

Aftale

om

**godtgørelse for merarbejde til ansatte i
Hovedstadens Sygehusfællesskab, der ikke er
omfattet af regler om højeste tjenestetid**

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til aftale om godtgørelse for merarbejde til ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, der ikke er omfattet af regler om højeste tjenestetid	3
§ 1	4
§ 2	5
§ 3	5
§ 4	5
§ 5	6
§ 6	6

**Bemærkninger til aftale om godtgørelse for
merarbejde til ansatte i Hovedstadens
Sygehusfællesskab, der ikke er omfattet af regler
om højeste tjenestetid**

Aftalen om merarbejde omfatter såvel tjenestemænd som overenskomstansatte, der ikke er omfattet af regler om højeste arbejdstid, og for hvem der i øvrigt ikke ved anden aftale er fastsat regler om godtgørelse for over-/merarbejde.

Kompetencen til at godkende iværksættelse af merarbejde ligger på den enkelte H:S institution (ansættelsesmyndighed).

Den endelige fastsættelse af merarbejdets omfang foretages af ansættelsesmyndigheden, jf. § 3.

Merarbejdsgodtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsering. Beslutning om godtgørelse i form af betaling eller en kombination af afspadsering og betaling træffes af ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden påser, at den nødvendige kontrol/ dokumentation vedrørende merarbejdet foretages.

Merarbejdsaftalen træder i kraft fra datoen for udsendelsen.

København, den 14. januar 2002

Med venlig hilsen

Erik Møller

AFTALE

om

godtgørelse for merarbejde til ansatte i Hovedstadens Sygehusfællesskab, der ikke er omfattet af regler om højeste tjenestetid

§ 1.

Til ansatte, der ikke er omfattet af regler om højeste arbejdstid, og for hvem der i øvrigt ikke ved anden aftale er fastsat regler om godtgørelse for over-/merarbejde, kan der ydes godtgørelse for merarbejde, hvis merarbejdet

- er af midlertidig karakter
- har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være kortere end 4 uger
- er pålagt den ansatte efter særlig ordre eller i henhold til godkendt tjenestefordeling.

Stk. 2. Til ansatte, der får særligt tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelse for over-/merarbejde mv., kan der kun ydes merarbejdsgodtgørelse, hvis det samlede merarbejde er væsentligt større end det over-/merarbejde, der forudsættes dækket af tillægget.

Stk. 3. Til ansatte i egentlige chefstillinger og tilsvarende stillinger afgøres spørgsmålet om godtgørelse for merarbejde ud fra en konkret vurdering af den enkelte ansattes arbejdstidsforhold på grundlag af den for området gældende almindelige arbejdstidsnorm for ansatte med højeste tjenestetid. Dette indebærer, at der kun ydes

Merarbejdsaftale mellem H:S og FHS

godtgørelse for merarbejde såfremt dette har været af et sådant omfang, at den pågældende ansattes samlede arbejdsbyrde set over en længere periode væsentligt har oversteget den for området normalt gældende arbejdsbyrde.

§ 2.

Merarbejdsgodtgørelse ydes på grundlag af en skriftlig indberetning fra den ansatte til dennes foresatte om merarbejdets omfang og karakter. Indberetningen foretages, når merarbejdet er afsluttet eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

§ 3.

Endelig fastsættelse af merarbejdets omfang og hermed merarbejdsgodtgørelsen foretages af H:S Direktionen/ansættelsesmyndigheden hurtigst muligt efter den ansattes indberetning.

Bemærkning: Der gives den ansatte mulighed for en drøftelse forinden endelig fastsættelse af merarbejdsgodtgørelsen.

§ 4.

Merarbejdsgodtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det af H:S Direktionen/ansættelsesmyndigheden fastsatte timetal, jf. § 3 med tillæg af 50%.

Stk. 2. Afspadsering bør afvikles i rimelig tilknytning til tidspunktet, hvor merarbejdets omfang er fastsat.

Stk. 3. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med et passende varsel, der normalt ikke må være mindre end 14 dage.

Merarbejdsaftale mellem H:S og FHS

§ 5.

Hvis afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling. Betalingens størrelse fastsættes på grundlag af det af H:S Direktionen/ansættelsesmyndigheden fastsatte omfang af merarbejdet og med en timesats der udgør 1/1924 af den ansattes samlede faste årsløn (inkl. funktions- og/eller kvalifikationsløn men eksklusiv evt. rådighedstillæg eller tilsvarende tillæg, der ydes for en særlig arbejdstidsforpligtelse) med tillæg af 50 %.

§ 6.

Denne aftale træder i kraft fra tidspunktet for dens udsendelse og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2002.

København, den 20. december 2001

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Poul Winckler / Signe F. Nielsen

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan