

**Samlet overenskomstgrundlag**  
**For Privathospitalet H.C. Andersen Klinikken**  
**2017 - 2020**



# INDHOLD

## Indhold

Kapitel 1 .....	5
Fælles bestemmelser .....	5
§ 1 – Overenskomstens område .....	5
§ 2 – Afgrænsning mellem timelønnede og månedslønnede .....	6
§ 3 – Ansættelse .....	7
§ 4 – Særlig opsparing .....	9
§ 5 – Tjenestedragt .....	10
§ 6 – Gaver .....	10
§ 7 – Efteruddannelse .....	11
§ 8 – Tjenestefrihed .....	11
§ 9 – Arbejdstid .....	11
§ 10 – Befordringsgodtgørelse/uden-landsrejse .....	12
§ 11 – Sikkerhedsudvalg .....	13
Kapitel 2 .....	13
Månedslønnede sygeplejersker .....	13
§ 12 – Løn .....	13
§ 13 – Midlertidig tjeneste i højere stilling .....	16
§ 14 – Pension .....	16
§ 15 – Lønudbetaling .....	17
Kapitel 3 .....	17
Deltidsansatte og timelønnede .....	17

§ 16 – Timelønnede.....	17
Kapitel 4.....	20
Øvrige vilkår .....	20
§ 17 – Feriegodtgørelse.....	20
§ 18 – Ferie og feriefridage.....	20
§ 19 - Sygdom og børns sygdom.....	22
§ 20 - Omsorgsdage og børns hospitalsindlæggelser .....	23
§ 21 – Graviditet, barsel, adoption m.v.....	24
§ 22 – Opsigelse.....	27
Kapitel 4.....	30
Øvrige vilkår .....	30
§ 23 – Funktionærloven.....	30
§ 24 – Tillidsrepræsentant- og samarbejdsbestemmelser.....	30
§ 25 – Hovedaftale .....	30
§ 26 – Procedure for interesselvister .....	31
§ 27 – Fortolkningstvivil.....	31
§ 28 – Opsigelse af overenskomst.....	31
Oversigt over bilag og protokollater.....	32
Bilag 1 Arbejdstid.....	32
Bilag 2 Protokollat vedrørende uddannelsestillæg til timelønnede sygeplejersker på privathospitaler .....	32
Bilag 3 Tillidsrepræsentantregler .....	32
Bilag 4 Samarbejdsaftale .....	32
Bilag 5 Hovedaftale .....	32
Bilag 6 Oversigt over barsels- og adoptionsbestemmelser .....	32

Bilag 7	Oversigt over andet fravær af familiemæssige årsager.....	<u>32</u>
Bilag 8	Seniorordning.....	<u>32</u>
Bilag 9	Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed .....	<u>32</u>
Protokollat 1	Implementering af direktiv om forældreorlov .....	<u>33</u>
Protokollat 2	Implementering af direktiv om deltidsarbejde.....	<u>33</u>
Protokollat 3	Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse.....	<u>33</u>
Bilag 1	Arbejdstid.....	<u>34</u>
	Hovedområde .....	<u>35</u>
	§ 1 – Tjenesteliste.....	<u>35</u>
	§ 2 – Arbejdstid .....	<u>36</u>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>Kapitel 1</b></p> <p><b>Fælles bestemmelser</b></p>		<p>Denne kommenterede udgave er en samenskrivering af det virksomhedsspecifikke protokollat (løn, pension og arbejdstid + få andre bestemmelser) og Landsoverenskomsten f.s.v.a. øvrige vilkår.</p>
<p><b>§ 1 – Overenskomstens område</b></p> <p>= § 1 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b></p> <p>Overenskomsten omfatter alle timelønnede og månedslønnede sygeplejersker og radiografer (herefter kaldet medarbejdere), der ansættes på privathospitaler eller tilsvarende klinikker (herefter virksomheden), der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og som har tiltrådt overenskomsten i henhold til nedenstående stk. 2- 5.</p>	
	<p><b>Stk. 2.</b></p> <p>Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ikke har overenskomst, kan tiltræde overenskomsten.</p>	
	<p><b>Stk. 3.</b></p> <p>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 særaftaler knytter sig til overenskomsten og kan alene opsiges til samme tidspunkt og med samme varsel som landsoverenskomsten.</p>	

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

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 3 – Ansættelse</b> = § 3 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Ansættelse sker ved en virksomhed. Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med senere ændringer vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.</p> <p>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>
	<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>

