

## **Aftale om arbejdstid for de kommunale døgn- områder - pædagogisk område**

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen .....	3
<b>Kapitel 1. Aftalens område</b> .....	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	4
<b>Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden</b> .....	<b>4</b>
§ 2. Tjenestetyper .....	4
§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode .....	4
§ 4. Arbejdets placering .....	5
§ 5. Særlige fridage .....	6
<b>Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan</b> .....	<b>7</b>
§ 6. Ændring af tjenesteplan .....	7
§ 7. Omlægning af tjenesten .....	7
§ 8. Afspadsering .....	8
§ 9. Inddragelse af fridøgn .....	8
§ 10. Inddragelse af sønehelligdagsfrihed .....	9
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte .....	9
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte .....	10
<b>Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser</b> .....	<b>11</b>
§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser .....	11
<b>Kapitel 5. Rådighedstjeneste</b> .....	<b>14</b>
§ 14A. Tjenestetyper .....	14
§ 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse .....	14
§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig .....	15
§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste .....	15
§ 14E. Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt) .....	16
§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste .....	16
§ 14G. Anden form for rådighed .....	16
<b>Kapitel 6. Øvrige bestemmelser</b> .....	<b>17</b>
§ 15. Hviletid og fridøgn .....	17
§ 16. Beregning af timeløn .....	17
§ 17. Koloniophold og ferierejser (for grupper) .....	17
§ 18. Timelønnede .....	17
<b>Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	<b>18</b>
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse .....	18
<b>Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan</b> .....	<b>20</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	20
§ 2. Arbejdstid .....	21
§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer .....	21
§ 4. Øvrige vilkår .....	21
<b>Protokollat 2. Klientledsagelse</b> .....	<b>23</b>
<b>Protokollat 3. Undervisning</b> .....	<b>25</b>

## Forord

### Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen

Tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaverne, muligheden for at fastholde og rekruttere personale, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejds- og privatliv.

Derfor er det væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted mellem medarbejdere og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog.

I disse drøftelser kan følgende elementer bl.a. inddrages:

- Arbejdstidsplanlægning, herunder balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- Planlægning af frihedsperioder, herunder ferie og afspadsring
- Afvikling af optjente timer
- Fordeling af vagter
- Anvendelse af deltidsansættelse og vikarer, herunder afløserforhold ved sygdom, barsel og lign.
- Indbyrdes bytning af vagter
- God planlægning, så unødige opkald til ansatte, der ikke er på arbejde undgås.
- Ledelsens behov for at kunne håndtere ændringer fleksibelt
- Anvendelse af tilkald
- Vilkår ved deltagelse i koloni og ferieophold

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal
- Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
- Aftaler om hviletid og fridøgn

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer.

## Kapitel 1. Aftalens område

### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

Denne aftale gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

## Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden

### § 2. Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som:

- a) Normaltjeneste, der er en tjeneste med effektivt arbejde, eller
- b) Rådighedstjeneste i henhold til kapitel 5 i denne aftale.

### § 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode

#### *Stk. 1 Opgørelsesperiode*

Arbejdstid opgøres for en periode (opgørelsesperiode) på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden (opgørelsesperioden) i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

#### **Bemærkning:**

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, medmindre andet er aftalt.

#### *Stk. 2 Tjenesteplan*

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i tjenesteplaner af mindst 4 ugers varighed.

Tjenesteplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde, dette gælder ikke afløsningspersonale.

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af:

- Fridøgn – dette gælder ikke for afløsningspersonale [O.21] Bestemmelser om afløsningspersonale gælder ikke 1. oktober 2021 – 31. marts 2024 [O.21]
- Feriedage
- Sønehelligdagsfrihed, jf. § 4, stk. 4
- Løbende afspadsering
- [O.21](Pr. 1. april 2022): Oplysninger om opgørelsesperiodens start- og slutdato [O.21]

#### **Bemærkning:**

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer, der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere sønehelligdage.

#### *Stk. 3 Drøftelse*

Tjenesteplanen drøftes med de ansatte, inden den udleveres senest 4 uger før ikrafttræden, med mindre andet aftales lokalt. Dette gælder ikke for afløsningspersonale. [O.21]

Bestemmelser om afløsningspersonale gælder ikke 1. oktober 2021 – 31. marts 2024[O.21]

*Stk. 4 Opgørelsesperiodens længde*

Længden på opgørelsesperioden aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, er opgørelsesperioden op til 16 uger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i opgørelsesperioden er 37 timer for en fuldtidsansat. For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

[O.21](Pr. 1. april 2022): En opgørelse over det planlagte antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte.[O.21]

*Stk. 5 Ferie*

Ved ferie kan en af følgende modeller anvendes:

- a) Under ferie nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i opgørelsesperioden med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- b) Timetallet i opgørelsesperioden ændres ikke under ferie. I stedet indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af tjenesteplanen.

**Bemærkning:**

Model a) vil være anvendelig for ansatte, der har varierende daglig og/eller ugentligt timetal. Under afholdelse af ferie med løn, skal betales fast påregnelige særydelser, se Vejledning af 20. juni 1978 om udbetaling af visse særlige ydelser til tjenestemænd (05.76) (Ilse Both).

*Stk. 6 Nedskrivning - sønehelligdage*

Når der forekommer en sønehelligdag, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, med 7,4 timer pr. sønehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedskrivning af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, kan ske i den opgørelsesperiode, hvori sønehelligdagen falder eller en efterfølgende opgørelsesperiode, dog senest 3 måneder efter sønehelligdagen.

**Bemærkning:**

Sønehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Reglerne for særlige fridage, der for hele eller en del af døgnet ligestilles med en sønehelligdag, fremgår af § 5.

## § 4. Arbejdets placering

*Stk. 1 Arbejdstidens placering*

Arbejdstid og frihed, jf. § 3, kan placeres på alle dage.

*Stk. 2 Arbejdstidens længde*

Længden af en normaltjeneste aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 timer.

For deltidsansatte, der er ansat til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid under 30 timer, er der ikke fastsat en nedre grænse.

*Stk. 3 Fridøgn*

Der gives to sammenhængende fridøgn pr. uge. Fridøgnperioden skal udgøre 55-64 timer. Fridøgnperioden kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en

længde på minimum 35 timer eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er nedsat til 8 timer. Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

#### *Stk. 4 Sønehelligdagsfrihed*

Sønehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

#### **Bemærkning:**

Sønehelligdagsfriheden fremgår af tjenesteplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i tjenesteplanen er blevet nedskrevet, jf. § 3, stk. 6.

#### *Stk. 5 Afspadsering*

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage. Dette gælder dog ikke, hvis afspadseringen ligger i tilslutning til fridøgn eller anden frihed.

#### *Stk. 6 Delt tjeneste*

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet, så delt tjeneste undgås.

Delt tjeneste kan ikke forekomme i aften/nattjeneste.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af en pause på 1 time eller mere.

Hvor delt tjeneste ikke kan undgås, fx på grund af sygdom blandt personalet, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lign., betales for delt tjeneste pr. dag 33,79 kr. (31/3 2000-niveau).

#### *Stk. 7 Pauser*

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

## **§ 5. Særlige fridage**

#### *Stk. 1 Hele landet – 24. december*

24. december: Sønehelligdag fra dagstjenestens begyndelse

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftenvagter eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattevagt, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i opgørelsesperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssigt nedskrivning.
- For ansatte, der er ansat til fast nattevagt, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, ikke.

Nedskrivning af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges kan ske i den opgørelsesperiode, hvori juleaftensdag falder eller efterfølgende opgørelsesperioder, dog senest 3 måneder efter juleaftensdag.

#### **Bemærkning:**

"Ansatt til fast nattevagt" betyder ansatte:

- Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattevagt,
- der efter tjenesteplanen altid arbejder i nattevagt, eller
- der fortrinsvis arbejder i nattevagt.

*Stk. 2 Hele landet (undtagen FKKÅ, København og Frederiksberg kommuner)*

*Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj*

Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

*Stk. 3 FKKÅ og Frederiksberg kommuner - Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj*

Nytårsaftensdag og Grundlovsdag i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

1.maj: Sønehelligdag hele dagen – se § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

**Bemærkning:**

FKKÅ: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnbæk og Vallensbæk kommuner.

*Stk. 4 Københavns kommune - Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj*

Nytårsaftensdag: Normal arbejdsdag

Grundlovsdag: Sønehelligdag fra dagstjenestens begyndelse – se § 5, stk. 1.

