data-bbox="573 268 651 292"><b>Stk. 3</b></p> <p data-bbox="573 308 1480 379">Til medarbejdere med 4 års erfaring som sygeplejerske ydes et pensio- nsgivende kvalifikationstillæg, der udgør brutto p.a.:</p> <table data-bbox="573 424 1435 496"> <tr> <td data-bbox="584 424 719 448">01.03.2017</td> <td data-bbox="943 424 1077 448">01.03.2018</td> <td data-bbox="1279 424 1413 448">01.03.2019</td> </tr> <tr> <td data-bbox="584 464 719 488">8.809,17 kr.</td> <td data-bbox="943 464 1077 488">8.941,31 kr.</td> <td data-bbox="1279 464 1413 488">9.053,08 kr.</td> </tr> </table> <p data-bbox="573 544 1480 616">Til medarbejdere med 8 års erfaring som sygeplejerske ydes et pensio- nsgivende kvalifikationstillæg, der udgør brutto p.a.:</p> <table data-bbox="573 660 1435 732"> <tr> <td data-bbox="584 660 719 684">01.03.2017</td> <td data-bbox="943 660 1077 684">01.03.2018</td> <td data-bbox="1279 660 1413 684">01.03.2019</td> </tr> <tr> <td data-bbox="584 700 719 724">16.155,63 kr.</td> <td data-bbox="943 700 1077 724">16.397,96 kr.</td> <td data-bbox="1279 700 1413 724">16.602,93 kr.</td> </tr> </table>	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019	8.809,17 kr.	8.941,31 kr.	9.053,08 kr.	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019	16.155,63 kr.	16.397,96 kr.	16.602,93 kr.	
01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019												
8.809,17 kr.	8.941,31 kr.	9.053,08 kr.												
01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019												
16.155,63 kr.	16.397,96 kr.	16.602,93 kr.												

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4</b>  Funktionsløn kan blandt andet gives for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager, og begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder vagttilrettelæggelse.</p>	<p>Der kan være tale om særlige arbejds- og ansvarsområder, f.eks. kontakt til eksterne leverandører, sikkerheds- eller tillidsrepræsentant, IT ansvarlig, tjenesteplanlægning mv.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Stk. 5            Udover den ovenfor nævnte anciennitetsbestemte og pligtige kvalifikationsløn kan ydes kvalifikationsløn (udover grundløn og evt. funktionsløn).</p> <p>Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer (kurser, uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.</p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 6</b> Decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn indgås mellem Privathospitalet og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd og er pensionsgivende.</p> <p>Decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, indgået mellem Privathospitalet og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd, kan opsiges med 3 måneders varsel eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p> <p>Opsigelse overfor den enkelte ansatte skal ske med dennes individuelle varsel efter Funktionærloven.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	Stk. 7 Timeløn i relation til beregning af ulempetillæg inkluderer funktions-, kvalifikations- og grundløn. Arbejdsgiverens pensionsbidrag indgår ikke i beregningen.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 8</b>            Parterne er enige i, at såfremt virksomheden/hospitalet godkendes af Sundhedsstyrelsen til specialuddannelse i anæstesiologisk og intensiv sygepleje, jfr. bekendtgørelserne herom, eller øvrige specialuddannelsesstillinger, optages drøftelser mellem Dansk Erhverv/privathospitalet og Dansk Sygeplejeråd om stillingens løn- og øvrige vilkår.</p>	
<p><b>§ 13 – Pension</b>            (= § 2 i det virksomheds-specifikke protokollat)</p>	<p>Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler Privathospitalet 9,5 % af de i § 1 nævnte lønninger. Endvidere tilbageholder Privathospitalet i den ansattes løn et beløb på 4,75 %. Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til Pensionskassen for Sygeplejersker, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.</p> <p>Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i § 2. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen.</p> <p>Beløbet er ikke feriepengeberettiget</p>	<p>2. afsnit af § 15 i Landsoverenskomsten om frivillig indbetaling af højere pensionsbidrag er ikke implementeret i virksomhedsprotokollatet.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>Kapitel 3</b>  <b>Deltidsansatte og timelønnede</b></p> <p>(= § 3 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet.</p>	
