
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

SOCIALPÆDAGOGERNE

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALER
PR. 1. APRIL 2026**

FOR SOCIALPÆDAGOGISK PERSONALE VED DØGNINSTITUTIONER M.V.

**INDEN FOR
SOCIALPÆDAGOGERNES
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
2.1	Grundlønsforhøjelser	3
2.2	Kvalifikationsløn	3
3.	Pension.....	4
4.	Arbejdstid og særydelser.....	4
4.1.	Arbejdstid	4
4.2.	Ikke-lønafhængige særydelser	5
4.3.	Hviletid og fridøgn.....	6
4.4.	Plustid.....	6
5.	Ferie for studerende.....	6
6.	Faglighed og udvikling i det socialpædagogiske arbejde.....	7
7.	Introduktion af nyuddannede.....	7
8.	Professionsmaster.....	7
9.	Lokal løndannelse	7
10.	Den Regionale Kompetencefond.....	7
11.	Afslutning	8
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler.....	9
	Bilag 2: Puljer mv.	10
	Bilag 3: Præambel til arbejdstidsaftalen	11
	Bilag 4: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen.....	12
	Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn	13
	Bilag 6: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder	16

Dato: 13. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogerne

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

2. Løn

2.1 Grundlønshøjelser

Basisgruppen

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget i § 5, stk. 2 for basisgruppen med 5.475 kr. (31. marts 2018 niveau).

Socialpædagogiske konsulenter

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønstillægget i § 5, stk. 2 for socialpædagogiske konsulenter med 7.800 kr. (31. marts 2018 niveau).

Ledere, mellemledere og hjemmevejledere

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønstillæggene i § 5, stk. 2 for ledere, mellemledere og hjemmevejledere med 12.400 kr. (31. marts 2018 niveau).

Pædagogstuderende

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønnen i § 27, stk. 1 til praktikanter med 4.615 kr. (31. marts 2018 niveau).

Alle grundlønshøjelser gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 34,89 mio. kr.

2.2 Kvalifikationsløn

Med virkning fra 1. april 2027 indplaceres ansatte i basisstillinger, der har opnået 15 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen med 3.800 kr. (31. marts 2018 niveau).

I overenskomstens § 7, stk. 2 tilføjes følgende afsnit:

"Efter 15 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 34 + 36.588 (31. marts 2018 niveau)."

Merudgift: 7,37 mio. kr.

3. Pension

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes pensionsprocenten for ansatte i basisstillinger til 15,1 %.

Merudgift: 1,60 mio. kr.

4. Arbejdstid og særydelser

4.1. Arbejdstid

Præambel

Parterne er enige om, at indskrive den i bilag 3 angivne præambel som indledning til Aftalen vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Parterne er enige om, at bilag 4 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 1 i Aftalen vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.

I aftalen indsættes som bemærkning til § 6, stk. 1:

"Om arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner henvises til bilag 1 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen."

300-timers vagtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

Parterne er enige om, at ubelastede timer i rådighedsvagt på arbejdsstedet tæller med i optjening af vagtillæg fra og med optjeningsåret 2027, således at det første gang medregnes for vagtillæg, der udbetales i februar 2028. I arbejdstidsaftalen 11.05.4.1 tilføjes i § 10, stk. 2 efter første pkt.:

"samt vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet."

I bemærkningen til § 10, stk. 2 udgår første sætning.

Merudgift: 0,02 mio. kr.

Deltid og overarbejde

Som følge af forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, jf. forligets pkt. 16, tilrettes døgnarbejdstidsaftalerne, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde. Omkostningen afholdes ved organisationsforhandlingerne.

Parterne er enige om følgende ændringer i aftale om arbejdstid (11.05.4.1):

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

Der indsættes et nyt stk. 1 i aftalens § 13 om overarbejde med følgende ordlyd:

"Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid er overarbejde."

Aftalen konsekvensrettes i øvrigt i redigeringsfasen.

Merudgift: 3,58 mio. kr.

Normtidsopgørelse

Parterne er enige om, at der med virkning fra senest 1. april 2027 udleveres en opgørelse over den præsterede arbejdstid til den ansatte, på tilsvarende vis, som det administreres i kommunerne.

Der indsættes i Aftalen vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. følgende bemærkning:

"En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte."

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalen teksten skal indsættes.

For alle protokoltekster gælder, at parterne er enige om, at samtlige overenskomstkrav om arbejdstid, hermed er afhandlet.

Arbejdstid for studerende

Parterne er enige om, at overenskomstens § 28, stk. 2 ændres som følger:

"Ved tilrettelæggelse af praktikantens arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i 2 ugers teoriindkald i praktikperioden og så vidt muligt ikke planlægges med arbejde på eksamensdagen."

