

KL

FOA  
Socialpædagogerne  
Dansk Sygeplejeråd  
Kost og Ernæringsforbundet  
3F

SAG-2025-01054

Tid: Den 3. marts 2026, kl. 21.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler om arbejdstid på det døgndækkede område med tilhørende protokollater inden for FOA's, Socialpædagogernes, Dansk Sygeplejeråds, Kost og Ernæringsforbundets og 3F's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet og 3F og repræsentanter for KL.

## FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

### 1. FORHØJELSE AF NATTILLÆG

Pr. 1. april 2027 forhøjes honorering for effektiv tjeneste, jf. § 13, stk. 2A:

Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 0,5 %-point fra 32,5% af timelønnen til 33% af timelønnen

Udgift 1,01 mio. kr.

### 2. HVILETID OG FRIDØGN

FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd og KL er enige om en ny Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b). Som konsekvens heraf udtræder KL af hhv. Aftale om hviletid og fridøgn for døgninstitutionspersonale (64.17) og Aftale om hviletid og fridøgn (79.02). FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd og KL er enige om, at 3F indtræder som part i den nye Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b), såfremt 3F ikke udtræder af Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – det døgnpædagogiske område (64.11) med virkning fra 1. april 2026.

Parterne bemærker, at den nye aftale (64.12b) indeholder vilkår, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Den nye Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b) træder i kraft den 1. april 2026, medmindre godkendelsen fra Arbejdstilsynet først foreligger efter denne dato. I så fald træder aftalen i kraft senest 7 dage efter parternes modtagelse af Arbejdstilsynets godkendelse.

Som konsekvens heraf er parterne enige om, at § 15 om hviletid og fridøgn i hhv. 64.11, 79.01 og 79.03 formuleres som følger:

”Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b) gælder.”

Parterne er opmærksomme på, at der under hensyn til reglerne i den nye hviletidsbekendtgørelse udestår en afklaring af, hvorvidt en fridøgnperiode (daglig hvileperiode + ugentlig fridøgn) kan nedsættes til 32 timer i en situation, hvor den daglige hvileperiode i tilknytning til det ugentlige fridøgn er nedsat til 8 timer. Parterne vil rette henvendelse til Arbejdstilsynet med henblik på afklaring af spørgsmålet i forbindelse med redigering af arbejdstidsaftalerne.

jf. **bilag A**

### **3. LOKAL DIALOG OM ARBEJDSSTID (AUA § 6)**

Parterne er enige om, at lokal dialog om arbejdstid er et vigtigt element i arbejdstidstilrettelæggelsen for at kunne sikre hensynet til driften og balancen mellem arbejdsliv og privatliv for de ansatte. Parterne ønsker derfor i perioden at etablere en indsats, der kan understøtte lokal dialog om arbejdstid på arbejdspladserne. Dette sker under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse.

Budgetforslag: Kr. 1,5 mio.

jf. **bilag B**.

### **4. FORHØJELSE AF TILLÆG FOR INDDRAGELSE AF FRIDØGN**

Tillægget for inddragelse af fridøgnperioder med et kortere varsel end 14 døgn, jf. § 9, stk. 2, forhøjes pr. den 1. april 2027 med 17,52 kr. fra 452,48 kr. (31/3 2000-niveau) til 470,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift 3,78 mio. kr.

### **5. FORHØJELSE AF TILLÆG FOR INDDRAGELSE AF SØGNEHELLIGDAGSFRIHED**

Tillægget for inddragelse af søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 14 døgn, jf. § 10, stk. 2, forhøjes pr. den 1. april 2027 med 10,00 kr. fra 450,00 kr. (31/3 2000-niveau) til 460,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift

0,03 mio. kr.

## **6. RÅDIGHEDSTJENESTE**

KL og FOA er enige om, at der indføres regler om rådighedsvagt på arbejdsstedet og rådighedstjeneste i fuldt døgn (døgnvagt) i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale (79.01).

KL, FOA, 3F og Socialpædagogerne er herudover enige om at harmonisere og forenkle reglerne i kapitel 5 om rådighedstjeneste i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale (79.01) og Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område (64.11).

jf. bilag C

## **7. FORHØJELSE AF VEDERLAG I KOLONIAFTALEN**

Parterne er enige om at forhøje vederlaget i Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper (64.21).