<p><b>§ 14 – Deltidsansatte</b></p> <p>(= § 3 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b>  Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert tilfælde normalarbejdstiden. Lønnen reduceres i forhold til den nedsatte arbejdstid.</p>	
	<p><b>Stk. 2</b>  Ændring af denne normalarbejdstid i nedadgående retning samt omlægning af tjenesten kan kun ske med Funktionærlovens varsel.</p>	
	<p><b>Stk. 3</b>  Fast merarbejde udover 1 måned skal medføre ændring af lønkvoten. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan lønkvoten forblive uændret.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4</b>  Deltidsbeskæftigede honoreres med normal timeløn for de timer, der ydes ud over den pågældende aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer. Arbejde herudover honoreres som overarbejde. Tjeneste, der falder uden for virksomhedens aftalte daglige arbejdstidsnorm, betragtes som overarbejde.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 15 - Timelønnede sygeplejersker</b> (= § 4 i det virksomheds-specifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Medarbejdere, der ansættes med under 15 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn, således at timelønnen beregnes med 1/1924 af den pågældendes bruttoårs løn. Aften-/natperioden med 1/1768.</p>	<p>Funktionærlovens rettigheder er gældende hvis ansættelsen er på mindst 8 timer i gennemsnit over en måned. Det medfører bl.a. ret til løn under pension samt opsigelsesvarsel</p>
	<p><b>Stk. 2</b> Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Stk. 3 Med hensyn til:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ 7 hviletid</li> <li>§ 9, ugentlig arbejdstid</li> <li>§ 12, aften-/nattjeneste</li> <li>§ 13, overarbejde og frivilligt ekstraarbejde</li> <li>§ 16, søgnehelldage</li> <li>§ 17, weekendtjeneste</li> <li>§ 19, rådighedstjeneste</li> <li>§ 20, patientledsagelse</li> </ul> <p>Landsoverenskomstens § 4, særlig opsparing Landsoverenskomstens § 10, befordringsgodtgørelse/udenlandsrejse</p> <p>gælder samme bestemmelser som for månedslønnede medarbejdere, dog således at værdien af rådighedstjenesterne udbetales med den angivne værdi.</p>	<p>De anførte §§ = flg. §§ i denne kommenterede udgave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ 7 = Bilag 1 § 1</li> <li>§ 9 = Bilag 1 § 3</li> <li>§ 12 = Bilag 1 § 6</li> <li>§ 13 = Bilag 1 § 7</li> <li>§ 16 = Bilag 1 § 10</li> <li>§ 17 = Bilag 1 § 11</li> <li>§ 19 = Bilag 1 § 13</li> <li>§ 20 = Bilag 1 § 14</li> </ul>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4</b> Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende 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.</p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Stk. 5 For timelønnede kan tjensteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 6</b>            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.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	Stk. 7 Der ydes timelønnede ferie efter Ferieloven.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<b>Kapitel 4</b> <b>Øvrige vilkår</b>		
<b>§ 16 – Særlige Mølholm-fridage</b> (= § 5 i det virksomheds-specifikke protokollat)	Der tilkommer samtlige medarbejdere uanset anciennitet 1½ særlige Mølholm-fridage.  Mølholm-fridagene behandles som feriefridage.	
<b>§ 17 – Feriegodtgørelse af merarbejde</b> (= § 6 i det virksomheds-specifikke protokollat)	Der ydes 15 % i feriegodtgørelse af deltidsansattes merarbejde.	Bestemmelsen er bedre end ferieloven
<b>§ 18 – Ferie og feriefridage</b> (= § 16 Landsoverenskomsten)	<b>Stk. 1</b> Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.	Ferieloven indeholder ikke bestemmelser om feriefridage/6. ferieuge.