1. maj: Sønehelligdag hele dagen - se § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

### **Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan**

#### **§ 6. Ændring af tjenesteplan**

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.

#### **§ 7. Omlægning af tjenesten**

*Stk. 1 Omlagt normaltjeneste*

Omlægning af tjenesten skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis ændringer i den planlagte normaltjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt time beregnet pr. påbegyndt halve time på 30,85 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 2 Omlagt rådighedstjeneste*

Omlægning af tjenesten skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis ændringer i en planlagt rådighedstjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt rådighedstime beregnet pr. påbegyndt halve time på 15,43 kr. (31/3 2000-niveau).

**Bemærkning:**

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

En tjeneste kan omlægges inden for en 24 timers periode forud for den oprindeligt planlagte tjenestes sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

Mandag			Tirsdag			Onsdag
Dag	Aften	Nat	Dag	Aften	Nat	Dag
8-16	16-24	24-08	8-16	16-24	24-08	8-16

## § 8. Afspadsering

### *Stk. 1 Varsel og afvikling*

Afspadsering ud over det, der fremgår af tjenesteplanen, skal varsles overfor den ansatte med et varsel på mindst 4 døgn.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne, kræver ingen varslings.

### *Stk. 2 Aflysning*

Aflyses afspadsering med mindre end 4 døgn varsel, men før afspadseringen er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Aflyses afspadsering, der er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om tilkald, jf. § 11, stk. 4.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

## § 9. Inddragelse af fridøgn

### *Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger*

Inddrages en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. Hvis andet tilkald sker mere end 6 timer efter første tilkald men i samme fridøgn, honoreres for 3 timer. Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnperiode på 35 (32) timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

**Bemærkning:**

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.



Hvis en tjeneste medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (evt. 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer), skal der gives kompenserende fridøgn.

Kompenserende fridøgn gives snarest muligt, enten ved afspadsering eller ved placering i arbejdsfriperiode eller en kombination heraf.

Den kompenserende frihedsperiode skal som minimum udgøre 35 (32) timer, men skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som det fridøgn, den erstatter.

#### *Stk. 2 Med kortere varsel end 14 døgn*

For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 452,48 kr. (31/3 2000-niveau). Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale. **[O.21]** Bestemmelser om afløsningspersonale gælder ikke 1. oktober 2021 – 31. marts 2024 **[O.21]**

#### *Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste*

Bestemmelserne i stk. 1-2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af den planlagte tjeneste, forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

### **§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed**

#### *Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger*

Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

#### **Bemærkning:**

Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

#### *Stk. 2 [O.21](Pr. 1. april 2022): Med kortere varsel end 14 døgn*

For søgnehelligdage der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 450 kr. (31/3 2000-niveau). **[O.21]**

#### *Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste*

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

### **§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte**

#### *Stk. 1 Definition*

Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden for en fuldtidsansat.
- Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte.

#### *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 27,91 kr. **[O.21]**(Pr. 1. april 2022): 37,91 kr. **[O.21]** (31/3 2000-niveau).

*Stk. 3 Frihedsperioder på 24 timer eller mere*

Sker der indgreb i en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af § 9 eller § 10, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde.

Medmindre der er tale om forlængelse af en forudgående tjeneste, , regnes den nævnte tjeneste for mindst 6 timer.

Bestemmelsen gælder ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Sådant overarbejde honoreres efter de almindelige bestemmelser for overarbejde, dvs. opgørelse pr. påbegyndt halve time.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen omfatter skemalagte frihedsperioder på 24 timer eller mere, der ikke er ugentlige fridøgnperioder eller søgnehelligdagsfrihed, men skemalagte "arbejdsfrie dage" eller "stregdage".

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

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 Opgørelse og honorering*

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

*Stk. 6 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. 7 Ulempehonorering*

Under overarbejde gælder kap. 4.

**Bemærkning til stk. 1, 3 og 4:**

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 3 og 4, 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 og 4:**

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, søgnehelligdag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

## **§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte**

*Stk. 1 Definition*

Merarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden ifølge den ansattes ansættelsesbrev og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte i opgørelsesperioden.
- Tjeneste indenfor den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte

#### *Stk. 2 Varsling*

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 27,91 kr. **[O.21]**(Pr. 1. april 2022): 37,91 kr. **[O.21]** (31/3 2000-niveau).