Vederlaget for hverdage forhøjes pr. den 1. april 2027 med 100,00 kr. fra 211,19 kr. (31/3 2000 niveau til 311,19 kr. (31/3 2000 niveau).

Vederlaget for søn- og helligdage forhøjes pr. den 1. april 2027 med 100 kr. fra 421,86 kr. (31/3 2000 niveau) til 521,86 kr. (31/3 2000 niveau).

Udgift

1,76 mio. kr.

## **8. SØGNEHELLIGDAGE OG SÆRLIGE FRIDAGE (AUA § 6)**

Under forudsætning af at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte et udviklingsprojekt om søgnehelligdage og særlige fridage i overenskomstperioden.

Budgetforslag: Kr. 0,5 mio.

jf. bilag B.

## **9. DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE**

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, tilrettes arbejdstidsaftalernes § 11 pr. 1. april 2026 således, at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår § 12 om deltidsansattes mer- og overarbejde. Omkostningerne afholdes ved organisationsforhandlingerne.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at drøfte konsekvenser som følge af voldgiftskendelsen og tilretningerne i aftalen, herunder at parterne aftaler behov for eventuelle ændringer.

jf. bilag D

## 10. FÆLLES VEJLEDNING – FÆLLES ANSVAR

Parterne er enige om at opdatere Fælles vejledning – fælles ansvar i henhold til de ændringer som følger af dette forlig. Parterne er enige om, at dette finansieres af de resterende midler i OK21 AUA-projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne.

## 11. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Det er en forudsætning for ikrafttrædelse af dette forlig, at det indgår i alle relevante organisationsforlig, som KL indgår med FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F og AC. Såfremt organisationsforlig indgås på et eller flere af områderne, uden at dette forlig samtidig indgår i organisationsforliget, anses det for bortfaldet for samtlige parter.

Ændringer finansieres gennem det enkelte organisationsforlig.

Forligets udgifter fordelt på organisationer og overenskomstgrupper fremgår af **bilag E**.

## 12. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

For  
KL

For  
FOA

## 10. FÆLLES VEJLEDNING – FÆLLES ANSVAR

Parterne er enige om at opdatere Fælles vejledning – fælles ansvar i henhold til de ændringer som følger af dette forlig. Parterne er enige om, at dette finansieres af de resterende midler i OK21 AUA-projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne.

## 11. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Det er en forudsætning for ikrafttrædelse af dette forlig, at det indgår i alle relevante organisationsforlig, som KL indgår med FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F og AC. Såfremt organisationsforlig indgås på et eller flere af områderne, uden at dette forlig samtidig indgår i organisationsforliget, anses det for bortfaldet for samtlige parter.

Ændringer finansieres gennem det enkelte organisationsforlig.

Forligets udgifter fordelt på organisationer og overenskomstgrupper fremgår af **bilag E**.

## 12. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

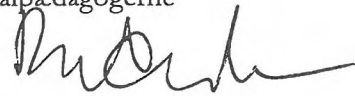
Aftaler og overenskomster med bilag, kutymmer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

For  
KL

For  
FOA

For  
Socialpædagogerne

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'Mads', written over the text 'Socialpædagogerne'.

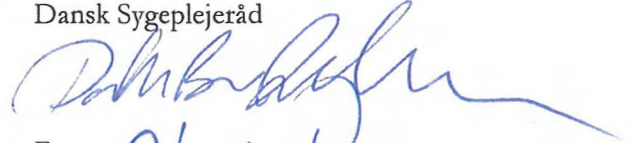
For  
Dansk Sygeplejeråd

For  
Kost og Ernæringsforbundet

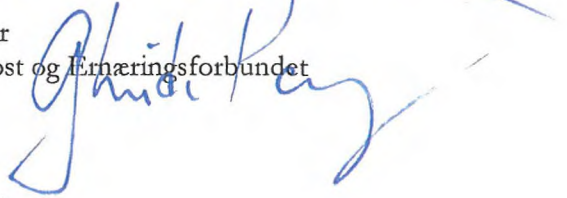
For  
3F

For  
Socialpædagogerne

For  
Dansk Sygeplejeråd



For  
Kost og Ernæringsforbundet



For  
3F

For  
Socialpædagogerne

For  
Dansk Sygeplejeråd

For  
Kost og Ernæringsforbundet

For  
3F

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'K. S. 10/12', written in a cursive style.

## Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninginstitutioner (64.12a)

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

### § 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

#### **Bemærkning:**

Aftalen omfatter ansatte indenfor KL's område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

### § 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

### § 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

### § 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet

#### *Stk. 1*

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

#### **Bemærkning:**

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes om hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets til enhver tid gældende vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

#### *Stk. 2*

Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse. Hvileperioden indtræder først på ny ved hjemkomst/arbejds ophør.

#### **Bemærkning:**

I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

### § 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode

#### *Stk. 1*

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

*Stk. 2*

Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske 2 gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

*Stk. 3*

Reglerne i hviletidsbekendtgørelsen, hvorefter nedsættelse og/eller udskydelse af den daglige hvileperiode kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn i et kalenderår, finder ikke anvendelse.

### **§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn**

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn.

### **§ 7. Kompenserende hvileperiode**

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

### **§ 8. Anden passende beskyttelse**

Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse, fx pauser eller perioder med mindre belastende arbejde.

### **§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør**

*Stk. 1*

Aftalen træder i kraft d. [1. april 2026].

*Stk. 2*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, d.

For ...

For ...

# Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12b)

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

## § 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

### **Bemærkning:**

Aftalen omfatter ansatte indenfor KL's område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

## § 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste, jf. § 3, herunder som rådighedstjeneste, kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

## § 3. Tjeneste planlagt som sammenhængende tjeneste

### *Stk. 1*

Tjenesten kan i relevant omfang tilrettelægges som én sammenhængende tjeneste, der kan have en varighed af indtil 26 timer.

### **Bemærkning:**

I de tilfælde hvor tjenesten planlægges som sammenhængende tjeneste, vil rådigheds-tjeneste på eller udenfor arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt).

Bestemmelsen i § 3 er relevant i tilfælde, hvor den sammenhængende tjeneste har en samlet varighed af mere end 16 timer.

### *Stk. 2*

Ved tilrettelæggelse af tjenesten som anført i stk. 1 udskydes den daglige hvileperiode og den ansatte ydes kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

## § 4. Deltagelse i koloniophold mv.

### *Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.*

Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgns varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

### *Stk. 2 Klientledsagelse mv.*

Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges

som én sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgn varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 5 nedenfor.

**§ 5. Kompenserende hvileperiode**

*Stk. 1*

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

*Stk. 2*

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

**§ 6. Aftalens ikrafttræden og ophør**

*Stk. 1*

Aftalen træder i kraft d. [1. april 2026].

*Stk. 2*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.

## Udviklingsprojekter

### Projekt om styrket dialog om arbejdstidstilrettelæggelse på arbejdspladsen

Arbejdstidsplanlægning på døgnområdet skal blandt andet sikre en balancegang mellem arbejdspladsen og de ansattes ønsker og behov samt hensynet til tilstedeværelse af nødvendige kompetencer og hensynet til de ansattes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdstidsplanlægningen skal være løbende og tilpasses behovene, da både opgaveløsningen og personalesammensætningen kontinuerligt udvikler sig. En vedvarende og konstruktiv dialog er derfor afgørende for at sikre en hensigtsmæssig arbejdstidstilrettelæggelse.

Parterne ønsker at etablere et projekt, der skal understøtte udbredelsen af den lokale dialog om arbejdstid på arbejdspladserne.

Projekt skal indsamle og dele gode eksempler fra arbejdspladser, hvor der er arbejdet målrettet med lokal dialog, som har resulteret i en hensigtsmæssig balance mellem hensynet til bemanning og medarbejdernes indflydelse på arbejdstiden. Der skal blandt andet tages udgangspunkt i drøftelser om følgende temaer:

- Dialog om planlægning af vagter og frihed (fx på ferie, afspadsering, søgnehellidage, særlige fridage mv.)
- Dialog om mulighed for at bytte vagter
- Dialog om valg mellem udbetaling og afspadsering (fx særydelser, overarbejde mv.)
- Dialog om håndtering af behovet for ændringer af varslet tjenesteplan
- Dialog om hensyn til individuelle behov for øget fleksibilitet i perioder

Parterne er enige om at forankre projektet i regi af AUA. Projektet omfatter de fire aftaler om arbejdstid på døgnområdet (79.01, 79.03, 79.04 og 64.11), hvorfor projektet vil medtage forskellige typer af arbejdspladser for at sikre, at alle faggrupper er repræsenteret.

Der afsættes 1,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA midler.