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<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 indholdt 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 afspadseres.</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 forsikringsselskab med dækningsomfang som følger:</p> <table data-bbox="562 730 1469 887"> <tr> <td data-bbox="562 730 1003 762"><b>Indland</b></td> <td data-bbox="1003 730 1469 762"><b>Udland</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="562 770 1003 802">Ulykkesforsikring</td> <td data-bbox="1003 770 1469 802">Ulykkesforsikring</td> </tr> <tr> <td data-bbox="562 810 1003 842">Rejseforsikring</td> <td data-bbox="1003 810 1469 842">Rejseforsikring</td> </tr> <tr> <td data-bbox="562 850 1003 882"></td> <td data-bbox="1003 850 1469 882">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 forærningsudgifter refunderes i henhold til bilagsmæssig afregning.</p>		<b>Indland</b>	<b>Udland</b>	Ulykkesforsikring	Ulykkesforsikring	Rejseforsikring	Rejseforsikring	
<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</b>  <b>Månedslønnede sygeplejersker</b>	Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet i stedet for Landsoverenskomstens bestemmelser.																	
<b>§ 12 – Løn</b> = § 1 i det virksomhedsspecifikke protokollat	<p><b>Stk. 1.</b>            Sygeplejersker ansat på Privathospitalet aflønnes med en bruttoårsløn i kr. på:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>04.03. 2017</th> <th>01.03. 2018</th> <th>01.03. 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grundløn brutto p.a.</td> <td>450.693,12</td> <td>457.453,52</td> <td>463.171,69</td> </tr> <tr> <td>Uddannelsestillæg brutto p.a.</td> <td>6.296,97</td> <td>6.391,42</td> <td>6.471,31</td> </tr> <tr> <td><b>I alt</b></td> <td><b>456.990,09</b></td> <td><b>463.844,94</b></td> <td><b>469.643,00</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Bruttolønnen indeholder eget pensionsbidrag.</p> <p>Som kompensation for pligten til efteruddannelse jf. § 7, 3. afsnit, ydes et efteruddannelsestillæg, som nævnt ovenfor. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.</p>		04.03. 2017	01.03. 2018	01.03. 2019	Grundløn brutto p.a.	450.693,12	457.453,52	463.171,69	Uddannelsestillæg brutto p.a.	6.296,97	6.391,42	6.471,31	<b>I alt</b>	<b>456.990,09</b>	<b>463.844,94</b>	<b>469.643,00</b>	
	04.03. 2017	01.03. 2018	01.03. 2019															
Grundløn brutto p.a.	450.693,12	457.453,52	463.171,69															
Uddannelsestillæg brutto p.a.	6.296,97	6.391,42	6.471,31															
<b>I alt</b>	<b>456.990,09</b>	<b>463.844,94</b>	<b>469.643,00</b>															

