

KL

FOA  
Socialpædagogerne  
3F  
Dansk Sygeplejeråd  
Kost og Ernæringsforbundet  
Ergoterapeutforeningen  
Danske Fysioterapeuter

SAG-2019-05792

Tid: Den 22. februar 2021, kl. 11.30

Sted: KL

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

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

## FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 15.02.21

### Aftaler:

- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - social- og sundhedspersonale (79.01)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – ergoterapeuter og fysioterapeuter (79.XX)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - syge/sundhedsplejersker og kostfagligt personale (79.03)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område (64.11)

## 1. PENSION

### 1.1 Forhøjelse af pension af særydelser på 79.01

Pension af udbetalte særydelser til månedslønnede pensionsberettiget ansatte, jf. § 13, stk. 4, forhøjes pr. 1. april 2022 med 1 % fra 5 % til 6 % for pension af aften- og nattillægget og med 1 % fra 1 % til 2 % for pension af lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg.

Udgift: 26,07 mio. kr.

### **1.2 Indførelse af pension af særydelser på 64.11**

Med virkning pr. 1. april 2022 indføres pension af udbetalte særydelser (aften- og nattillæg, lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg) til månedslønnet pensionsberettiget ansatte med 1 %.

Udgift: 6,1 mio. kr.

## **2. ARBEJDSTID**

### **2.1 Forhøjelse af tillæg for manglende varsel af over- og merarbejde**

Tillægget for manglende varsel af over- og merarbejde ud over 1 time, jf. §§ 11, stk. 2, og 12, stk. 2, forhøjes pr. 1. april 2022 med 10 kr. fra 27,91 kr. til 37,91 kr. (31/3 2000-niveau) for alle grupper omfattet af dette forlig.

Udgift: 1,56 mio. kr

### **2.2 Nyt tillæg for inddraget søgnehelligdagsfrihed (79.01, 79.03, 79.XX og 64.11)**

Med virkning pr. 1. april 2022 indføres et tillæg for inddraget søgnehelligdagsfrihed med kortere varsel end 14 dage på 450 kr. i (31/3 2000-niveau).

Udgift: 5,32 mio. kr

### **2.3 Ny tekst i § 3 Tjenesteplan og opgørelsesperiode**

Parterne er enige om at ændre i § 3, stk. 2, om tjenesteplan, så der pr. 1 april 2022 gælder følgende:

”Oplysninger om opgørelsesperiodens start og slut dato”

Parterne er enige om at ændre i § 3, stk. 4, om opgørelsesperiode, så der pr. 1 april 2022 gælder følgende:

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

### **2.4 Drøftelse af natarbejde**

Parterne er enige om, at man afventer, at arbejdsgruppen nedsat under Arbejds miljørådet færdiggør sit arbejde vedrørende eventuelle anbefalinger i forhold til natarbejde. Parterne mødes derefter for at drøfte betydningen af resultatet af Arbejds miljørådets arbejde.

### **2.5 Præambel til arbejdstidsaftalerne udbygges**

Parterne er enige om, at præambelen til arbejdstidsaftalerne udbygges, jf. bilag A.

## **2.6 Tekster til fælles vejledning**

Tekster om afspadsering og koloni indarbejdes i kommende fælles vejledning, jf. bilag B.

## **3. PROTOKOLLAT OM FASTE VIKARER**

FOA, 3F og Socialpædagogerne er enige om at lade Protokollat 1 om faste vikarer gælde som en forsøgsordning i perioden jf. bilag C.

Parterne er enige om, at Protokollat 1 skal betragtes som endelig bortfaldet ved udløbet af forsøgsperioden, medmindre andet aftales.

Ansatte, der ved dette forligs indgåelse allerede er ansat som afløsningspersonale i henhold til 79.01, omfattes ikke af Protokollat 1, medmindre der opnås enighed herom lokalt mellem den ansatte og lederen.

I arbejdstidsaftale for pædagogisk område (64.11) udgår sætningerne om afløsningspersonale i perioden 1. oktober 2021 til 31. marts 2024 i følgende bestemmelser:

- § 3, stk. 2 (2. sætning: ”dette gælder ikke for afløsningspersonale” samt 3. sætning, første dot: ”dette gælder ikke for afløsningspersonale”)
- § 3, stk. 3 (2. sætning: ”Dette gælder ikke for afløsningspersonale”)
- § 9, stk. 2 (2. sætning: ”Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale”)

I arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale (79.01) og i arbejdstidsaftale for Sundhedskartellet (79.03) bibeholdes parenteserne om afløsningspersonale.

## **4. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)**

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne (FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F, Socialpædagogerne, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og KL)
- Projekt om planlæggere (FOA, Socialpædagogerne, 3F og KL)
- Projekt om evaluering af forsøgsordning, jf. Protokollat 1 (FOA, Socialpædagogerne, 3F og KL)

Budgetforslag: kr. 3,25 mill.

jf. bilag D.

### IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Det er en forudsætning for ikrafttrædelse af dette forlig, at det indgår i alle relevante organisationsforlig, som KL indgår med FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost- og Ernæringsforbundet, Akademikerne, Socialpædagogerne og 3F.

Såfremt organisationsforlig indgås på et eller flere af områderne, uden at dette forlig samtidig indgår i organisationsforliget, er det bortfaldet for samtlige parter.

Ændringer finansieres gennem midler i det enkelte organisationsforlig.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag E**.

## 5. AFSLUTNING

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

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

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2021, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

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

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende aftaler.

For

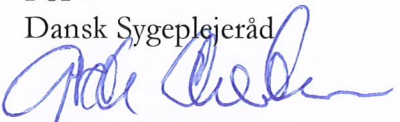
For

KL

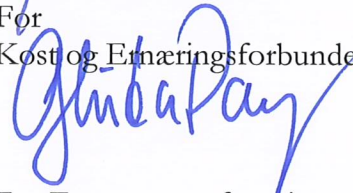
FOA

*Henni M. L. Hansen*

For  
Dansk Sygeplejeråd



For  
Kost og Ernæringsforbundet



For Ergoterapeutforeningen

For Danske Fysioterapeuter

For Socialpædagogerne

For 3F

### 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.

## **Tekst om afspadsering der skal indarbejdes i den fælles vejledning**

### **§ 4, stk. 5 Arbejdets placering - afspadsering**

Afspadsering skal så vidt muligt gives som hele dage. Formålet med afspadsering er, at den ansatte får samlet frihed som kompensation for ekstra timer eller arbejde på særlige tidspunkter. Der kan således ikke planlægges med afspadsering med fx 1 time dagligt.

Det er dog altid muligt at placere afspadsering af kortere varighed i tilslutning til fridøgn eller lignende beskyttet frihed, fx ferie og søgnehelligdag.

### **§ 8 Ændringer - afspadsering**

Løbende afspadsering skal fremgå af mødeplanen, jf. § 4, stk. 5.

Afspadsering ud over den løbende afspadsering skal varsles over for den ansatte med mindst 4 døgn varsel. Det kan dog godt aftales mellem den ansatte og leder, at der kan afspadseres med et kortere varsel, hvis dette ønskes, for eksempel hvis en ansat ønsker at gå tidligere en dag. Der kan også aftales afspadsering af halve dage eller mindre.

## **Tekst om koloni, der skal indarbejdes i den fælles vejledning**

### **§ 17 Koloniophold og ferierejser (64.11)/§ 19 Ferierejser, koloni, højskoleophold mv. (79.01, 79.03, 79.XX)**

Udgangspunktet er, at man lokalt aftaler vilkårene. Kan man ikke blive enige, er det reglerne i Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (Kolonიაaftalen), der gælder (64.21).

Det er vigtigt, at vilkårene er aftalt forud for deltagelsen i koloni eller ferierejser, hvad enten det sker i en forhånds aftale, i en lokal aftale til en konkret begivenhed eller som en konstatering af, at der ikke er opnået enighed, hvorefter Koloniaftalen gælder (64.21).

### 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, sønehelligdagsfrihed, 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
- Samspillet mellem faste vikarer og øvrigt personale
- Hvorvidt der skal være et minimumstimental 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

##### *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. oktober 2021 – 31. marts 2024.



## § 2

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

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 afspadsering
- 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

### *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.

## Udviklingsprojekter

### Projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne

De centrale parter er enige om at iværksætte et projekt med henblik på at understøtte de lokale parter, der anvender og arbejder under reglerne for døgnarbejdstid.

Døgnarbejdstidsreglerne gennemgik større ændringer ved O.15 og blev harmoniseret på tværs af ældre- sundhed- og handicapområderne, så alle tre aftaler nu kun har helt små forskelle, fordi der er forskellige behov.

Parterne har løbende evalueret, om reglerne kan forenkles yderligere. Forenkling er en hårfin balance mellem at sikre, at reglerne kan håndtere et forholdsvis kompliceret område og samtidig forholde sig til, at reglerne gælder for en meget stor andel af de kommunalt ansatte. Reglerne skal kunne forstås og anvendes af et stort antal medarbejdere, planlæggere, ledere og tillidsrepræsentanter på området, så risikoen for fejl minimeres. Samtidig skal reglerne være så gennemskuelige for de ansatte, at der ikke opstår misforståelser og unødige konfrontationer på arbejdspladsen. Fokus skal være på god arbejdstilrettelæggelse i forhold til kerneopgaven.

