



fordi alle fortjener et godt liv

# Arbejdstidsaftale

indgået mellem

Fonden Mariehjemmene

og

FOA - Fag og Arbejde  
Dansk Sygeplejeråd  
Ergoterapeutforeningen  
Danske Fysioterapeuter  
Danske Afspændingspædagoger  
Kost & Ernæringsforbundet  
Socialpædagogernes Landsforbund

# 2022

Drøftelse af arbejdstid på arbejdspladsen.....	3
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	3
§ 2. Tjenestetyper .....	3
§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode .....	4
§ 4. Arbejdets placering .....	5
§ 5. Særlige fridage .....	5
§ 6. Ændring af mødeplan.....	6
§ 7. Omlagt tjeneste .....	6
§ 8. Afspadsring .....	6
§ 9. Inddragelse af fridøgn .....	6
§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed .....	7
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte .....	7
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte .....	8
§ 13. Arbejdstidsbestemte ydelser .....	9
§ 14. Rådighedstjeneste fra bolig .....	10
§ 15. Rådighedstjeneste fra vagtværelse.....	10
§ 16. Tilkald til effektivtjeneste .....	11
§ 17. Gældende aftaler .....	11
§ 18. Beregning af timeløn.....	11
§ 19. Frivilligt ekstra arbejde, plejepersonale.....	11
§ 20. Udrykning og patientledsagelse.....	11
§ 21. Ferie- og højskoleophold mv.....	12
§ 22. Timelønnede .....	12
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen .....	13
Tiltrædelsesprotokollat.....	14

## Drøftelse af arbejdstid på arbejdspladsen

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning for kvaliteten i kerneopgaven i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale 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 udføres i en dialog.

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

- Arbejdstidsplanlægning
- Planlægning af frihedsperioder, herunder ferie og afspadsering
- Afvikling af optjente timer
- Fordeling af vagter
- Anvendelse af deltidsansatte 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
- Ledelses behov for at kunne håndtere ændringer fleksibelt
- Anvendelse af tilkald
- Indregning af alle arbejdstidsbestemte tillæg i lønbrøk
- 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 indgået mellem KL og lønmodtagerorganisationerne:

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

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

### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

Denne arbejdstidsaftale gælder for personer, der er omfattet af overenskomster indgået mellem Fonden Mariehjemmene og FOA - Fag og Arbejde, Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Kost og Ernæringsforbundet samt Socialpædagogernes Landsforbund.

Stk. 2

Det kan konkret aftales, at andre stillinger end forstandere undtages.

Sådanne aftaler indgås mellem den enkelte institution og pågældende faglige organisation.

### § 2. Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som:

- Normaltjeneste, der er en tjeneste med effektivt arbejde, eller
- Rådighedstjeneste fra bolig, der er en tjeneste, hvor den ansatte kan opkaldes og/eller tilkaldes til effektivt arbejde, jf. §14

- Rådighedstjeneste fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på institutionen og kan tilkaldes til effektivt arbejde, jf. §15

### § 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode

#### Stk. 1

Arbejdstid planlægges for en periode på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte. For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

**Bemærkning:**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, medmindre andet er aftalt.

#### Stk. 2

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

Mødeplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde.

Mødeplanen skal endvidere indeholde oplysning om placering af:

- Fridøgn, dette gælder ikke afløsningspersonale
- Feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed samt
- Løbende afspadsring

Der skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer, der er sket nedskrivning med i forbindelse med én eller flere søgnehelligdage.

Søgnehelligdagsfriheds SH eller FO = "Frihed i henhold til overenskomsten" gives for at sikre, at de ansatte, der sørger for døgndækning alle ugens dage (inklusive søgnehelligdage) får lige så meget frihed som ansatte, der kun har dagarbejdstid på almindelige hverdage.

#### Stk. 3

Tjenesteplanen drøftes med de ansatte, inden den udleveres senest 4 uger før ikrafttræden.

Dette gælder ikke afløsningspersonale.

#### Stk. 4 Opgørelsesperiode

Med virkning fra 1. april 2016 aftales længden af opgørelsesperioden lokalt. Kan der ikke opnås enighed, er opgørelsesperioden op til 16 uger. De ansatte oplyses om opgørelsesperiodens start- og slutdato. En opgørelse over de præsterede antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte.

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 opgøres timetallet således:

- Timetallet i tjenesteplanperioden ændres ikke under ferie. I stedet indregnes ferien i arbejdstiden med de antal timer, der fremgår af mødeplanen.

Under afholdelse af ferie med løn, skal betales fast påregnelige særydelser.