4.2. Ikke-lønafhængige særydelser

Forhøjelse af tillæg for inddragelse af fridøgn

Parterne er enige om at forhøje tillægget for inddragelse af fridøgn med virkning fra 1. april 2027.

§ 15, stk. 2 ændres fra 608,18 kr. (31. marts 2018 niveau) til 633,18 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 0,15

Nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdage

Parterne er enige om, at indsætte nyt stk. 3 i § 15 om inddragelse af fridøgn med virkning fra 1. april 2027 med følgende ordlyd:

"For søgnehelligdage, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg pr. gang på 300 kr. (31. marts 2018 niveau)."

Overskriften til § 15 ændres til "Inddragelse af fridøgn og søgnehelligdage".

Merudgift: 0,09 mio. kr.

Kolonitillæg

Parterne er enige om, at vederlaget for deltagelse i koloni/ferierejser i hverdage og weekender jf. Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper, pkt. 4, hæves med 100 kr. (31. marts 2018 niveau).

Merudgift: 0,01 mio. kr.

4.3. Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om at indgå to nye aftaler om hviletid og fridøgn; henholdsvis bilag 5 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 6 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 5 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 6 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.13, 11.10.11 og 11.10.17.

Parterne bemærker, at den nye aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 6) indeholder bestemmelser, 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.

Som konsekvens af aftaleindgåelsen er parterne enige om, at henvisninger i overenskomsten til eksisterende aftale om hviletid og fridøgn opdateres i redigeringsfasen, så der henvises til de nye aftaler.

4.4. Plustid

Parterne er enige om at § 12A om højere individuel arbejdstid permanentgøres.

5. Ferie for studerende

Parterne er enige om, at der i § 32, pkt. 20 tilføjes følgende bemærkning:

"Parterne henleder opmærksomheden på, at der for pædagogstuderende i lønnet praktik kan aftales ferie på forskud. Dette kan være særlig relevant, når der er tale om kollektiv ferielukning på institutionen. Der opfordres til, at der ikke aftales mere ferie på forskud, end der kan optjenes i løbet af den resterende del af den lønnede praktik."

6. Faglighed og udvikling i det socialpædagogiske arbejde

RLTN og Socialpædagogerne prioriterer høj socialpædagogisk faglighed, da det motiverer og engagerer socialpædagoger til at udvikle deres kompetencer. Parterne anerkender også vigtigheden af gode udviklingsmuligheder og karriereveje for at tiltrække og fastholde dygtige socialpædagoger.

For at understøtte rekrutteringen til disse karriereveje er der aftalt grundlønnsforbedringer for mellemledere og konsulenter.

Parterne vil fremhæve de to udviklingsmuligheder/karriereveje i overenskomsten: mellemleder og konsulent. Mellemlederstillinger giver socialpædagoger mulighed for at opbygge erfaring og afprøve sig selv i rollen som leder, og det gør det til en oplagt øvebane for dem, der ønsker at blive ledere inden for det socialpædagogiske område. Stillingen som konsulent adskiller sig væsentligt fra en basisstilling som socialpædagog. Konsulenten varetager særlige opgaver inden for det socialpædagogiske område.

7. Introduktion af nyuddannede

Parterne er enige om, at en god introduktion er vigtig for nyuddannede og for socialpædagoger med begrænset branchekendskab. Parterne er derfor enige om, at det socialpædagogiske område i lighed med andre områder kan drage stor nytte af det initiativ, der er aftalt i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 2. marts, pkt. 5.5

8. Professionsmaster

Med den politiske aftale om reform af professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark (26. marts 2025) er der enighed om at oprette nye praksisrettede professionsmasteruddannelser målrettet professionsbachelorer.

Den nye uddannelsestype til professionsmaster er implementeret ved lov nr. 1647 af 16. december 2025, og den første professionsmasteruddannelse – Professionsmaster i pædagogisk psykologisk rådgivning for lærere og pædagoger – udbydes med forventet første optag i sommeren 2026. De første dimittender fra uddannelsen forventes derfor at være uddannet i efteråret 2027.

Parterne er enige om frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for overenskomstens dækningsområde.

9. Lokal løndannelse

Parterne er enige om, at Fællesaftale om lokal løndannelse af 17. august 2016 (11.20.17) og Fællesaftale om lokal løndannelse af 19. december 2018 (11.20.12) ændres i henhold til pkt. 2.6 i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 2. marts 2026.

Ændringerne foretages i redigeringsfasen.

10. Den Regionale Kompetencefond

Der tilføres Den Regionale Kompetencefond, fondsområde 2, Socialpædagogerne, 20.000 kr. årligt.

11. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutyper og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 13. marts 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For SOCIALPÆDAGOGERNE:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 17. januar 2025
- Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v. af 17. januar 2025
- Aftale for reglementsansat pædagogisk uddannet personale ved regionale og selvejende døgninstitutioner, der drives i henhold til § 67 i lov om social service af 24. februar 2022
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 20. februar 2025
- Aftale for ledere og souschefer ved forsorghjem, krisecentre m.v., der i regionerne drives i henhold til lov om social service §§ 109 og 110 af 18. marts 2014
- Aftale om ansættelsesområdet for reglementsansatte pædagoger ansat ved døgninstitutioner for børn og unge (den tidligere børne og ungdomsforsorg) af 8. august 1986
- Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. af 25. juni 2019
- Fællesaftale om lokal løndannelse af 17. august 2016
- Fællesaftale om lokal løndannelse af 19. december 2018

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv.	4.141,00	2.386,43	2,00	47,73
Total	4.141,00	2.386,43		47,73

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Grundlønsforhøjelser	1. april 2027	34,89	73,10	1,46
Kvalifikationsløn for basisgruppen, 15 år	1. april 2027	7,37	15,44	0,31
Pension	1. april 2027	1,60	3,35	0,07
Arbejdstid	1. april 2027	0,27	0,57	0,01
Deltid	1. april 2027	3,58	7,50	0,15
Overført til Den Regionale Kompetencefond	1. april 2027	0,02	0,04	0,00
Udgifter i alt		47,73	100,00	2,00
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Præambel til arbejdstidsaftalen

Det døgnpædagogiske arbejde i regionerne udføres året rundt og på alle tidspunkter af døgnet og er kendetegnet ved et tæt og relationelt arbejde med borgerne. Kontinuitet, nærvær og faglig stabilitet er centrale forudsætninger for kvaliteten i indsatsen og for borgernes trivsel og udvikling.

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har betydning i forhold til opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan der bl.a. indgå følgende elementer:

- arbejdstidsplanlægning
- planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)
- anvendelse af tjenestetyper
- anvendelse af afspadsring (herunder planlægning af afspadsring, pålægning af afspadsring og afløsning af afspadsring)
- anvendelse af tilkald
- afvikling af erstatning for søgnehellidage
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- anvendelse af deltidsbeskæftigede og vikarer
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer, der er part i denne aftale.

Det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemer mv.

Parterne lægger vægt på at gøre trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde. Der er i aftalen om trivsel og sundhed sat fokus på indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder ved arbejdstilrettelæggelsen.

Sammenhæng mellem krav og ressourcer i arbejdslivet, og balancen mellem arbejdslivet og familielivet er ligeledes fremhævet i aftalen om trivsel og sundhed.

Endelig er der peget på, at ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde.

Bilag 4: Gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv.

Planlægning og ændringer i forhold til arbejdstilrettelæggelsen er en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i regionerne hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patient-/borgersammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid. Parterne opfordrer derfor til, at der er en lokal dialog om:

- Personalesammensætning, faggrupper og kompetencer på arbejdspladsen
- Vagtbelastningens indflydelse på arbejdsplanlægningen
- Indflydelse på valg mellem udbetaling og afspadsring.
 - *Det opleves fleksibelt for den enkelte at have medindflydelse på, om honorering skal udbetales eller afspadsres. For nogle er den ekstra indtjening en vigtig del af deres økonomi, for andre vægtes friheden højere. Det kan medvirke til, at medarbejderne også bliver mere fleksible i forhold til dækning af vagter osv.*
- Indflydelse på planlægning af vagter og frihed (fx ferie, afspadsring, søgnehellidage og særlige fridage)
 - *At der i medarbejdergruppen og med ledelsen er en løbende dialog om anvendelse af vagttyper og vagtdeltagelse/fordeling. Da det er et døgn dækket område, hvor der arbejdes på alle dage og alle tider, er det endvidere vigtigt, at der er en dialog om placeringen af frihedsperioder. Det kan sikre, at der er en bedre balance imellem arbejdsliv og privatliv.*
- Indflydelse på mulighed for at bytte vagter
 - *At der er en åben dialog om tilrettelæggelse af arbejde, muligheder for at få fri, f.eks. ved internt bytte af vagter. Nogle gange opstår der akut behov for fri, som ikke altid kan tilgodeses i tjenesteplanen, men som et vagtbytte evt. kan løse.*
- Behovet for ændringer af varslet tjenesteplan

Bilag 5: Aftale om hviletid og fridøgn

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 RLTNs 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 rådigheds-tjeneste, 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 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, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets 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 umiddelbar 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 to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 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, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 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.

§ 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 ...

Bilag 6: Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder

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 RLTNs 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 uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (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 døgns 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.

§ 7. 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.