Parterne har konstateret, at der ikke på nuværende tidspunkt er behov for at foretage gennemgribende regelændringer. Det vil dog kunne tilføre området væsentlig værdi, hvis de centrale parter sikrer bedst mulig understøttelse.

På baggrund af ovenstående er parterne enige om at gennemføre et projekt, hvor parterne i samarbejde vil udvikle nye produkter, der kan understøtte de lokale parter. Projektet kan fx indeholde følgende elementer:

- En fælles vejledning, som skal være en udbygning af allerede eksisterende vejledninger fra KL og de faglige organisationer.
- Parterne er enige om at opdatere produkterne i løbet af perioden, såfremt det findes hensigtsmæssigt. Fælles produkter til at understøtte forståelsen og anvendelsen af arbejdstidsreglerne for ledere og medarbejdere som arbejder med og under reglerne. Disse produkter kan have forskellige former som fx video, foldere, digitale værktøjer og en Q&A app. Listen er ikke udtømmende.
- Kortlægning af hvor parterne med fordel kan se arbejdstidsreglerne forenklet, så de bliver lettere at forstå, fejl minimeres samtidig med, at fokus på de ansattes behov for balance mellem arbejdsliv og privatliv bibeholdes.
- Opdatering af nuværende vejledning mellem FOA og KL om sønehelligdage sammen med alle organisationer, så det bliver et fælles produkt.

Projektets parter vil arbejde efter en målsætning om at færdiggøre arbejdet med den nye fælles vejledning i 2021. Projektet skal således have så mange midler tilført, at der kan arbejdes hurtigt og effektivt. Med henblik på at sikre, at dette er et realistisk mål, er parterne enige om, at indholdet af følgende fortolkningsbidrag skal indgå i den nye fælles vejledning:

- Afspadsering (§ 4 stk. 5 og § 8)
- Koloniaftalen (§ 19 og § 17)

Parterne er desuden enige om, at følgende emner skal drøftes i forbindelse med udarbejdelsen af den fælles vejledning:

- De lokale parters anvendelse af præamblen
- Ferieplanlægning for aften/nattevagter
- Personalemøder
- Pauser

Ovenstående opstilling er ikke udtømmende

Parterne indstiller forslaget til AUA med en projektsum på 1,5 mio. kr

### **Projekt om vagtplanlæggere**

I projektet vil parterne sætte fokus på vagtplanlæggeren.

Parterne er enige om, at projektet fx kan indeholde en fælles kortlægning, der gør parterne klogere på opgavens indhold samt kommunernes organisering og placering af opgaven. Denne erfaringsindsamling kan munde ud i udvikling af materiale til bedre understøttelse af vagtplanlægningsopgaven. Projektet kan også indeholde fokus på udviklingsmuligheder i forhold til vagtplanlægningsopgaven, herunder udvikling og afprøvning af undervisningskoncepter.

Parterne er enige om, at lokale repræsentanter kan inddrages i arbejdet.

Parterne indstiller forslaget til AUA med en projektsum på 0,75 mio. kr.

### **Projekt om evaluering af forsøgsordning om faste vikarer jf. Protokollat 1**

Parterne (KL, FOA, Socialpædagogerne og 3F) er enige om, at der i perioden gennemføres et projekt med henblik på at evaluere kommunernes brug af protokollat 1 om faste vikarer, som parterne har indført i arbejdstidsaftalerne 79.01 og 64.11 i overenskomstperioden. Projektet skal blandt andet skabe klarhed over, hvordan og i hvilket omfang kommunerne anvender protokollatet.

Parterne vil ligeledes afdække, om forsøgsordningen medfører en ændret personalesammensætning i forhold til ansættelsesformerne: Månedsløn og timeløn. Dette kan blandt andet ske ved at trække data fra KRL.

Formålet er i fællesskab at oparbejde viden om kommunernes behov for og anvendelse af afløsningspersonale samt skabe klarhed over, hvordan, hvornår og i hvilket omfang kommunerne anvender afløsningspersonale.

Parterne er enige om, at hensigten med projektet er at afdække, om der ved O.24 kan aftales et permanent protokollat om faste vikarer.

Parterne indstiller forslaget til AUA med en projektsum på 1 mio. kr.

## Bilag E

### Udgifter i forbindelse med ændringen af døgnarbejdstidsreglerne

Organisation	FOASOSU	SL	SHK	Ergo	Fys	64.41	44.01/44.02	FOA pæda KBH	HUS/REN
FO-tillæg på 450 kr.	4.079.235	342.354	573.720	27.357	4.888	257.704	3.211	35.369	34.257
Varsel + 10 kr.	892.169	243.892	213.774	9.256	7.878	163.186	618	25.197	9.282
Pension af SY	26.070.082	2.924.179				2.896.647	9.489	269.257	230.124
SUM	31.041.487	3.510.425	787.494	36.613	12.765	3.317.536	13.318	329.822	273.663