#### Stk. 6 Nedskrivning - Søgnehelligdage

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

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, sker i den opgørelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende opgørelsesperiode, dog senest tre måneder efter søgnehelligdagen.

**Bemærkning:**

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

#### § 4. Arbejdets placering

##### Stk. 1

Arbejdstid og frihed, jf. § 3 stk. 2, kan tilrettelægges på alle dage.

##### Stk. 2

Længden af en daglig normaltjeneste aftales til at udgøre mellem 5 og 10 timer.  
Lokalt kan den daglige normaltjeneste aftales til at udgøre mellem 5 og 12 timer.  
Såfremt det ikke er aftalt lokalt, kan en medarbejder ikke pålægges 12-timers vagter.

For deltidsansatte med mindre end gennemsnitlig 30 timers ugentligt arbejde, er der ikke fastsat en nedre grænse.

##### Stk. 3

Der gives 2 sammenhængende fridøgn pr. uge, fridøgnperioden skal udgøre mellem 55 - 64 timer.  
Fridøgnperioden kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en længde på minimum 35 timer.  
Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

##### Stk. 4

Søgnehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer.

##### Bemærkning:

Dagen fremgår af mødeplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i mødeplanperioden er blevet reduceret, jf. § 3, stk. 6.

##### Stk. 5

Afspadsring gives så vidt muligt i hele dage, dette gælder dog ikke, hvis afspadsringen ligger i tilslutning til fridøgn eller anden frihed.

##### Stk. 6

Den daglige arbejdstid skal være samlet.

##### Stk. 7

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.  
Ansatte er berettiget til en spisepause, når den daglige arbejdstid er af mere end 4 timers varighed.

#### § 5. Særlige fridage

##### Stk. 1.

**Juleaftensdag** ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

**1.maj** ligestilles med søgnehelligdag.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftenvagt eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattevagt, nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i mødeplanperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssigt nedsættelse.
- For ansatte, der er ansat til fast nattevagt, nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges ikke.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, sker i den mødeplanperiode, hvori juleaftensdag og 1. maj falder eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest ved udløbet af normperioden efter juleaftensdag og 1. maj.

Såfremt timerne ikke er afviklet, udbetales de som overarbejde.

##### Bemærkning:

"Ansæt til fast nattevagt" betyder ansatte:

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

Stk. 2.

**Nytårsaftensdag** betragtes som en normal arbejdsdag.

**Grundlovsdag** ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

### § 6. Ændring af mødeplan

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. Omlagt tjeneste

Stk. 1 Omlagt normaltjeneste

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. pr. 1. april 2022 (31/3-2000 niveau).

Bemærkning:

Såfremt omlægning af en tjeneste forkorter et planlagt fridøgns længde, skal tjenesten honoreres som et fridøgn.

Stk. 2 Omlagt rådighedstjeneste

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 15,34 kr. pr. 1. april 2022 (31/3-2000 niveau).

Bemærkning:

Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge mødeplanen 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 oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

### § 8. Afspadsering

Stk. 1

Afspadsering ud over det, der fremgår af mødeplanen, 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

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 timer 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 fridøgnsperiode 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 opkald sker mere end 6 timer efter første opkald 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 af hvor lang fridøgnperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder kravet for en kort fridøgnperiode på 35 timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

Bemærkning:

- 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, skal der gives kompenserende fridøgn.
- Kompenserende fridøgn gives snarest muligt, enten ved afspadsering eller ved placering i arbejdsfri periode eller en kombination heraf.
- Den kompenserende frihedsperiode skal som minimum udgøre 35 timer, men skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som det fridøgn, den erstatter.

Stk. 2 Med kortere varsel end 14 dage

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.

Stk. 3

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

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.

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

Bemærkning:

Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 5 og § 4, stk. 4.

Stk. 2

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer.

## § 11. Overarbejde, fuldtidsansatte

Stk. 1 Definition

Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det, der er planlagt i mødeplanen for en fuldtidsansat
- Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte

Stk. 2 Varsling

Ansatte, der pålægges eller efter aftale udfører 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. pr. 1. april 2022 (31/3-2000 niveau).

Stk. 3 Tilkald i arbejdsfri perioder på 24 timer eller mere

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**

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.

**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 8 timers hviletid, 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 mødeplanen er defineret som enten planlagt tjeneste (normaltjeneste eller rådighedstjeneste fra bolig), afspadsring, fridøgn, ferie, søgnehelligdag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

**Stk. 5 Opgørelse og honorering**

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadsres 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 § 13.