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning																		
	<p data-bbox="568 245 651 272"><b>Stk. 2.</b></p> <p data-bbox="568 284 1554 316">Stillingen som ledende sygeplejerske aflønnes med en bruttoårløn i kr. på:</p> <table border="1" data-bbox="568 357 2000 523"> <thead> <tr> <th data-bbox="568 357 992 400"></th> <th data-bbox="999 357 1301 400">01.03.2017</th> <th data-bbox="1308 357 1637 400">01.03. 2018</th> <th data-bbox="1644 357 2000 400">01.03. 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="568 405 992 443">Grundløn brutto p.a.</td> <td data-bbox="999 405 1301 443">482.033,38</td> <td data-bbox="1308 405 1637 443">489.263,88</td> <td data-bbox="1644 405 2000 443">495.379,68</td> </tr> <tr> <td data-bbox="568 448 992 486">Uddannelsestillæg brutto p.a.</td> <td data-bbox="999 448 1301 486">6.296,97</td> <td data-bbox="1308 448 1637 486">6.391,42</td> <td data-bbox="1644 448 2000 486">6.471,31</td> </tr> <tr> <td data-bbox="568 491 992 523"><b>I alt</b></td> <td data-bbox="999 491 1301 523">488.330,35</td> <td data-bbox="1308 491 1637 523">495.655,30</td> <td data-bbox="1644 491 2000 523">501.850,99</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="568 571 1173 603">Bruttolønnen indeholder eget pensionsbidrag.</p> <p data-bbox="568 651 2069 722">Som kompensation for pligten til efteruddannelse jf. Landsoverenskomstens § 7, 3. afsnit, ydes et efteruddannelses- tillæg, som nævnt ovenfor. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget og ved beregning af ulempetillæg.</p>		01.03.2017	01.03. 2018	01.03. 2019	Grundløn brutto p.a.	482.033,38	489.263,88	495.379,68	Uddannelsestillæg brutto p.a.	6.296,97	6.391,42	6.471,31	<b>I alt</b>	488.330,35	495.655,30	501.850,99			
	01.03.2017	01.03. 2018	01.03. 2019																	
Grundløn brutto p.a.	482.033,38	489.263,88	495.379,68																	
Uddannelsestillæg brutto p.a.	6.296,97	6.391,42	6.471,31																	
<b>I alt</b>	488.330,35	495.655,30	501.850,99																	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<b>Stk. 3.</b> Der kan mellem overenskomstens parter indgås aftale om pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 4.</b>            Parterne er enige i, at såfremt virksomheden/hospitaler godkendes af Sundhedsstyrelsen til specialuddannelse i anæstesiologisk og intensiv sygepleje, jfr. bekendtgørelserne herom, eller øvrige specialuddannelsesstillinger, optages drøftelser mellem Dansk Erhverv/privat-hospitalet og Dansk Sygeplejeråd om stillingens løn- og øvrige vilkår.</p>	
<p><b>§ 13 – Midlertidig tjeneste i højere stilling</b>            = § 2 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p>Under midlertidig tjeneste i højere stilling(konstitution) ydes der sygeplejersken vederlag fra første dag. Vederlaget beregnes som forskellen mellem den aktuelle løn og den løn, som oppebæres/blev oppebåret af indehaveren af den højere stilling.</p>	<p>Tillægget er ikke aftalt pensionsgivende.</p>
<p><b>§ 14 – Pension</b>            = § 3 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p>Som bidrag til den ansattes pensionsordning betaler Privathospitalet 10,67 % af de i § 12, samt bilag 1, § 2, stk. 2 (merarbejde) nævnte lønninger. Endvidere tilbageholder Privathospitalet i den ansattes løn et beløb på 5,33 %. Pensionsbidragene indbetales af Privathospitalet til Pensionskassen for Sygeplejersker, og pensionen ydes i henhold til kassens vedtægter.            Tillæg og merarbejde opskrives med 100/94,67 før pensionsindbetaling.</p> <p>Medarbejdere, der er berettiget til folkepension, samt medarbejdere, der er gået på efterløn, kan efter medarbejderens valg undtages fra pensionsoprettelsen i § 15. 1. I så fald udbetales arbejdsgiverbidraget sammen med bruttolønnen. 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.            Der ydes pension af merarbejde.            §§ i overenskomstteksten er konsekvensrettet, så de passer med denne sammenskrivning</p>



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 15 – Lønudbetaling</b> = § 4 i det virksomhedsspecifikke protokollat</p>	<p>Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at lønnen er til disposition den sidste bankdag i måneden, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetalingen af lønnen indbetaler Privathospitalet pensionsbidragene i henhold til § 14.</p>	<p>§ i overenskomstteksten er konsekvensrettet, så de passer med denne sammenskrivning</p>
<p><b>Kapitel 3</b> <b>Deltidsansatte og timelønnede</b></p>	<p>Det virksomhedsspecifikke protokollat er indarbejdet.</p>	
<p><b>§ 16 – Timelønnede</b> = § 5 i det virksomhedsspecifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Sygeplejersker, der ansættes på timeløn, kan maksimalt forrette tjeneste op til 8 timer i gennemsnit pr. uge.</p> <p><b>Stk. 2.</b> Sygeplejerskers timeløn beregnes med 1/1924 af den pågældendes bruttoårsløn.</p> <p>Timelønnede er berettigede til ugentlig afregning, såfremt intet andet aftales.</p>	

