

**Aftale vedrørende arbejdstid for FOA-medarbejdere og SL-
medarbejdere i Sociale Tilbud på CFD.**

CFD

FOA - Fag og Arbejde

Socialpædagogernes Landsforbund

Indhold

Forord	3
Kapitel 1 Aftalens område	4
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen.....	4
Kapitel 2 Planlægning af arbejdstiden	4
§ 2 Tjenestetyper.....	4
§ 3 Tjenesteplan og opgørelsesperiode	4
§ 4 Arbejdets placering.....	6
§ 5 Særlige fridage.....	7
Kapitel 3 Ændring af tjenesteplan.....	8
§ 6 Ændring af tjenesteplan.....	8
§ 7 Omlægning af tjenesten	8
§ 8 Afspadsering	9
§ 9 Inddragelse af fridøgn	9
§ 10 Inddragelse af søgnehellighedsfrihed	10
§ 11 Overarbejde.....	11
§ 12 Ny om overarbejde	11
Kapitel 4 Arbejdstidsbestemte ydelser.....	12
§ 13 Arbejdstidsbestemte ydelser.....	12
Kapitel 5 Hviletid og fridøgn/ Rådighedstjeneste	14
§ 14 Tjenestetyper	14
§ 14A Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet.....	14
§ 14B Rådighedstjeneste på arbejdsstedet (vagtværelse)	15
§ 14C Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt).....	16
§ 14D Ekstra rådighedstjeneste.....	17
§ 14E Andre former for rådighed.....	17
§ 14F Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a) 17	
§ 14G Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12b) 19	
§ 15 Koloniforhold, højskoleophold og ferierejser.....	21
§ 16 Timelønnede	21
Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse	22
§ 17 Ikrafttræden og opsigelse	22
Protokollat 1 Klientledsagelse	0

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
- 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

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rameaftalen 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 ved CFD, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

Kapitel 2 Planlægning af arbejdstiden

§ 2 Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenestepanlægges 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 SL- timelønnede eller fastansatte med tilkald i henhold til indgået lokalaftale fra 2023, dog skal de sidste fire uger i normperioden være planlagt.

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af:

- Fridøgn – dette gælder ikke for timelønnede.
- Feriedage
- Søgneliggdagsfrihed, jf. § 4, Stk. 4 samt
- Løbende afspadsering
- Oplysninger om opgørelsesperiodens start og slut dato

Bemærkning:

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer (dagsnormen), 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, medmindre andet aftales lokalt. Dette gælder ikke for timelønnede personale.

Stk. 4. Opgørelsesperiodens længde

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

En opgørelse over det præsterede antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning.

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.

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. Der skal vælges model for et år ad gangen.
- 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

Parterne er enige om at ændre § 4, stk. 2, om arbejdstidens længde, så der pr. 1. april 2026 gælder følgende:

Længden af en normaltjeneste kan aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 12 timer. For deltidsansatte, der er ansat til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid under 30 timer, er der ikke fastsat en nedre grænse.

I CFD er forståelsen af en normaltjeneste i overordnet set af 8 timers varighed for fuldtidsansatte og dagsnormen for deltidsansatte.

Der bemærkes særskilt, at der ikke kan planlægges med 12 timers arbejdstid for ansatte, hvis arbejdstid ligger fast om natten. Her kan der alene planlægges med op til 9 timer.

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. Søgnehelligdagsfrihed

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

Bemærkning

Søgnehelligdagsfriheden 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. Pr. 1. april 2022 er ovenstående også gældende for ikke faglærte FOA-medarbejdere i Vaskeriet på CFD.

§ 5 Særlige fridage

Stk. 1. 24. december

24. december: søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftenvagt eller er ansat til skiftende at 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. 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

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.

§ 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 varsling.

Stk. 2. Aflysning

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

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

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 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 timelønnede personale.

Tillægget for inddragelse af fridøgnperioder med et kortere varsel end 14 døgn 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).

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 dog mindst for 6 timer.

Tillæg for inddraget søgnehelligdagsfrihed med kortere varsel end 14 dage på kr. 450 kr. (31/03/2000 niveau).

Tillægget for inddragelse af søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 14 døgn, 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).

Bemærkning:

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

Stk. 2. 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

Stk. 1. Definition

Med henvisning til forlig mellem Forhandlingsfællesskabet og KL, gældende fra den 1. april 2026 samt forlig mellem FOA og KL og forlig mellem Socialpædagogerne og KL gældende fra den 1. april 2026, vil det fra den 1. april 2026 og fremover være gældende, at mer- og overarbejde fremadrettet under et bliver betegnet som overarbejde

§ 12 Ny om overarbejde

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.

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.

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 afspadsering

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering 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 afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt. 16

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), afspadsering, fridøgn, ferie, søgnehelligdag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

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 mødeplanperiode

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time. Honoreringen kan være en kombination af ovenstående muligheder.

- For FOA Social-og sundhedspersonale gælder, at arbejde i aften- og natjeneste alle dage udbetales, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Satser for socialpædagoger og faglærere

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 33 % af timelønnen

Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 32,5 % af timelønnen. Pr. 1. april 2027 forhøjes dette tillæg til 33% af timelønnen. Heraf er 8,11% afspadsering.

Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 22 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg i stk. 5

Stk. 3. *Satser for omsorgs- og pædagogmedhjælpere*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 honoreres timelønnen med 35,5 % af timelønnen.

Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 35 % af timelønnen.

Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 25 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg i stk. 5.

Stk. 4. *Satser for pædagogiske assistenter*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 34 % af timelønnen.

Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 33 % af timelønnen.

Lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 med 23 % af timelønnen, se derudover fremrykning af lørdagstillæg i stk.5.

Stk. 5. *Fremrykning af lørdagstillæg*

Der honoreres for effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06.00 og kl. 08.00, så der honoreres for effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 06.00 og kl. 24.00.

For socialpædagoger med 22 % af timelønnen.

For omsorgs- og pædagogmedhjælpere med 25 % af timelønnen.

For pædagogiske assistenter med 23 % af timelønnen.

Stk. 6. *Forhøjelse af særydelser*

Udbetalte særydelser til månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Aften- og nattillæg med 9.34 %.

Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg med 9.34 %.

Stk. 7. *Satser for FOA-ansatte (social- og sundhedspersonale samt ikke-faglærte ansatte (Vaskeri) omfattet af denne aftale)*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet i henhold til nedenstående skema:

1.april 2026

Alle dage mellem 17.00 og 23.00	Tillæg			36,00%
	Pension			8,15%
Alle dage mellem 23.00 og 06:00	Tillæg			40,00%
	Pension			8,15%
Lørdage mellem 08.00 og 24:00*	Tillæg			32,00%
	Pension			8,15%
Søn- og helligdage fra 00.00 til 24.00	Tillæg			50,00%
	Pension			8,15%

Stk. 8 For SL-ansatte: Aften- og nattillæg – afspadsering for månedslønnede

For aften- og nattillægget gælder dog, at 8,11 procentpoint gives som afspadsering, hvilket betyder, at aften- og nattillæg fratrækkes 8,11 procentpoint før tillæggene, sættes til udbetaling.

Stk. 9 Afviklingsperiode

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

Kapitel 5 Hviletid og fridøgn/ Rådighedstjeneste

§14 Tjenestetyper

§ 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 afspadsering 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 afspadsering 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

CFD 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. 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.

Stk. 1.

FOA, Socialpædagogerne og CFD er enige om en af følge ny **Aftale om hviletid og fridøgn** for personale ved kommunale døgninstitutioner (64.12a og 64.12b).

§ 14F Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninstitutioner (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/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 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.

§14G Aftale om hviletid og fridøgn for personale ved kommunale døgninginstitutioner (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 rådighedstjeneste 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 døgn 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.

Stk. 1. Forsikring

I de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 5 mio. kr. ved død eller ulykke. Bestemmelsen gælder ikke for tjenestemænd.

§ 15 Koloniophold, højskoleophold og ferierejser**Stk. 1. Lokal aftale**

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

Bemærkning:

Det tilskyndes, at der ved planlægning af ferierejser/ koloniophold for borgerne i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejdernes familieforhold og helbredsforhold. Dette kan eksempelvis være hensyn til børnefamilier, særligt svære livssituationer eller væsentlige helbredsforhold, der kan begrunde ikke at skulle deltage.

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.

I denne aftale gælder der som minimum følgende honorering:

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).

§ 16 Timelønnede**Stk. 1. Gældende bestemmelser**

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

Tjenestetyper

Tjenesteplan

Arbejdets placering

Særlige fridage

Overarbejde

Arbejdstidsbestemte ydelser

Bestemmelser om hviletid/ fridøgn og rådighedstjeneste

Hviletid og fridøgn

Beregning af timeløn

Stk. 2. Honorering for sønehelligdage

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved arbejdspladsen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en sønehelligdag, betales for effektiv tjeneste på sønehelligdagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et sønehelligdagstillæg 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 sønehelligdag, betales for effektiv tjeneste på sønehelligdagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et sønehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med sønehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter 0, 0 og 0. Tillæg for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales.

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 arbejdspladsen, og såfremt arbejdspladsen 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 sønehelligdage, jf. § 5, honoreres efter Stk. 2.

Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse

§17 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Ikrafttræden

Aftalen gælder fra 1. april 2026

Stk. 2. Opsigelse

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

Søborg, den 25. juni 2026

For

CFD

Direktør for CFD Kurt Faber-Carlsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Konsulent, FOA Overenskomst, Lars Vodsgaard

Faglig konsulent, FOA SOSU, Lise Lotte Nissen

Protokollat 1 Klientledsagelse

Der er mellem aftalens parter enighed om følgende bestemmelser i forbindelse med klientledsagelse. Afklares endeligt i forhold til KL-aftalens eventuelle henvisning til 64.12a og 64.12b.:

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.

Søborg, den 25. juni 2026

For

CFD

Direktør for CFD Kurt Faber-Carlson

For

FOA – Fag og Arbejde

Konsulent, FOA Overenskomst, Lars Vodsgaard

Faglig konsulent, FOA SOSU, Lise Lotte Nissen