	<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 %.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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 lønudbetaling.</p> <p>Ved fratræden afvikles resterende feriefridage eller udbetales med sædvanlig timeløn.</p>	<p>Der er tale om en særlig ordning, der fraviger de offentlige bestemmelser om feriefridage/6. ferieuge. Der er udarbejdet en særlig vejledning som findes på hjemmesiden: <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.</p> <p>Ved fratræden gælder tre ugers kravet ikke.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 19 – Sygdom og børns sygdom</b> (= § 17 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Medarbejderne oppebærer sædvanlig løn under sygdom. Parterne er enige om, at der ved opsigelse på grund af sygdom skal tages individuelle hensyn, med henblik på om muligt, under hensyntagen til virksomhedens drift, at finde andre løsninger.</p>	
	<p><b>Stk. 2</b> Der kan gives helt eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første sygedag, hvis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. barnet er under 18 år, og</li> <li>2. har ophold hos den ansatte, og</li> <li>3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og</li> <li>4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.</li> </ol> <p>Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.</p>	<p>Der er ikke tale om en ret, men om en mulighed på samme måde som i offentlig ansættelse</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 3</b> Pr. 1. maj 2017 kan der gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af sygt barn på dettes første hele sygedag, hvis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. barnet er under 18 år og</li> <li>2. har ophold hos den ansatte og</li> <li>3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet og</li> <li>4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.</li> </ol> <p>Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.</p> <p>Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.</p>	
<p><b>§ 20 - 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>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>
	<p><b>Stk. 2</b> Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 3</b> Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.</p>	
	<p><b>Stk. 4</b> Ved børneomsorgsdage nedskrives normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte, og medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det timetal, som normtimetallet nedskrives med, jf. § 4.</p>	
<p><b>§ 21 – 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></p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>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 barselsorlov sædvanlig løn under fraværet i indtil 12 uger. Denne betaling kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.</p> <p>Til medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorloven den 1. juli 2014 eller senere yder virksomheden i forlængelse af de 14 ugers barselsorlov sædvanlig løn under fravær i indtil 12 uger. Denne betaling kan ydes til en af forældrene til barnet eller adoptanterne.</p>	<p>Forældreorloven med løn øges fra 10 til 12 uger.</p>
	<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>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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> <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</p>	<p>Der er ikke aftalt indbetaling af pension i de uger, hvor der ikke ydes løn.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	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.	
<b>§ 22 – Opsigelse</b> (= § 20 i Landsoverenskomsten)	<b>Stk. 1</b> Den til enhver tid gældende funktionærlovs opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.	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.
	<b>Stk. 2</b> Opsigelse fra virksomhedens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten og med kopi til samme.	
	<b>Stk. 3</b> Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til medarbejderen om afsked vedlægges kopi til brug ved Dansk Sygeplejeråds eventuelle inddragelse i sagen.	Medarbejderen inddrager selv organisationen, hvis hun/han ønsker det.
	<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.	