#### *Stk. 3 Opgørelse og honorering*

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Merarbejde afspadsreses 1:1 eller betales med timeløn.

#### *Stk. 4 Særligt om afspadsring*

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

#### *Stk. 5 Særligt om overarbejde*

Tjeneste, der ligger ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, honoreres efter bestemmelserne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5.

#### *Stk. 6 Tilkald i arbejdsfri perioder*

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, 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. 7 Ulempehonorering*

Under merarbejde gælder Kapitel 4.

#### **Bemærkning til stk. 1, 5 og 6:**

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 og 5 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 6, 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. 6:**

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.

## **Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser**

### **§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser**

#### *Stk. 1 Honoreringsformer*

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- indregnes i beskæftigelsesgraden,

- betales som et tillæg af timelønnen, eller
  - afspadsreses i en efterfølgende tjenesteplanperiode
- med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.  
Honoreringen kan være en kombination af ovenstående muligheder.

*Stk. 2A Sætses for socialpædagoger*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 25% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 25,5% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 20% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

**Bemærkning:**

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet søndag kl. 23.00 til mandag kl. 06.00 honoreres således:

Søndag kl. 23.00 til kl. 00.00 = 25,5% + 50% = 75,5% af timelønnen.

Mandag kl. 24.00 til kl. 06.00 = 25,5% af timelønnen.

*Stk. 2B Sætses for omsorgs- og pædagogmedhjælpere*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 27,5% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 28,0% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 23,0% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

**Bemærkning:**

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet søndag kl. 23.00 til mandag kl. 06.00 honoreres således:

Søndag kl. 23.00 til kl. 00.00 = 28% + 50% = 78,0% af timelønnen.

Mandag kl. 24.00 til kl. 06.00 = 28,0% af timelønnen.

*Stk. 2C – Sætses for pædagogiske assistenter*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 26% af timelønnen

- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 26,5% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 21,0% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

**Bemærkning:**

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet søndag kl. 23.00 til mandag kl. 06.00 honoreres således:

Søndag kl. 23.00 til kl. 00.00 = 26,5% + 50% = 76,5% af timelønnen.

Mandag kl. 24.00 til kl. 06.00 = 26,5% af timelønnen.

*Stk. 3 Aften- og nattillæg – afspadsring for månedslønnede*

For aften- og nattillægget for månedslønnede gælder dog, at 8,11 procentpoint gives som afspadsring (jf. skemaet).

Tillægstype Socialpædagoger	Samlet honore- ring – procent af timeløn	Tilgår afspadsring – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	25,0%	8,11 % (3/37)	16,89% (25,0-8,11)
Nattillæg	25,5%	8,11 % (3/37)	17,39%(25,5-8,11)

Tillægstype Omsorgs- og pæda- gogmedhjælpere	Samlet honore- ring – procent af timeløn	Tilgår afspadsring – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	27,5%	8,11 % (3/37)	19,39%(27,5-8,11)
Nattillæg	28,0%	8,11 % (3/37)	19,89%(28,0-8,11)

Tillægstype Pædagogiske assi- stenter	Samlet honore- ring – procent af timeløn	Tilgår afspadsring – procent af timeløn	Honorering efter stk. 1 – procent af timeløn
Aftentillæg	26,0%	8,11 % (3/37)	17,89%(26,0-8,11)
Nattillæg	26,5%	8,11 % (3/37)	18,39%(26,5-8,11)

Hele aften- og nattillægget kan betales som et tillæg af timelønnen, i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

*Stk. 4 Afviklingsperiode*

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet, udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

*Stk. 5 [O.21]* (Pr. 1. april 2022): *Pension*

Aften- og nattillæg, lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 1% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte. **[O.21]**

## Kapitel 5. Rådighedstjeneste

### § 14A. Tjenestetyper

*Stk. 1*

Rådighedstjeneste kan tilrettelægges som:

- a. *Rådighedstjeneste fra vagtværelse*, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. §§ 14B og 14D. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- b. *Rådighedstjeneste fra bolig*, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på institutionen, jf. §§ 14C og 14D. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c. *Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)* fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 14E.
- d. *Anden form for rådighed* jf. § 14G.

