

**Bilag 3: Implementering af trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår - vagtarbejde**

Mellem RLTN

Og

FOA – FAG OG ARBEJDE

HK KOMMUNAL

DL – PATIENT | ADMINISTRATION | KOMMUNIKATION

Parterne er enige om, at dette dokument er en del af OK-24 forliget for de respektive organisationer og derfor indarbejdes i de enkelte forlig i forbindelse med organisationsforhandlingerne.

**Om vagtarbejde:**

Ny tekst indsættes i arbejdstidsaftalen som ny § 10 i et nyt kapitel 4 med titlen "Vagttillæg":

*\*\*\*NYT\*\* med virkning fra 1. maj 2024*

§ 10

*Stk. 1*

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et månedligt pensionsgivende tillæg på

- kr. 6.077 kroner i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og
- kr. 11.167 kroner fra 1.1.2026

opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

*Stk. 2*

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12.

*Bemærkning*

*Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.*

*Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.*

*Stk. 3*

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

*Stk. 4*

Ved implementeringen af ordningen gælder for allerede ansatte, at der udbetales vagttillæg første gang for maj 2024 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2023 jf. stk. 2. Ved

ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

#### Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

*Eksempel: Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.*

#### Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

*Eksempel: For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer udenfor dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som er det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer udenfor dagarbejdstid i kalenderåret 2026.*

#### Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønstret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

*Eksempler på "væsentlige varige ændringer":*

- a. *I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttet det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".*
- b. *En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.*
- c. *En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuld vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.*
- d. *Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".*

- 
- e. På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".
  - f. Som eksempel e., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".
  - g. En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".

Til bilag med betegnelser på lønsedlen for grundløn og centralt aftalte tillæg eller i forlængelse af bestemmelsen, skal det fremgå, at betegnelsen "vagttillæg" skal anvendes".

**Ændring af særydelsesbetaling for aften, nat og weekend i arbejdstidsaftalen:**

Ændringerne træder i kraft per 1. 4 2024.

Tillæg for effektiv tjeneste om aftenen hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste om natten hæves med 5 procentpoint.

Tillæg for effektiv tjeneste i weekenden hæves med 5 procentpoint.

**Ny bemærkning til arbejdstidsaftalen:**

Ændringen træder i kraft per 1. 4 2024.

Følgende bemærkning tilføjes arbejdstidsaftalen § 12 i slutningen:

"Medmindre andet aftales, er det efter de almindelige regler arbejdsgiver, der vælger, om honorering skal ske i form af udbetaling eller afspadsering. I arbejdsgivers vurdering indgår, om der er arbejdskraftsmangel indenfor området".

**Om FEA:**

Bestemmelsen om FEA i arbejdstidsaftalen erstattes med virkning fra 1.4.2025 af nedenstående bestemmelse:

**”§ 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE**

Stk. 1. Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Stk. 2. Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer, dog således at honoreringen af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden.

Timeløn:

Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 221,21 kr.

Hverdage, aften, nat 287,06 kr.

Weekend, dag 309,44 kr.

Weekend aften, nat 375,30 kr.

Søgnehelligdage 441,79 kr.

For lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn Fra 1. oktober 2018 (31. marts 2018 niveau):

Hverdage, dag 249,34 kr.

Hverdage, aften, nat 324,14 kr.

Weekend, dag 349,08 kr.

Weekend aften, nat 423,89 kr.

Søgnehelligdage 498,69 kr.

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 12.

**BEMÆRKNINGER:**

*I forbindelse med indgåelse af lokale aftaler, jf. stk. 1, samt ved anvendelse af ovenstående satser, jf. stk. 2, henledes opmærksomheden på forudsætningerne i § 4 i Rammeaftale om deltidsarbejde.*

*Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.*

*Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.*

*Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.*

### **Om overarbejde:**

Parterne gennemfører følgende periodeprojekt:

#### **Flere På fuldtid i velfærden - overarbejde**

Parterne har drøftet arbejdstidsreglerne i forhold til overarbejde inden for normperioder. Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne skal medvirke til at tilskynde til fuldtidsansættelse. Og der er enighed om, at reglerne ikke skal svække arbejdsgivernes incitament til fuldtidsansættelser.

Parterne er enige om at igangsætte en analyse til at belyse problemstillingen, jf. nedenfor. På baggrund af analysen forpligter parterne, for så vidt angår sygeplejersker, jordemødre, social- og sundhedsassistenter og hjælpere og socialpædagoger sig til frem mod OK26 at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden, uden at arbejdsgiverne tilskyndes til at ønske deltidsansættelser.

Parterne konstaterer, at Danske Regioner har besluttet, at medarbejdere har ret til at gå på fuldtid. For at understøtte arbejdet mod en fuldtidskultur har parterne aftalt at videreføre og styrke det fælles arbejde med fuld tid i regionerne.

Der er enighed om at gennemføre en analyse af de gældende arbejdstidsregler, der kan belyse:

1. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte resulterer i forskelsbehandling af de ansatte til ugunst for fuldtidsansatte.
2. Hvorvidt der er bestemmelser i arbejdstidsreglerne, der direkte eller indirekte gør det gunstigt for arbejdsgiver at ansætte på deltid.

Analysen skal endvidere indeholde en afdækning af, hvorvidt der kan påvises en sammenhæng mellem den faktiske arbejdsplanlægning og andelen af fuldtids- og deltidsansatte.