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 fratreden 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>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 23 – Funktionærloven</b> (= § 24 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Funktionærloven finder anvendelse for medarbejdere, der beskæftiges gennemsnitligt mere end 8 timer pr. uge.</p> <p>Såfremt en virksomhed udvider til mere end én arbejdsplads, henvises til funktionærlovens regler om væsentlige stillingsændringer.</p>	<p>Det betyder at timelønnede, der arbejder mindre end 8 timer om ugen, ikke er omfattet af funktionærloven.</p>
<p><b>§ 24 - Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser</b> (= § 25 i Landsoverenskomsten)</p>	<p><b>Stk. 1</b> På det tidspunkt, hvor der er ansat 5 organiserede sygeplejersker på arbejdspladsen, træder tillidsrepræsentantreglerne jf. bilag 3 i kraft.</p>	<p>Det er et krav, at der er tale om 5 medlemmer af DSR, før TR reglerne kan træde i kraft.</p>
	<p><b>Stk. 2</b> På det tidspunkt, hvor der er ansat mere end 35 heltidsbeskæftigede i virksomheden, træder samarbejdsbestemmelserne, jf. bilag 4 i kraft.</p>	<p>Det er et krav, at der i alt er ansat 35 medarbejdere før SU reglerne træder i kraft.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 25 – Hovedaftale</b> (= § 26 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Hovedaftale indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er gældende, jf. bilag 5.</p>	
<p><b>§ 26 – Procedure for interesselvister</b> (= § 27 i Landsoverenskomsten)</p>	<p>Proceduren for interesselvister er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Såfremt der opstår en interesselvist, føres der hurtigst muligt mellem virksomhedens leder og tillidsrepræsentanten en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.</li> <li>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.</li> </ul> <p>Denne forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c) Bilægges interesselvisten ikke ved forhandlingen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd, kan tvisten ikke videreføres.</li> </ul>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 27 – Fortolknings- tvivl</b> (= § 28 i Landsoverens- komsten)</p>	<p>Uoverensstemmelser vedrørende fortolkning af nærværende lands- overenskomst eller de tilhørende virksomhedsspecifikke aftaler skal søges løst ved lokal forhandling i virksomheden.</p> <p>Opnås der ikke ved denne forhandling enighed henvises til Hovedaf- talens § 7.</p>	
<p><b>§ 28 – Opsigelse af overenskomst</b> (= § 29 i Landsoverens- komsten)</p>	<p><b>Stk. 1</b> 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 par- terne.</p>	
	<p><b>Stk. 2</b> Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyl- dighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af medarbej- der på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gæl- dende 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	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 1 – Hviletid</b> (= § 7 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Hviletiden efter arbejdsmiljøloven kan for den enkelte medarbejder nedsættes til 8 timer i begrænset omfang. Tilsvarende kompenserende hviletid skal placeres snarest muligt.</p>	<p>Der skal altså ikke indgås en hviletidsaftale mellem TR og Mølholm for at hviletiden kan nedsættes som nævnt</p>
<p><b>§ 2 – Tjenesteliste</b> (= § 8 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Tjenesteliste bekendtgøres således, at de ansatte (bortset fra timelønnede) til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og med ugentlige fridøgns placering mindst 4 uger forud.</p>	
	<p><b>Stk. 2</b> Orientering om afspadsring og om ændringer i tjenestens beliggenhed skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 2 døgn.</p> <p>Sker orienteringen om ændringer i tjenestens beliggenhed med mindre end 2 døgn varsel ydes et tillæg på 50 % af de omlagte timer.</p> <p>Aflyses afspadsring i 2-døgnperioden, nedskrives afspadsringskontoen, som om afspadsring havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres efter bestemmelserne vedrørende overarbejde eller opkald.</p>	<p>Den oprindelig aftalte fleksibilitet betød at tillægget for omlagt tjeneste blev ændret til 30 %. Er tilbageført til 50 %</p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p>Stk. 3 Der kan lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales en fravigelse af ovennævnte bestemmelser.</p>	