<b>Hovedområde</b>	<b>Overenskomstbestemmelsen</b>	<b>DSR-bemærkning</b>
	<b>Stk. 3.</b> Timelønnede sygeplejersker er berettiget til 12,5 % feriegodtgørelse af timelønnen, og er i øvrigt omfattet af ferieloven.	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>Stk. 4. For timelønnede sygeplejersker finder følgende bestemmelser anvendelse:</p> <p>§ 2, stk. 1          Arbejdstid  § 2, stk. 5          Fridøgn og anden frihed  § 2, stk. 6          Overarbejde  § 2, stk. 8          Søgnehelligdage</p> <p>Overenskomsten:  § 1, Overenskomstens område  § 4, Særlig opsparing  § 5, Tjenestedragt  § 6, Gaver  § 7, Efteruddannelse  § 8, Tjenestefrihed</p>	<p>§§ i overenskomstteksten er konsekvensrettet, så de passer med denne sammenskrivning</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 5.</b> Timelønnede sygeplejersker har efter ½ års ansættelse ret til løn under sygdom f.s.v.a. tjenester, der er planlagt på tidspunktet for sygefraværets påbegyndelse.</p>	Bestemmelsen gælder også, hvis den timelønnede afskediges på grund af sygdom.
	<p><b>Stk. 6.</b> Timelønnede sygeplejersker har ret til fravær uden løn i tilfælde af barns første sygedag.</p>	Der er tale om en rettighed og ikke blot en mulighed.
<p><b>Kapitel 4</b> <b>Øvrige vilkår</b></p>		
<p><b>§ 17 – Feriegodtgørelse</b> = § 7 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	Deltidsansatte ydes 15 % i feriegodtgørelse af merarbejde.	Bestemmelsen fraviger ferieloven
<p><b>§ 18 – Ferie og feriefridage</b> = § 16 i Landsoverenskomsten</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.</p>	Ferieloven indeholder ikke bestemmelser om feriefridage/6. ferieuge.
	<p><b>Stk. 2.</b> Medarbejderen holder ferie med løn, og der ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %. Den særlige feriegodtgørelse træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1 %.</p>	

Hovedområde	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="http://www.dsr.dk/Artikler/Sider/Forhandling/Forhandling-Privat-Ferie.aspx">http://www.dsr.dk/Artikler/Sider/Forhandling/Forhandling-Privat-Ferie.aspx</a></p> <p>Feriefridagene fortabes, hvis den ansatte ikke rejser kravet. Der kan ikke ske overførelse til følgende ferieår. Feriefridagene fortabes, hvis den ansatte ikke rejser kravet.</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> Pr. 1. maj 2017 kan der gives helt 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>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>§ 20 - Omsorgsdage og børns hospitalsindlæggelser</b></p> <p>= § 6 i det virksomheds-specifikke protokollat</p>	<p><b>Stk. 1.</b> En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn fra arbejdet i 2 dage pr. barn op til det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år.</p> <p>Ved fratrædelse afvikles kalenderårets resterende omsorgsdage så vidt muligt inden fratrædelse. Såfremt dette ikke er muligt, udbetales de resterende omsorgsdage med timeløn.</p>	
	<p><b>Stk. 2.</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>Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.</p> <p>Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.</p> <p>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>Stk. 3.</b> Til månedslønnede medarbejdere med mindst 4 ugers anciennitet indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.</p> <p>Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.</p> <p>Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.</p> <p>Eventuel refusion fra kommunen tilfalder Privathospitalet.</p>	
	<p><b>Stk. 4. Pr. 1. maj 2017</b> indrømmes der herudover frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.</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>Mor 8 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 aftale baseret mulighed og ikke en rettighed.</p>



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p>4 af de 8 uger kan <b>efter aftale</b> mellem medarbejderen og virksomheden rykkes til afholdelse i forlængelse af forældreorloven efter § 22, stk. 4.</p>	<p>§ i overenskomstteksten er konsekvensrettet, så de passer med denne sammenskrivning</p>
	<p><b>Stk. 2 – Barselsorlov.</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 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><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>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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> <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>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<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>
<p><b>§ 22 – 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>

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

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 7.</b> Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 2 medlemmer udpeges af Dansk Sygeplejeråd. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand.</p> <p>Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de Arbejdsrettens formand om at foretage udpegningen.</p>	
	<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
<b>Kapitel 4</b> <b>Øvrige vilkår</b>		
<b>§ 23 – Funktionærloven</b> = § 24 i Landsoverenskomsten	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.
<b>§ 24 – 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>§ 25 – Hovedaftale</b> = § 26 i Landsoverenskomsten	Hovedaftale indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Sygeplejeråd er gældende, jf. bilag 5.	
	Proceduren for interesselister er følgende:	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
<p><b>§ 26 – Procedure for interesselvister</b> = § 27 i Landsoverenskomsten</p>	<p>a) Såfremt der opstår en interesselvister, 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. 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>§ 27 – Fortolkningstvivil</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>	
<p><b>§ 28 – Opsigelse af overenskomst</b> = § 29 i Landsoverenskomsten</p>	<p>Stk. 1. 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>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-bemærkning
	<p><b>Stk. 2.</b>  Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af medarbejder på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler.</p>	

