

Retningslinje vedrørende anvendelse og indgåelse af merarbejdsaftaler i Region Sjælland.

Dato: 5. juli 2017

Denne retningslinje beskriver rammerne for anvendelse af merarbejdsaftaler i Region Sjælland **pr. 5. juli 2017**.

KHR - Forhandling og Jura
Alléen 15
4180 Sorø
Tlf.: 2068 0536
chribj@regionsjaelland.dk

Hvilke medarbejdere kan der indgås merarbejdsaftaler for?

I Region Sjælland er en række medarbejdere (primært ledere og akademiske medarbejdere/HK personale på et vist grundlønstrin) omfattet af "Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademiker" (33.01.2.1) eller "Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid" (21.18.1).

Endvidere kan medarbejdere på Sundhedskartellets område, som er ansat i stillinger, hvor der sædvanligvis aftales ansættelse uden højeste tjenestetid og selvtilrettelæggende, være omfattet af aftalerne.

Aftalerne giver regionen mulighed for at yde godtgørelse for merarbejde til medarbejdere, for hvem der ikke er fastsat takstmæssig overarbejdsbetaling jf. overenskomsten/aftaler om arbejdstid.

Merarbejdet kan enten være pålagt eller være ifølge aftale.

Initiativer før der indgås merarbejdsaftale.

Ledelsen og medarbejderen bør forsøge at løse den for lange arbejdsdag på anden måde, inden der indgås merarbejdsaftale – for eksempel ved at omorganisere arbejdsopgaverne i afdelingen eller uddelegere opgaver til en kollega.

Forudsætningen for at der kan indgås en merarbejdsaftale er:

Det fremgår af ovennævnte rammeaftaler for merarbejdsaftaler, at:

- Godtgørelse kan alene ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter jf. §2, stk. 1. (*Det er ikke beskrevet i aftalen, hvorledes midlertidigt defineres*).
- Godtgørelse kan endvidere kun ydes, såfremt merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger, jf. § 2, stk. 2.

- For at godtgørelsen kan ydes, skal medarbejderen til sin leder afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dettes omfang jf. § 3, stk. 1.

Der kan således ikke indgås aftaler om faste månedlige udbetalinger på X timers merarbejde uden dokumentation for, hvornår merarbejdet er udført og dets omfang.

Se disse skemaer til "Merarbejde" under "Blanketter/blanketter A – Å" på dette [link](#). (Der er ikke formkrav, så oplysningerne og dokumentationen kan også fremgå på anden vis med behørig underskrift fra ledelsen og medarbejderen).



Merarbejde_ikke læger



Merarbejde_læger

- Godtgørelsen for merarbejdet gives så vidt muligt i form af tjenestefrihed af samme varighed, som det præsterede merarbejde med tillæg på 50%. Såfremt tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med betaling jf. ordlyden af aftalerne om merarbejde.

Hvem godkender merarbejdsaftaler?

Det er den enkelte koncernleder, som skal godkende, om der kan indgås en merarbejdsaftale for en medarbejder (eller gruppe af medarbejdere) og varigheden af denne. Det er ligeledes koncernlederen, som godkender **hvor mange timer**, der ugentligt eller månedligt kan udbetales. Se nedenfor vedrørende maksimum.

Koncernlederen kan uddelegeret kompetence til at godkende merarbejdsaftaler til f.eks. afdelingsledelser eller en repræsentant fra staben/administrationen.

Hvis kompetencen f.eks. er uddelegeret til en afdelingsledelse (som beskrevet og forudsat nedenfor), kan afdelingsledelsen ikke videredelegere kompetencen til at godkende og attestere merarbejde til andre medarbejdere i afdelingen.

På sygehuse og i Psykiatrien, er det **afdelingsledelsen**, som konkret har ansvaret for at godkende og attestere den løbende udbetaling af merarbejde for medarbejdere i afdelingen.

På andre områder vil det som udgangspunkt være **koncernledelsen**, som har ansvaret for at godkende og attestere den løbende udbetaling.

Kontakt koncernlederen på området eller den lokale stab/administration for at få rådgivning om hvem der har kompetence til at indgå merarbejdsaftaler for det enkelte koncernområde.

Hvor mange timer maksimalt?

I Region Sjælland kan aftaler om merarbejde af midlertidig karakter være af op til 6 måneders varighed og i alt 125 timer (= gennemsnitligt maks. ca. 4,8 time pr. uge eller 20,6 time pr. måned)

Forlængelse af aftaler:

Hvis merarbejdsaftalen skal forlænges **ud over 6 måneder**, kan aftalen forlænges yderligere 3 måneder efter godkendelse af den enkelte koncernleder.

Hvis merarbejdsaftalen skal forlænges **ud over 9 måneder**, skal dette godkendes af Direktionen i Region Sjælland på baggrund af en indstilling fra koncernlederen /staben/administrationen, som fremsendes til Koncern HR, Jura og Forhandling, som forelægger den for Direktionen.

Indstillingen skal som minimum beskrive hvilke initiativer der forudgående er afsøgt, baggrunden for behovet for fortsat merarbejdsaftale samt handlingsplan for at normalisere arbejdsbelastningen for medarbejderen/gruppen af medarbejdere.

Er alle timer ud over 37 timer merarbejde?

Der skal som anført i aftalens § 2, stk. 1. være tale om merarbejde af **større omfang**, og som har **strakt sig over en periode på ikke mindre end 4 uger**.

Medarbejdere, som er ansat uden højeste tjenestetid, skal derfor i et vist omfang tåle løbende merarbejde, uden at merarbejdet skal honoreres/udbetales.

Medarbejdere, som er omfattet af **flekstidsaftaler**, vil som udgangspunkt skulle afspadsere løbende merarbejde og vil ikke kunne få disse timer udbetalt.

Hvor mange timers merarbejde om ugen?:

Ifølge [*Arbejds miljølovens §4](#) må den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode - beregnet over en periode på 4 måneder - ikke overstige 48 timer inklusiv overarbejde. (*Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet)

En fuldtidsansat kan således som udgangspunkt maksimalt have 11 timers merarbejde i gennemsnit pr. uge (i en periode på 4 måneder).

I øvrigt skal gældende overenskomst overholdes i forhold til vilkår om hviletid mv.