<p><b>§ 3 - Ugentlig arbejdstid</b> (= § 9 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer, hvori indgår rådighedstjeneste med de i § 19 angivne værdier.</p> <p>Den ugentlige arbejdstid fordeles ligeligt på ugens 5 arbejdsdage, med mindre der lokalt er aftalt andet.</p> <p><i>Bemærkninger</i> Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioden opgøres som nævnt i 1. afsnit.</p>	<p>§ 19 = § 13 i dette kommenterede protokollat.</p> <p>Den månedlige arbejdstidsnorm for en fuldtidsansat er 160,33 timer (37 x 52 = 1924 timer: 12).</p> <p>Dvs. at deltidsansatte honoreres for merarbejde op til 37 timer om ugen i gennemsnit over 3 mdr./13 uger. Først herefter honoreres merarbejde som overarbejde. Tjeneste i forlængelse af en planlagt vagt er altid overarbejde - også for deltidsansatte, jf. § 7.</p> <p>Bestemmelsen betyder ikke, at man har krav på weekendfrihed.</p> <p>Bestemmelsen angiver en øvre grænse og er en sikring af den ansattes sundhed og sikkerhed.</p>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstteksten</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
<p><b>§ 4 - Daglig arbejdstid</b> (= § 10 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Den daglige arbejdstidsnorm er 5 - 12 timer.</p> <p>Der kan lokalt mellem Privathospitalet og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales udvidelse af den planlagte daglige arbejdstid til 4 - 13 timer.</p> <p>Tjeneste udover den fastsatte daglige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.</p>	<p>Den planlagte daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 13 timer, idet der skal tages højde for 11 timers hviletid i hvert døgn/24 timers periode.</p> <p>Gælder også for deltidsansatte.</p>
<p><b>§ 5 – Pauser</b> (= § 11 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.</p>	<p>EU direktivet sikrer blot, at den ansatte har ret til en pause, hvis den daglige arbejdstid er mere end 6 timer. Den ansatte har ret til en betalt spisepause af under ½ times varighed, hvor arbejdsstedet ikke må forlades og den ansatte skal stå til rådighed for arbejdsgiveren.</p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 6 - Aften-/nattjeneste</b> (= § 12 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>For medarbejdere ansat til fast aften/nattjeneste er den ugentlige arbejdstid fastsat til 3 timer under den i § 9 fastsatte ugentlige arbejdstidsnorm.</p> <p>For medarbejdere, der ikke er ansat i fast aften/nattjeneste, ydes der for hver fulde 37 timers tjeneste, der er udført aften- og nattjeneste, 3 timers frihed.</p> <p>Alle medarbejdere, der udfører arbejde mellem kl. 17.00 og 24.00, får herfor en tillægsbetaling på 20 % af normaltimelønnen.</p> <p>I tidsrummet mellem 24.00 og 07.30 udgør tillægget 24 %.</p> <p>Tillægsbetalingen beregnes pr. påbegyndt time. Nævnte tillægsbetaling ydes også for overarbejdstimer.</p>	<p>§ 9 = § 3 i dette kommenterede protokollat.</p> <p><b>Den oprindelig aftalte fleksibilitet vedr. ændret tidspunkt for nattillæg til ophør kl. 07.00 er nu tilbageført til kl. 7.30</b></p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 7 - Overarbejde og frivilligt ekstra arbejde</b> (= § 13 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Det daglige arbejde tilrettelægges således, at overarbejde så vidt muligt undgås.</p> <p>Ved overarbejde forstås arbejde, der udføres efter anmodning fra den pågældende leder, eller med dennes indforståelse, og som ligger uden for den daglige eller ugentlige arbejdstidsnorm. Den ugentlige arbejdstid opgøres over 8 uger.</p> <p>Overarbejde opgøres i halve timer.</p> <p>Overarbejde søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % rundet opad til hele timer. Overarbejde opgøres pr. måned.</p> <p>Hvis der gennem længere tid for den koordinerende sygeplejerske opstår et væsentligt dokumenteret ekstra arbejde, kan der mellem parterne optages forhandling om ekstra frihed eller kontant honorering.</p> <p><i>Bemærkninger</i> Ifølge EU-direktiv 93/104/EF kan der ikke ske honorering med overarbejdsbetaling, hvor overarbejde indskrænker hviletiden til mindre end 11 timer (8 timer). Ovenstående betyder, at overarbejde, der indskrænker hviletiden som nævnt, skal afspadseres.</p>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 2</b> 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><b>§ 8 - Fridøgn og anden frihed</b> (= § 14 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn. Medarbejdere kan ikke pålægges rådighedstjeneste, jfr. § 19, i de ugentlige fridøgn. De ugentlige fridøgn skal sammenlagt have en udstrækning af mindst 55 timer.</p>	<p>§ 19 = § 13 i dette kommenterede protokollat.  Det betyder at udgangspunktet er, at der holdes en lang frihedsperiode hver uge (af 24 + 24 + 11 timers varighed).</p>