## Oversigt over bilag og protokollater

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	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
<p><b>§ 1 – Tjenesteliste</b> (§ 8 i det virksomheds-specifikke protokollat)</p>	<p>Tjenesteliste bekendtgøres således, at de ansatte (bortset fra timelønnede) til stadighed er orienteret om tjenestens beliggenhed og med ugentligt fridøgns placering mindst 4 uger forud.</p> <p>Der kan lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/DSR aftales en fravigelse af ovennævnte bestemmelse.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
<p><b>§ 2 – Arbejdstid</b> (§ 9 i det virksomheds-specifikke protokollat)</p>	<p><b>Stk. 1.</b> Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for en fuldtidsansat er 37 timer. Den daglige arbejdstidsnorm er 5-12 timer.</p> <p>Der kan lokalt mellem Privathospitalet og tillidsrepræsentanten/Dansk Sygeplejeråd aftales udvidelse af den daglige arbejdstid til 3-13 timer.</p> <p>Den ugentlige arbejdstid fordeles ligeligt på ugens 5 hverdage, med mindre der lokalt er aftalt andet.</p> <p>Tjeneste ud over den fastsatte daglige eller ud over den ugentlige arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan opgøres over en periode på indtil 8 uger.</p> <p>Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. over- og merarbejde kan, jf. EU-direktiv 93/104/EF af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, ikke overstige 48 timer, beregnet over en normperiode på maksimalt 14 uger.</p> <p>I henhold til samme direktiv skal det sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen skal placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.</p> <p>Pauser af mindre end en halv times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade klinikken, medregnes i arbejdstiden.</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>Der er ikke aftalt en normperiode for opgørelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, hvorfor vi falder tilbage på en månedsnorm, som for fuldtidsansatte er på 160,33 timer.</p> <p>Bestemmelsen angiver en øvre grænse og er en sikring af den ansattes sundhed og sikkerhed.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p><b>Stk. 2. - Deltidsansatte</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert tilfælde normalarbejdstiden. Lønnen reduceres i forhold til den nedsatte arbejdstid.</li> <li>2) Ændring af denne normalarbejdstid i nedadgående retning samt omlægning af tjenesten kan kun ske med funktionærlovens varsel.</li> <li>3) Fast merarbejde udover 1 måned skal medføre ændring af lønkvoten.</li> <li>4) Deltidsbeskæftigede honoreres med normal timeløn for de timer, der ydes ud over den pågældendes aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer. Arbejde herudover honoreres som overarbejde. Der ydes pension af merarbejde.</li> </ol> <p>Tjeneste, der falder uden for klinikkens aftalte daglige arbejdstidsnorm, betragtes som overarbejde.</p>	<p>Der ydes pension af merarbejde.</p>
	<p><b>Stk. 3. – Frivilligt ekstra arbejde</b></p> <p>Mellem Privathospitalet og medarbejderen kan der aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Vilklårene for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales mellem Privathospitalet og medarbejderen.</p>	<p>FEA vagter kan ikke pålægges. Vilkår for aflysning og sygdom bør indgå i en aftale om FEA vagter.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p><b>Stk. 4. – Aften/nattjeneste</b></p> <p>1) Sygeplejersker, der udfører tjeneste mellem kl. 16.00 - 24.00, får herfor et tillæg på</p> <p>Pr. 01.03.2017 kr. 53,59  Pr. 01.03.2018 kr. 54,39  Pr. 01.03.2019 kr. 55,07</p> <p>Tillægsbetalingen beregnes pr. påbegyndt time, og ydes også i forbindelse med overarbejde.</p> <p>2) Tjeneste mellem kl. 24.00 - 08.00 afvikles som rådighedstjeneste fra vagtværelse, og forudsættes forudgået af aftentjeneste.</p> <p>Hver times rådighedstjeneste, uden opkald, indgår i den ugentlige arbejdstid med 45 min.</p> <p>Opkald under rådighedstjeneste afvikles som overarbejde, med reduktion af 45 min. pr. times opkald.</p> <p>Hvert opkald tæller for mindst 1 time og honoreres pr. påbegyndt time. Flere opkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.</p> <p>3) Rådighedstjeneste og opkald under rådighedstjeneste kan afvikles med betaling, således at tillægget udgør 1/1924 af den ansattes nettoårsløn pr. time.</p>	<p>Der kan ikke aftales effektiv tjeneste om natten, idet nattevagter afvikles som rådighed fra vagtværelse, jf. pkt. 2)</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p><b>Stk. 5. – Fridøgn og anden frihed</b></p> <p>1) Arbejdsugen består af 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn. De ugentlige fridøgn skal sammenlagt have en udstrækning af mindst 55 timer.</p> <p>2) Har frihedsperioden ikke en længde som anført ovenover, tildeles der i stedet for 2 frihedsperioder. Disse skal hver have en længde af mindst 35/32 timer.</p> <p>3) Inddrages de ugentlige fridøgn, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.</p> <p>4) Inddrages en fridøgnperiode med et kortere varsel end 14 dage, betales et tillæg pr. inddraget fridøgnperiode på:  Pr. 01.03.2017 kr. 398,93  Pr. 01.03.2018 kr. 404,91  Pr. 01.03.2019 kr. 409,97</p> <p>5) 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 henhold til EU-direktiv 93/104/EF af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal der ydes en erstatningsfridøgnperiode, når der sker inddragelse af et fridøgn. Såfremt erstatningsfridøgnperioden ikke er ydet inden for 3 måneder, der følger efter den, hvori fridøgnet blev inddraget, udbetales erstatningstimerne, som nævnt i 3).</p>	<p>Det betyder at udgangspunktet er, at der holdes en lang frihedsperiode hver uge (af 24 + 24 + 7 timers varighed).</p> <p>Det betyder at den lange frihedsperiode kan deles i to frihedsperioder. De skal så blot have en længde af 35 timer. Det korte fridøgn kan ikke nedsættes til 32 timer, idet der ikke er hjemmel til nedsættelse af hviletiden (fra 11 til 8 timer).</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	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p><b>Stk. 6. - Overarbejde</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Det daglige arbejde tilrettelægges således, at overarbejde så vidt muligt undgås.</li> <li>2) 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.</li> <li>3) Overarbejde søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % rundet opad til hele timer.</li> </ol> <p>Overarbejde opgøres pr. måned. Såfremt erstatningsfrihed ikke er givet inden for en 6 måneders frist, udbetales disse timer som 1,5 time for hver times overarbejde.</p> <p><b>Stk. 7. - Hviletid</b></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><b>Bemærkning:</b></p> <p>Når overholdelse af arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser gør det nødvendigt at suspendere efterfølgende planlagt tjeneste, betragtes perioden, hvori den ansatte skulle have udført tjeneste, som tjenestefrihed med løn.</p>	



Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p><b>Stk. 8 – Søgnehelligdage</b>            Sygeplejerskerne har ret til frihed på weekends og søgnehelligdage. Jule- og nytårsaftensdag betragtes som søgnehelligdage, Grundlovsdag og 1. maj dog fra kl. 12.00.</p>	<p>Der er ikke tale om nedskrivning af normtimer. Uanset ansættelsesbrøk ydes frihed med løn.            Ved tjeneste i weekends og på SHI dage honoreres jf. stk. 8.</p>

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p><b>Stk. 9. – Afspadsering</b>  Der kan lokalt mellem den enkelte sygeplejerske og Privathospitalet indgås aftale om afspadsering i stedet for tillægsbetaling for arbejde på særlige arbejdstider samt over- og merarbejde.</p> <p>For så vidt angår afspadsering optjent ved overarbejde gælder det, at medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, ikke har pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage. Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.</p> <p>I så fald gives pr. times tjeneste følgende afspadsering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tjeneste mellem kl. 17.00 - 06: 1/4 time</li> <li>- Søn- og helligdagstjeneste: 1/2 time</li> <li>- Overarbejde: 1,5 time</li> <li>- Deltidsansattes merarbejde: 1 time</li> </ul> <p>Varsling af afspadsering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.</p> <p>Aflyses afspadsering i 4-døgnperioden, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres efter bestemmelserne for overarbejde eller opkald.</p> <p>Der kan lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/DSR aftales en fravigelse af 3. og 4. afsnit om varsling, aflysning og honorering.</p>	

Hovedområde	Overenskomstbestemmelsen	DSR-Bemærkning
	<p>Afspadsring skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. Der kan dog indgås aftale om, at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt. Afspadsring gives så vidt muligt i hele dage.</p> <p>Såfremt afspadsringen ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling.</p> <p>Afspadsring, der efterfølgende skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøreglerne, kræver hverken aftale efter stk. 1 eller varsling efter stk. 2.</p>	