### Afdækning af mulighederne for at modernisere reglerne om søgnehellidage og særlige fridage

Arbejdstidsreglerne skal sikre en god arbejdstilrettelæggelse i forhold til kerneopgaven. Reglerne skal kunne forstås og anvendes af medarbejdere, vagtplanlæggere, tillidsrepræsentanter, ledere mv. og samtidig være lette at administrere.

KL, FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F, Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen (herefter parterne) konstaterer, at reglerne om søgnehellidage kan give anledning til tvivl og misforståelser, der tager tid væk fra kerneopgaven. Parterne vil derfor gerne undersøge, om et ændret regelsæt kan understøtte et ønske om større fleksibilitet for den enkelte medarbejder og arbejdsplads.

På den baggrund er parterne enige om at undersøge, om der er et behov for en modernisering af reglerne om søgnehellidage i arbejdstidsaftalerne.

Parterne er ligeledes enige om at afdække reglerne om særlige fridage med henblik på at undersøge, om disse regler kan moderniseres og tydeliggøres.

Dette arbejde er parterne enige om at forankre i et projekt i regi af AUA, hvor fokus vil være på, at reglerne bliver tydelige, lette at forstå og anvende.

Projektet omfatter de fire aftaler om arbejdstid på døgnområdet (79.01, 79.03, 79.04 og 64.11).

Der afsættes 0,5 mio.kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA midler.

## Rådighedstjeneste

### Kapitel 5. Rådighedstjeneste

#### § 14A Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet

##### Stk. 1

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan planlægges i tilknytning til normaltjeneste jf. § 4, stk. 2.

##### Stk. 2

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet indgår i arbejdstidsopgørelsen med forholdet 1:1/3.

##### Stk. 3

Tilkald til effektiv tjeneste opgøres pr. påbegyndt time. For tilkald til effektiv tjeneste honoreres med timeløn eller afspadsring med tillæg af 50 %. Flere tilkald indenfor samme time honoreres ikke yderligere.

#### **Bemærkning:**

Der tages lokalt stilling til responstid.

##### Stk. 4

Kan der ikke opnås hviletid inden næste normaltjeneste, gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsring sted for de øvrige 3 timer, jf. § 8, stk. 1, sidste sætning, såfremt der ikke er aftalt nedsættelse af hviletid.

##### Stk. 5

Ubelastet rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet – svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitlig 6 timers normaltjeneste ugentlig – kan efter aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste med tillæg af 50 %.

##### Stk. 6

Kommunen fastlægger retningslinjer for rådighedstjeneste, herunder transporttid, vederlagsfri transportform mv. Ved tilkald ydes der vederlagsfri transport til og fra arbejdsstedet i tidsrummet 24-06. Der stilles vagttelefon til rådighed.

##### Stk. 7

Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12) gælder.

##### Stk. 8

For effektiv tjeneste gælder kapitel 4.

#### § 14B Rådighedstjeneste på arbejdsstedet (vagtværrelse)

##### Stk. 1

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet kan planlægges i tilknytning til normaltjeneste jf. § 4, stk. 2.

*Stk. 2*

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet indgår i arbejdstidsopgørelsen med forholdet 1:3/4.

*Stk. 3*

Tilkald til effektiv tjeneste opgøres pr. påbegyndt time. For tilkald til effektiv tjeneste honoreres med timeløn eller afspadsering med tillæg af 50 %, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige 3/4 time pr. times rådighedstjeneste. Flere tilkald indenfor samme time honoreres ikke yderligere.

**Bemærkning:**

Under rådighedstjeneste har den ansatte pligt til at give møde omgående efter tilkaldelse.

Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald sted i slutningen af rådighedstjeneste. Sådanne tilkald kan højst have en varighed af 2 timer og kan tidligst påbegyndes kl. 06 og skal være afsluttet senest kl. 09. Der kan ikke planlægges med normaltjeneste efter påregnelige tilkald.

*Stk. 4*

Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12) gælder.

*Stk. 5*

For effektiv tjeneste gælder kapitel 4.

## § 14C Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)

*Stk. 1*

Rådighedstjeneste i fuldt døgn kan planlægges på dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste.

*Stk. 2*

Rådighedstjeneste i fuldt døgn udenfor arbejdsstedet indgår i arbejdstidsopgørelsen med forholdet 1 døgn/14 timer. Rådighedstjeneste i fuldt døgn på arbejdsstedet indgår i arbejdstiden med forholdet 1 døgn/20 timer.