	<p><b>Stk. 2</b> Har fridøgnperioden ikke en længde som anført ovenover, tildeles der i stedet for 2 fridøgnperioder. Disse skal hver have en længde af mindst 35 timer. Længden af fridøgnperioderne kan nedsættes til 32, jf. § 7.</p>	<p>§ 7 = § 1 i dette kommenterede protokollat.  Det betyder at den lange frihedsperiode som nævnt i stk. 1 kan deles i to frihedsperioder. De skal så blot have en længde af 35 timer.</p>
	<p><b>Stk. 3</b> Inddrages de ugentlige fridøgn, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.</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>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4</b>  Inddrages for en fuldtidsansat anden tilrettelagt frihedsperiode på 24 timer eller mere, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.</p> <p><i>Bemærkninger:</i>  Ifølge EU-direktiv 93/104/EF er det gældende, at ved inddragelse af et fridøgn erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode af tilsvarende længde, inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret.</p>	<p>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> <p>Det er kun det ene fridøgn, der skal erstattes - det er det døgn, man kalder arbejdsmiljødøgnet (jf. arbejdsmiljøloven). Inddrages begge fridøgn kan honoreringen for det andet fridøgn honoreres med betaling.</p>
<p><b>§ 9 - Andre frihedsperioder/opkald</b>  (= § 15 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Til ansatte, der uden at være pålagt rådighedstjeneste, opkaldes til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes der betaling som for overarbejde, dog mindst for 3 timer. Der kan for flere opkald inden for 3 timer kun ydes overarbejdsbetaling for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt time.</p>	
<p><b>§ 10 - Søgnehelligdage</b>  (= § 16 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b>  Medarbejderne har ret til frihed på søgnehelligdage. Jule- og nytårsaftensdag betragtes som søgnehelligdage, Grundlovsdag og Sankt Hans aften den 23.06. dog fra kl. 12.00.</p>	<p>En søgnehelligdag er en helligdag, der ikke falder på en søndag.</p>



Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 2</b> Såfremt der pålægges tjeneste på de nævnte dage, har medarbejderne ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt søgnehelligdagstillæg på enten en halv times frihed eller 50 % af timelønnen for hver times tjeneste. Søgnehelligdagstillægget kan enten udbetales eller afspadseres.</p>	<p>Her taler vi om planlagt tjeneste på SH-dagen. Tilkald til tjeneste, udenfor rådighedsvagt beskrives i § 7.</p>
	<p><b>Stk. 3</b> Såfremt søgnehelligdagen falder inden for den i § 11 nævnte periode træder denne bestemmelse ligeledes i kraft.</p>	<p>Det betyder, at hvis søgnehelligdagen falder mellem fredag kl. 15.30, en lørdag eller mellem søndag kl. 00 og mandag kl. 07.00 ydes der honorering og erstatningsfrihed efter begge bestemmelser.</p>
<p><b>§ 11 – Weekendtjeneste</b> (= § 17 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>For tjeneste i tidsrummet fra fredag kl. 15.30 til mandag kl. 07.00 ydes der en godtgørelse svarende til 50 % af timelønnen. Timelønnen beregnes som 1/1768 af nettoårslønnen.</p> <p>Godtgørelse beregnes pr. påbegyndt time. Weekendtjeneste kan enten udbetales eller afspadseres.</p> <p>Til ansatte (bortset fra personale ansat til søndagstjeneste), som i løbet af et kvartal pålægges at udføre tjeneste på flere end 5 søndage, betales der for tjeneste på de overskydende søndage yderligere en godtgørelse svarende til halvdelen af den normale godtgørelse, jfr. ovenstående.</p>	<p><b>Den oprindelig aftalte fleksibilitet ændret weekendtillægget til start kl. 16.00. Er nu tilbageført til kl. 15.30</b></p>

<p><b>§ 12 – Afspadsring</b> (= § 18 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Afspadsring afvikles fortrinsvis løbende og efter aftale med den ansatte.</p> <p>Afspadsring afvikles senest 3 måneder efter indtjening, i modsat fald sker udbetaling med næstfølgende lønudbetaling.</p> <p>Der kan mellem Privathospitalet og den ansatte aftales, at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt/udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt.</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. Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.</p> <p>Afspadsringstimer udbetales med følgende værdi:</p> <p>§ 3, Merarbejde: 1 times merarbejde honoreres med 1 times løn</p> <p>§ 12, Aften-/nattjeneste: 1 time honoreres med 1 time og 12 minutters løn</p> <p>§ 13, Overarbejde: 1 time honoreres med 1½ times løn</p> <p>§ 16, Søgnehelligdags-erstatningsfrihed: Den præsterede tjeneste udbetales med 2 timers løn pr. times tjeneste</p> <p>§ 17, Weekendtjeneste: 1 times weekendtjeneste honoreres med 1½ times løn.</p>	<p>Det er udgangspunktet, at afspadsring afvikles løbende og at den ansatte har indflydelse på hvornår afsp. skal placeres.</p> <p>§ 3 = § 14 i den kommenterede overenskomst</p> <p>§ 12 = § 6 i dette kommenterede bilag 1</p> <p>§ 13 = § 7 i dette kommenterede bilag 1</p> <p>§ 16 = § 10 i dette kommenterede bilag 1</p> <p>§ 17 = § 11 i dette kommenterede bilag 1</p> <p>Se den enkelte § i f.t. om honoreringen udbetales.</p>