*Stk. 2*

Ved institutioner/afdelinger, hvor en del af tjenesten tilrettelægges som rådighedstjeneste, skal det tilstræbes, at de ansatte ikke umiddelbart efter udført rådighedstjeneste pålægges en ny normaltjeneste eller døgnvagt.

Sker dette alligevel, og har de pågældende ikke haft en hviletid på

1. mindst halvdelen af rådighedstiden (for døgnvagter 11 timer), og
2. mindst 4 timer mellem kl. 23 og den efterfølgende tjenestes påbegyndelse,

må næste tjeneste først tiltrædes, når der er opnået 8 timers sammenhængende hvile efter afslutningen af arbejdet i sidste tilkald.

Den tid, hvori den ansatte af denne grund er fraværende fra den næste skemalagte tjeneste, betragtes som afspadsering, jf. § 8, stk. 1, sidste sætning. For døgnvagter beregnes afspadseringen med de værdier, som omtales i § 14B, stk. 2, henholdsvis § 14C, stk. 2.

#### **Bemærkning:**

Hviletiden beregnes som antallet af rådighedstimer med fradrag af tilkald, beregnet som omtalt i § 14D, stk. 2.

### § 14B. Rådighedstjeneste fra vagtværelse

*Stk. 1*

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 4, stk. 2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra vagtværelse.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen betyder, at for *fuldtidsansatte* skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 4, stk. 2 angivne minimumslængde.

*Stk. 2*

Rådighedstjeneste fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 3/4 time.

**Bemærkning:**

Se bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001

## **§ 14C. Rådighedstjeneste fra bolig**

*Stk. 1*

I forlængelse af normaltjeneste, jf. § 4, stk. 2, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste fra bopæl.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen betyder, at for *fuldtidsansatte* og deltidsansatte med 30 timer eller mere ugentligt skal tjenesten forud for rådighedstjenesten være af den i § 4, stk. 2 angivne minimumslængde.

*Stk. 2*

Rådighedstjeneste fra bopæl indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 1/3 time.

*Stk. 3*

Ubelastet rådighedstjeneste fra bopæl - svarende til en tjenesteværdi på gennemsnitligt 6 timers normaltjeneste ugentlig pr. ansat - kan efter aftale mellem institutionen og tillidsrepræsentanten/-personaleorganisationen afvikles med betaling. Betalingen udgør den omregnede værdi til normaltjeneste. For timer, der ligger ud over den samlede tjenesteværdi for en fuldtidsansat i normperioden, tillægges der 50%.

**Bemærkning:**

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bopæl vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til *transport ved tilkaldelse*.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (fx godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi e.l.).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

Ved tilkald til institutionen under rådighedstjeneste fra bolig i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet.

Transporten skal foregå under betryggende forhold.

## **§ 14D. Tilkald til effektiv tjeneste**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Den således opgjorte tilkaldstid honoreres med betaling eller afspadsering med tillæg af 50%, idet der sker reduktion med den tid, der i forvejen er medregnet, det vil sige henholdsvis 3/4 og 1/3 time pr. times rådighedstjeneste.

**Bemærkning:**

Der kan på hverdage finde påregnelige tilkald ("opkald") sted i slutningen af rådighedstjenester.

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 normaltjeneste i forlængelse af påregnelige opkald, hvis rådighedstjenesten minus påregneligt opkald derved bliver kortere end 8 timer.

*Stk. 3*

Bestemmelserne i § 13 gælder også for tilkaldstimer.

**§ 14E. Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)**

*Stk. 1*

På dage, hvor der ikke er fuld normaltjeneste, kan de ansatte pålægges rådighedstjeneste i et fuldt døgn.

*Stk. 2*

Døgnvagter indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med følgende værdier:

1. Rådighedstjeneste fra bopæl 1 døgn = 14 timer
2. Rådighedstjeneste fra vagtværelse 1 døgn = 20 timer

*Stk. 3*

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgne-helligdagsdøgn, ydes den i § 13 omtalte frihed for mindst 8 timers normaltjeneste.

*Stk. 4*

Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt opgøres som i § 14D stk. 2, bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de i § 14E, stk. 2 angivne timetal.

*Stk. 5*

Bestemmelserne i § 13 gælder også for tilkaldstimer under døgnvagt.

