

Regional aftale om frivilligt ekstraarbejde (FEA) indgået mellem FAS og Region Hovedstaden

1. Formål

Region Hovedstaden og FAS indgår hermed aftale om honorering for frivilligt ekstraarbejde til brug på regionens arbejdspladser.

Frivilligt ekstraarbejde anvendes undtagelsesvist og skal forsøges undgået. Det er væsentligt at sikre et sundt arbejdsmiljø, hvor der generelt er balance mellem opgaver og ressourcer i afdelingen/afsnittet. Vakante stillinger søges derfor besat hurtigst muligt. Det bør samtidig sikres, at der er en dialog, der understøtter regionens fuldtidspolitik.

Aftalen er indgået i medfør af rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (11.05). Det forudsættes, at der ikke er mulighed for at dække timerne indenfor rammerne af gældende overenskomst eller en udvikelse af normeringen. Almindeligt merarbejde finder i øvrigt anvendelse og kan pålægges som hidtil.

Arbejdstidsreglerne (herunder hyppighedsregler) i henholdsvis Overenskomst for overlæger §§ 13-24 og Aftale for lægelige chefer §§ 13-23 finder ikke anvendelse, medmindre et vilkår er specifikt anført i denne aftale.

Parterne skal sammen sikre overholdelse af lovbestemte arbejdstidsreguleringer (hviletid, det ugentlige fridøgn og 48-timers reglen).

2. Anvendelse

Det vurderes af arbejdsgiver lokalt, hvorvidt situationen nødvendiggør, at aftalen tages i brug. Ved anvendelse af aftalen udbyder ledelsen timerne specifikt som FEA-timer, og det forudsættes, at den enkelte medarbejders deltagelse i FEA sker på frivillig basis. Ud fra en konkret vurdering, blandt andet på baggrund af kompetencer, arbejdsmiljø og uddannelsesmæssige forhold, kan ledelsen vælge, at den enkelte medarbejder ikke kan påtage sig de pågældende FEA-timer.

3. Aftalens dækningsområde

Aftalen dækker overlæger (OK 33.04) og ledende overlæger¹ (Aftale 22.04), som er ansat i Region Hovedstaden med tjeneste på en af regionens arbejdspladser.

Aftalen kan anvendes af de omfattede medarbejdere på alle regionens arbejdspladser, uanset hvor medarbejderen almindeligvis gør tjeneste eller er ansat.

¹ Jf. OK 21, titlen som ledende overlæge pr. 1. juni 2022. Aftalen dækker også specialeansvarlige overlæger jf. OK 21, § 4, stk. 3, som nu er placeret i en "lukket gruppe". Aftalen dækker ikke cheflæger.

4. Honorering

Honorering af FEA-timer sker med følgende timesatser:

Tidspunkt	Honorering pr. time (nutidskroner, ej pensionsgivende)	Grundbeløb (31.03.18-niveau)
Hverdage kl. 08.00-18.00	1.000 kr.	939,43 kr.
Hverdage kl. 18.00-21.00	1.250 kr.	1.174,29 kr.
Weekend/helligdage og hverdage kl. 21.00-08.00	1.350 kr.	1.268,23 kr.

For deltidsansatte honoreres med almindelig timeløn tillagt 50% indtil dagsnormen for fuldtidsansatte er opnået – dog ydes altid med ovenstående satser for FEA-timer på tidspunkter, hvor den pågældende har et beskyttet fridøgn, jf. overlægeoverenskomstens § 23, stk. 3, og aftalen for lægelige chefers §§ 21-22.

Der ydes ikke yderligere honorering for arbejde på særlige tidspunkter eller tillæg og honorering for vagt-tjeneste.

Det gælder i øvrigt, at:

- Honoreringen er ikke pensionsgivende
- FEA-honoreringen indgår i den ferieberettigede løn
- Der honoreres for alle timer, overlægen er til stede ift. frivilligt ekstraarbejde.
- FEA-timerne opgøres pr. påbegyndt halve time og udbetales månedsvis bagud.

FEA-timerne indgår ikke i opgørelsen af de ugentlige arbejdstimer.

Opgørelse af timer for deltidsansatte

Differencen op til fuldtidsnorm beregnes på baggrund af det planlagte timetal på den pågældende dag. Der aflønnes med timeløn tillagt 50% for timer, der ligger indenfor de sædvanlige daglige arbejdstimer for en fuldtidsansat på afsnittet. Timer herudover honoreres med ovenstående satser.

Det vil eksempelvis sige, at såfremt dagsnormen på afsnittet er 8 timer, skal den deltidsansatte arbejde op til 8 timer på den pågældende dag, før fuldtidsnorm er opnået. Dette gælder både på arbejdsdage og arbejdsfri dage (med undtagelse af beskyttede fridøgn jf. ovenstående).

Der kan lokalt, hvis der er enighed om det mellem de lokale parter, indgås aftale om at anvende andre opgørelsesmetoder end beskrevet ovenfor. Hvis der ikke indgås en sådan aftale, vil opgørelsesmetoden beskrevet i ovennævnte afsnit være gældende.

5. Øvrige vilkår

Hvis ledelsen aflyser de planlagte FEA-timer mindre end 48 timer før tjenesten, honoreres tjenesten, som om den var udført.

Hvis medarbejderen på grund af sygdom eller andet fravær ikke kan udføre det aftalte frivillige ekstraarbejde, ydes der ingen honorering. Såfremt medarbejderen er påbegyndt afviklingen af de aftalte FEA-timer, men på grund af sygdom ikke kan fuldføre de planlagte timer, ydes alene honorering for de faktisk udførte timer.

Parterne skal sammen sikre overholdelse af lovbestemte arbejdstidsreguleringer (hviletid, det ugentlige fridøgn og 48-timers reglen). Overlægeoverenskomstens (§ 23) og aftalen om lægelige chefers (§ 21 og § 23) bestemmelser om hhv. frihed og erstatningsfrihed og kompensationsfrihed finder ikke anvendelse. FEA-timer kan således også placeres på det ugentlige fridøgn, uden at dette medfører kompenserende fridøgn eller erstatningsfridage. Det vil sige, at der alene skal sikres et ugentligt fridøgn på 35 timer efter arbejdsmiljølovens bestemmelser.

6. Overgangsbestemmelser

Aftalen erstatter alle eksisterende FEA-aftaler, der måtte være indgået lokalt for overlæger og ledende overlæger. Der kan i helt særlige tilfælde indgås FEA-aftaler lokalt, der tager hensyn til lokale forhold.

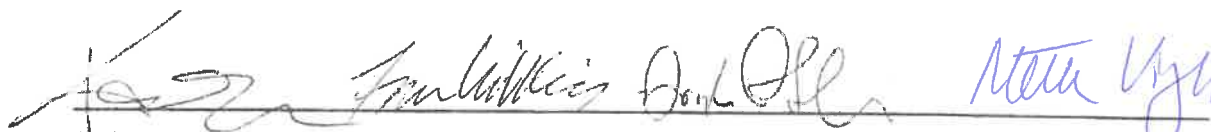
7. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft, når den er underskrevet af begge parter. Aftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

Ved enighed mellem parterne kan aftalen ændres uden forudgående opsigelse.

For FAS

20/6 2022


Karin Graeser, TR BFH Jeppe Kildsig, TR HGH Arash Afshari, TR RH Mette Vigh, FAS

For Region Hovedstaden
20. juni 2022



Anna Parrella, enhedschef i Center for HR og Uddannelse