---	--	---

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 13 – Rådighedstjeneste</b> (= § 19 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1</b> Personalet kan pålægges rådighedstjeneste af følgende arter:</p> <p>I) Rådighedstjeneste (Max. afstand 15 min.) II) Rådighedstjeneste fra vagtværelse.</p> <p>Medarbejderen har pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.</p> <p>Ansatte, der tilkaldes til institutionen under rådighedstjeneste (I) transporteres vederlagsfrit til og fra tjenestestedet. Ligeledes afholder arbejdsgiver udgifter til telefonabonnement.</p> <p>Med mindre der er tale om en døgnvagt, forudsættes det, at der forud for en rådighedsvagt har været afviklet normaltjeneste.</p>	
	<p><b>Stk. 2</b> Personalet kan endvidere pålægges rådighedstjeneste af de i stk. 1 nævnte arter i et fuldt døgn (døgnvagt) på dage, hvor der ikke er fuldt dagarbejde.</p>	
	<p><b>Stk. 3</b> Rådighedstjeneste (bortset fra døgnvagter, jfr. stk. 5), indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jfr. § 9 med følgende værdier:</p>	<p>§ 9 = § 3 i dette kommenterede bilag 1.</p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<p>Vagt I: 1/3 time Vagt II: 3/4 time</p> <p>Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, jfr. § 9, med følgende værdier: Vagt I: 14 timer Vagt II: 20 timer</p>	<p>Planlægning og afvikling af rådighedsvagter sker under respekt for arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid. Det betyder, at der i hver 24 timers periode skal ydes 11 timers sammenhængende hviletid. Udskydes hviletiden til det følgende døgn, skal der ydes 22 timers hviletid i dette døgn. Der kan derfor ikke planlægges med to døgnvagter i træk, ligesom der som udgangspunkt ikke planlægges med normaltjeneste efter en rådighedsvagt.</p>
	<p><b>Stk. 4</b> For den tid, beregnet fra tilkaldelsen, i hvilken der under rådighedstjenesten (bortset fra døgnvagter, jfr. stk. 2) udføres effektivt arbejde, ydes der overarbejdsbetaling, jfr. § 13, reduceret med de i stk. 3 nævnte værdier. Endvidere finder bestemmelserne i §§ 12, 16 og 17 anvendelse.</p> <p>Hvert tilkald tæller som mindst 1 times arbejde. Tilkald honoreres pr. påbegyndt time, i hvilken effektivt arbejde udføres.</p> <p>Der kan for flere tilkald inden for samme time kun ydes frihed som for overarbejde eller overarbejdsbetaling for en time.</p>	<p>§ 13 = § 7 i dette kommenterede protokollat.</p> <p>§§ 12, 16 og 17 = §§ 6, 10 og 11 i dette kommenterede protokollat.</p>
	<p><b>Stk. 5</b> For døgnvagter, jfr. stk. 2, gælder følgende regler:</p>	

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) For de første 8 timers effektivt arbejde ydes ingen særskilt frihed eller betaling.</li> <li>2) For effektivt arbejde ud over 8 timer ydes der frihed som for overarbejde eller overarbejdsbetaling, jfr. § 13</li> <li>3) Bestemmelserne i §§ 12, 16 og 17 finder anvendelse ved opkald af såvel den under nr. 1 som nr. 2 nævnte art.</li> <li>4) Det effektive arbejde under døgnvagter opgøres som anført i stk. 4, 2. afsnit.</li> </ol>	<p>§ 13 = § 7 i dette kommenterede protokollat.  §§ 12, 16 og 17 = §§ 6, 10 og 11 i dette kommenterede protokollat.</p>
	<p><b>Stk. 6</b>  Ved udarbejdelsen af den i § 8 nævnte tjenesteliste skal det tilstræbes, at personalet ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges normaltjeneste i form af dagtjeneste eller døgnvagt.</p> <p>Såfremt de ansatte alligevel pålægges normaltjeneste i form af dagtjeneste eller døgnvagt i tilslutning til en rådighedstjenestes ophør, gælder Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn af 20. december 1996 og den til enhver tid indgåede aftale om hviletid og fridøgn mellem Dansk Sygeplejeråd og offentlige arbejdsgivere.</p>	<p>§ 8 = § 2 i dette kommenterede protokollat.</p>

Hovedområde	Overenskomstteksten	DSR-bemærkning
<p><b>§ 14 – Patientledsagelse</b>            (= § 20 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p>Følgende bestemmelser i forbindelse med patientledsagelse gælder:            Rejsctiden og opholdet medregnes fuldt ud i arbejdstiden.            Strækker rejsctiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.</p>	