**§ 14F. Ekstra rådighedstjeneste**

*Stk. 1*

Pålægges en ansat ekstra rådighedstjeneste, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde under iagttagelse af § 9.

*Stk. 2*

Ved tilkald i forbindelse med ekstra rådighedstjeneste, forhøjes reduktionen, jf. § 14D, stk. 2, med 50%.

**§ 14G. Anden form for rådighed**

*Stk. 1*

Ved anden form for rådighed end omtalt i §§ 14B til 14F skal der lokalt tages stilling til vilkårene herfor. Såfremt honorering sker i form af en økonomisk kompensation, sker det i form af funktionstillæg efter bestemmelserne herom i den enkelte overenskomst.



## Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

### § 15. Hviletid og fridøgn

Aftale om hviletid og fridøgn (64.17) gælder. Lokalt er der mulighed for at indgå aftale om hviletid og fridøgn inden for aftalens rammer.

### § 16. Beregning af timeløn

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen for fuldtidsansatte. Årslønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og evt. overgangstrin/-tillæg, jf. overenskomsternes bestemmelser herom.

### § 17. Koloniophold og ferierejser (for grupper)

#### *Stk. 1 Lokal aftale*

Vilkårene for deltagelse i borgernes/klienternes ferie- og koloniophold m.v. aftales lokalt.

#### *Stk. 2 Tilbagefald*

Kan der ikke opnås enighed lokalt, gælder vilkår som i Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.(64.21).

### § 18. Timelønnede

#### *Stk. 1 Gældende bestemmelser*

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

§ 2	Tjenestetyper
§ 3, stk. 1	Tjenesteplan
§ 4, stk. 1, 2, 6 og 7	Arbejdets placering
§ 5	Særlige fridage
§ 11, stk. 2, 5 og 7	Overarbejde
§ 13, stk. 1 og stk. 2A-2C	Arbejdstidsbestemte ydelser
§§ 14A-14G	Bestemmelser om rådighedstjeneste
§ 15	Hviletid og fridøgn
§ 16	Beregning af timeløn

#### *Stk. 2 Honorering for søgnehelldage*

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelldag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelldagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehelldagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 5), forud for og i tilslutning til en søgnehelldag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelldagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehelldagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelldagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helldage (50%) efter § 13, stk. 3. Tillæg for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage ud-betales.

*Stk. 3 Overarbejde*

Overarbejdsbetaling ydes kun for de timer, der ligger ud over tjenestestedets daglige arbejdstidsnorm.

*Stk. 4 Annullering af aftalt tjeneste*

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte, medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse, ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

*Stk. 5 Fridøgn*

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage.

**Bemærkning til stk. 1 og 2:**

Særlige fridage, der ligestilles med søgnehellidage, jf. § 5, honoreres efter stk. 2.

## **Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 19. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1 Ikrafttræden*

Aftalen gælder fra 1. april 2021.

*Stk. 2 Opsigelse*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogerne Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

## **Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan**

### **Forord**

Ansatte omfattet af dette protokollat (kaldet faste vikarer) er månedslønnet personale, som ikke med 4 ugers varsel kender alle sine komme- og gåtider i en tjenesteplan.

Der er ikke formelle krav til den opgaveløsning, som den faste vikar skal udføre, men der vil typisk være tale om dækning af vagter ved øvrigt personales fravær fx i forbindelse med planlagt frihed, ferie mv. Det er derfor sandsynligt, at den faste vikar kender nogle af vagterne, når tjenesteplanen udleveres, da allerede kendt fravær blandt øvrigt personale kan planlægges for den faste vikar i god tid.

Parterne er enige om, at faste vikarer er et supplement til øvrige månedslønnede, der fuldt og helt er omfattet af arbejdstidsaftalerne 64.11 og 79.01. Faste vikarer skal som minimum kende fridøgn, søgnehellighedsfrihed, fast afspadsering og allerede kendte vagter mv., og er fuldt ud omfattet af én af ovenstående arbejdstidsaftaler undtagen bestemmelser om at kende sine komme- og gåtider med 4 ugers varsel jf. § 3, stk. 2 og stk. 3, i døgnarbejdstidsaftalerne (64.11) og (79.01).

