

## **Regional aftale om frivilligt ekstraarbejde (FEA) indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Region Hovedstaden**

### **1. Formål**

Region Hovedstaden og DSR indgår hermed aftale om honorering for frivilligt ekstraarbejde til brug lokalt 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.

Arbejdstidsaftalen (11.05.9.1) mellem RLTN og DSR indeholder bestemmelse om honorering for frivilligt ekstraarbejde (§ 16). Frivilligt ekstraarbejde er arbejde, der ikke kan udføres indenfor rammerne af overenskomsten og arbejdstidsaftalens øvrige bestemmelser (herunder merarbejde, overarbejde, inddraget fridøgn mm.). Det er således en forudsætning, at arbejdstidsaftalens muligheder er udtømt, før frivilligt ekstraarbejde kan tages i anvendelse.

Frivilligt ekstraarbejde kan ikke pålægges, men kan alene udbydes og accepteres frivilligt.

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

### **2. Anvendelse**

Aftalen tages i brug lokalt, når det skønnes nødvendigt. De lokale aftalparter, defineret som ledelsen og fællestillidsrepræsentanten, tiltræder aftalen lokalt for en specifik periode. Der skal i forbindelse med tiltrædelse af denne FEA-aftale være en drøftelse af højt arbejdspress med det formål at sikre sammenhæng mellem opgaver og personalemæssige ressourcer. Ledelsen er opmærksom på eventuelle afledte effekter i forhold til andre afsnit/afdelinger.

Ved anvendelse af aftalen udbyder ledelsen timerne specifikt som FEA-timer. Arbejdstidsaftalens øvrige bestemmelser følges ikke, medmindre et vilkår er specifikt anført i denne aftale.

Ud fra en konkret vurdering, blandt andet på baggrund af kompetencer, arbejdsmiljø og uddannelsesmæssige forhold, kan ledelsen vælge, at den enkelte sygeplejerske/radiograf ikke kan påtage sig de pågældende FEA-vagter.

Indtil der opnås enighed om at anvende aftalen, kan ledelsen – jf. ledelsesretten – fortsat udbyde FEA-vagter, hvilket i så fald honoreres efter arbejdstidsaftalens tilbagefaldshonorering, jf. arbejdstidsaftalens § 16.

### 3. Aftalens dækningsområde

Aftalen dækker månedslønnede sygeplejersker og radiografer ansat i Region Hovedstaden og omfattes af overenskomst for ikke-ledende personale på sundhedskartellets område (32.17).

Ansatte i vikarkorps samt tilkaldte vikarer (timelønnede) er ikke omfattet af aftalen.

### 4. Honorering

Der honoreres med almindelig timeløn tillagt 180%.

For deltidsansatte honoreres med almindelig timeløn tillagt 50% indtil fuldtidsnorm er opnået – dog ydes altid almindelig timeløn tillagt 180% for FEA-timer på tidspunkter, hvor den pågældende har et beskyttet fridøgn jf. arbejdstidsaftalens § 7.

I timelønnen indgår årlige kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

- Der ydes samtidig arbejdstidsbestemte tillæg efter arbejdstidsaftalens § 11
- FEA-honoreringen samt ulempeydelse er ikke pensionsgivende
- FEA-honoreringen indgår i den ferieberettigede løn
- FEA-timerne opgøres i påbegyndte halve timer og udbetales månedsvis
- Der ydes alene et kompenserende fridøgn efter arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Der ydes ikke varslingsstillæg efter arbejdstidsaftalens § 12, stk. 2, § 13, stk. 2 og § 15, stk. 2.

#### Opgørelse af timer for deltidsansatte

Differencen op til fuldtidsnorm beregnes på baggrund af ansættelsesbrøken. Det vil eksempelvis sige, at en deltidsansat på 32 timer skal arbejde 5 FEA-timer om ugen før fuldtidsnorm er opnået. Dette er uafhængigt af vagtplanen i øvrigt.

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

FEA-timer præsteret på et beskyttet fridøgn tæller ikke med i opgørelsen af forskellen mellem den enkeltes norm og de 37 timer.

### 5. Øvrige vilkår

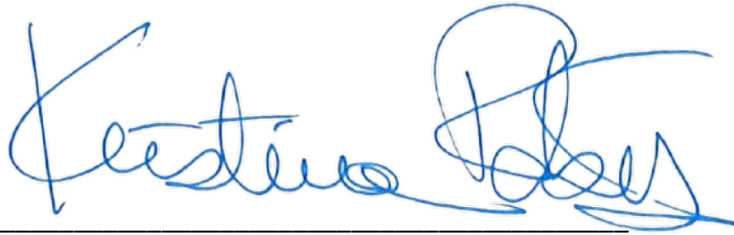
Hvis ledelsen aflyser de planlagte FEA-timer mindre end 48 timer før tjenesten, honoreres tjenesten, som om den var udført.

Hvis sygeplejersken/radiografen på grund af sygdom eller andet fravær ikke kan udføre det aftalte frivillige ekstraarbejde, ydes der ingen honorering. Såfremt sygeplejersken/radiografen 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.

## 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2023 og udløber den 31. marts 2023. Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

For DSR d. 17.11.2022



---

Kristina Robins, Formand for Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden

For Region Hovedstaden d.

21.11.2022



---

Kirstine Vestergård Nielsen, direktør Center for HR og Uddannelse