*Stk. 3*

En rådighedstjeneste i fuldt døgn anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder. Falder de fleste af timerne i en rådighedsvagt i fuldt døgn på en søndag/sønehelligdag, honoreres den i § 13 omtalte honorering for mindst 8 timers normaltjeneste.

*Stk. 4*

Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 14A, stk. 3, (uden for arbejdsstedet) eller § 14B, stk. 3, (på arbejdsstedet), bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de stk. 2 angivne timetal.

*Stk. 5*

Kan der ikke opnås hviletid inden næste normaltjeneste under døgnvagt udenfor arbejdsstedet, gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for de øvrige 3 timer, jf. § 8, stk. 1, sidste sætning, såfremt der ikke er indgået aftale om nedsættelse af hviletid.

*Stk. 6*

Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12) gælder.

*Stk. 7*

For effektiv tjeneste gælder kapital 4.

#### § 14D Ekstra rådighedstjeneste

*Stk. 1*

Ekstra rådighedstjeneste omregnes til normaltjeneste og honoreres som overarbejde, jf. § 11, stk. 5. Ekstra rådighedstjeneste kan kun anvendes i ganske særlige tilfælde.

*Stk. 2*

Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste på arbejdsstedet forhøjes reduktionen, jfr. § 14B, stk. 3, med 50%.

#### § 14E Andre former for rådighed

Der kan lokalt aftales andre former for rådighed end omtalt i §§14A-14D. Vilkårene aftales lokalt.

## Ny § 11 om overarbejde

### § 11. Overarbejde

#### *Stk. 1 Definition*

Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden.
- Tjeneste ud over den planlagte daglige arbejdstid.

#### *Stk. 2 Varsling*

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time betales et tillæg pr. gang på 37,91 kr. (31/3 2000-niveau).

#### *Stk. 3 Tilkald i arbejdsfri perioder på 24 timer eller mere – fuldtidsansatte*

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på 24 timer eller mere, honoreres for mindst 6 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. For tjeneste ud over 6 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

#### *Stk. 4 Tilkald i arbejdsfri perioder på mindre end 24 timer – fuldtidsansatte*

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på mindre end 24 timer honoreres for mindst 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

#### *Stk. 5 Tilkald i arbejdsfri perioder - så hurtigt som muligt – deltidsansatte*

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. stk. 6, dog mindst for 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste.

#### *Stk. 6 Opgørelse og honorering*

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadsreses 1:1,5 eller betales med timeløn + et tillæg på 50% heraf.

#### *Stk. 7 Særligt om afspadsring*

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet, udbetales overarbejdet.

#### *Stk. 8 Ulempehonorering*

Under overarbejde gælder Kap. 4.

Bemærkning til stk. 1, 3, 4 og 5:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 3, 4 og 5, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsring sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsring sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

Bemærkning til stk. 3, 4 og 5:

En arbejdsfri periode er en periode, som ikke i tjenesteplanen er defineret som enten planlagt tjeneste (normaltjeneste, rådighedstjeneste eller anden form for rådighed), afspadsring, fridøgn, ferie, sønehelligdag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

Bemærkning til stk. 5:

Bestemmelsen finder anvendelse i de situationer, hvor den deltidsansatte tilkaldes til at møde på arbejde her og nu, altså så hurtigt det overhovedet er muligt for den ansatte at møde på arbejde.

## Opgørelse over udgifter fordelt på overenskomstgrupper

Organisation	Hele kroner
FOA (SOSU)	3.228.273
FOA (Pæd KBH)	139.687
64.41 (FOA, SL, 3F)	627.333
Socialpædagogerne	2.054.610
Sundhedskartellet	301.661
Husassistent	21.276
Ikke-faglærte	5.830
Erhvervsuddannede serviceassistenter	960
Rengøringsassistenter	1.091
44.01/44.02	15.022
Handicapedsgere	148.834
<b>Midler anvendt i alt:</b>	<b>6.544.577</b>

Post	Hele kroner
Forhøjelse af tillæg for indgreb af fridøgn	3.747.875
Forhøjelse af tillæg for indgreb i søgnehellidagsfrihed	25.834
Forhøjelse af kolonivederlag	1.760.808
Forhøjelse af særydelser (nattillæg)	1.011.411