Ansættelse af faste vikarer er et godt alternativ til løst tilknyttede vikarer, da kontinuiteten og kvaliteten i opgaveløsningen bliver bedre, når der er tale om fast tilknyttet personale. Dermed forventer parterne også, at behovet for at anvende timelønnede vikarer mindskes betydeligt.

Parterne er enige om, at der er tale om en ordning, der skal give mulighed for drøftelser i overenskomstperioden om at indføre forsøg med etablering af faste vikarer. For at sikre en succesfuld start på forsøget med faste vikarer er det parternes opfattelse, at der skal være en god lokal dialog, hvor følgende emner som minimum drøftes (emnerne er ikke udtømmende):

- Funktionsløn for ansættelse som fast vikar
- Samspelet mellem faste vikarer og øvrigt personale
- Hvorvidt der skal være et minimumstimerantal for ansættelse af faste vikarer
- Hvor den faste vikar skal deltage i personalemøder
- Hvilken personaleleder den faste vikar refererer til
- Hvordan de ansatte, der er omfattet af lokalaftalen, sikres fortsat ansættelse som månedslønnet efter forsøgsperiodens udløb

Aftale om løn, herunder både forhåndsafalt løn og individuel løn, indgås som i dag efter gældende regler om lokal løndannelse.

### **§ 1. Hvem er omfattet**

#### *Stk. 1*

Dette protokollat omfatter alene faste vikarer, der følger arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale (79.01) og arbejdstidsaftalen for det døgnpædagogiske område (64.11).

#### *Stk. 2*

Det skal fremgå af den ansattes ansættelsesbrev, at vedkommende er ansat som fast vikar.

#### *Stk. 3*

Protokollatet gælder for perioden 1. december 2021 – 31. marts 2024.

## § 2. Arbejdstid

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder, social og sundhedspersonale (79.01) samt pædagogisk område (64.11) gælder for faste vikarer, bortset fra § 3, stk. 2 og stk. 3.

## § 3. Tjenesteplan for faste vikarer

Den ansatte skal være bekendt med tjenesteplanen mindst 4 uger forud. Tjenesteplanen drøftes med den ansatte. Tjenesteplanen skal som minimum indeholde oplysning om placering af:

- Fridøgn
- Feriedage
- Sønehelligdagsfrihed
- Løbende afspadsring
- Allerede kendte vagter

### Bemærkning:

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere sønehelligdage.

## § 4. Øvrige vilkår

### Stk. 1

Faste vikarer er i øvrigt omfattet af de samme regler som det øvrige personale, herunder aftale om lokal løndannelse.

### Stk. 2

Det bør lokalt drøftes, hvordan man forventningsafstemmer arbejdsgivers behov for fleksibilitet med den ansattes behov for forudsigelighed.

### Bemærkning:

Rådighedstjeneste, jf. arbejdstidsaftalernes kapitel 5 om rådighedstjeneste, skal planlægges eller aftales.

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

3F

Lydia Callesen

## Protokollat 2. Klientledsagelse

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse:

1. Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og 08 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
2. Arbejdsfri ophold.
  - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer (hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-06 indtil 3 timer) medregnes fuldt ud.
  - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i litra a), men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.
  - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
3. I forbindelse med klientledsagelse ydes time- og dagpenge efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

### Bemærkning:

Såvel hen- som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker klientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

København, den 9. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen



### **Protokollat 3. Undervisning**

For pædagoger, der er ansat i helhedstilbud (integreret skole-/fritidstilbud) for børn og unge med betydelig og/eller varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, og som deltager med socialpædagogisk bistand i undervisningen, skal der være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, pædagogen/teamet har til rådighed for varetagelsen af det tillagte arbejde. Der skal ved udarbejdelse af arbejdsplanen tages højde for, at pædagogen/teamet får mulighed for at forberede opgaver, hvor forberedelse er nødvendig til løsning af opgaven, idet det er forudsat, at de tildelte opgaver kan løses inden for den hertil afsatte tid. Tilsvarende gælder for undervisning efter godkendt undervisningsplan ved døgninstitutioner med egen skole for børn og unge, jf. § 67 i lov om social service.

København, den 9. november 2021

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Bjørg Carlander

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Benny Andersen

For

FOA – Fag og Arbejde

Kim Henriksen

Lis Svanberg