**§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte****Stk. 1 Definition**

Merarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge den ansattes ansættelsesbrev og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte
- Tjeneste, der i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter stk. 5-6

**Stk. 2 Varsling**

Deltidsansatte, der pålægges eller efter aftale udfører merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 37,91 kr. (31/3 2000-niveau).

**Stk. 3 Opgørelse og honorering**

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Merarbejde afspadsres 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 – så hurtigt som muligt**

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.



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 8 timers hviletid, 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.

Stk. 7 Ulempehonorering

Under merarbejde gælder § 13.

### § 13. Arbejdstidsbestemte ydelser

Stk. 1

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- indregnes i beskæftigelsesgraden,
- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadsres i en efterfølgende mødeplanperiode med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2

Det tilstræbes, at denne aftale som udgangspunkt indregner alle arbejdstidsbestemte tillæg i lønbrøken, således at alt udbetales.

Der vil dog være mulighed for den enkelte medarbejder individuelt at aftale med sin ledelse, at nogle tillæg kan afspadsres (ekskl. kompensation for søgnehellidage).

Arbejdstidsbestemte tillæg, der ønskes udbetalt, udbetales med udgangen af den måned der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret.

- For faste aften- nattevagter indregnes arbejdstidsbestemte tillæg samt kompensation for søgnehellidage i lønbrøken
- For dagvagter, er der ligeledes mulighed for at indregne arbejdstidsbestemte tillæg samt kompensation for søgnehellidage i lønbrøken
- Normperioden aftales lokalt (jf. § 3 stk. 4)
- Bilag 1 til beregning af lønbrøk

Ved indregning af arbejdstidsbestemte tillæg samt kompensation for søgnehellidage i lønbrøken kan tælleren i lønbrøken overstige 37. Beregningen foretages med 2 decimaler, der afrundes efter den almindelig 5 regel.

Bestemmelserne om, hvornår der beregnes overarbejde tager dog udgangspunkt i den faktiske arbejdstid og ikke lønbrøken.

De indregnede tillæg dokumenteres ikke ved, at der fiktivt på vagtplanen placeres afspadseringsdage, men de skal fremgå af tillæg til ansættelsesbrev.

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. 3.

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 til kl. 23.00 med 30% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 til kl. 06.00 med 35% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 08.00 til kl. 24.00 med 30% af timelønnen
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50 % af timelønnen.

**Bemærkning:**

Hvis man arbejder på en søgnehelligdag, som falder på en lørdag, udbetales der ikke lørdagstillæg samtidig med søgnehelligdagstillægget.

**Stk. 4. Pension**

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 6% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte, der er omfattet af overenskomster for: sosu-personale, FOA's kost og service personale, SHK-personale, Danske Fysioterapeuter samt Ergoterapeutforeningens personale.

Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 2% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte, der er omfattet af overenskomster for: sosu-personale, FOA's kost og service personale, SHK-personale, Danske Fysioterapeuter samt Ergoterapeutforeningens personale.

Udbetalte særydelser (aften- og nattillæg, lørdags- og søn- og helligdagstillæg) er pensionsgivende med 1% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte, der er omfattede af overenskomster for SL samt FOA's pædagogisk personale.

**Stk. 5.**

For ansvarshavende i enkeltstående vagter ydes pr. vagt kr. 75,00 (31/03 2000-niveau)

**Bemærkning:**

Effektiv tjeneste er:

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

**§ 14. Rådighedstjeneste fra bolig****Stk. 1**

Rådighedstjeneste kan etableres hele eller dele af døgnet jf. § 4, dog således at rådighedstjeneste mindst udgør 5 timer. Indenfor en 24 timers periode skal der forekomme både en rådighedstjeneste og en normaltjeneste. Rådighedstjeneste kan planlægges uden at være i direkte tilknytning til normaltjenesten. Planlagt rådighedstjeneste kan ikke overstige 24 rådighedstimer ugentlig.

**Stk. 2**

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

**§ 15. Rådighedstjeneste fra vagtværelse****Stk. 1**

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

**Bemærkning:**

- Bestemmelsen betyder, at for at fulltidsansatte skal tjenesten før og/eller efter rådighedstjenesten være af den i §4 angivne minimumslængde.

**Stk. 2**

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

**Bemærkning:**

- Vagtværelse bør opfylde nedenstående minimumskrav:

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse-, og skriveplads samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelse må ikke om dagen benyttes til andre formål, og vagtværelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal give lettest mulig adgang til bad på institutionen. Endvidere skal der være adgang til tekøkken og køleskab.

## § 16. Tilkald til effektivtjeneste

### Stk. 1

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

### Stk. 2

Rådighedstjeneste og tilkald under rådighedstjeneste honoreres således:

- Rådighedstjenesten fra bolig indgår i arbejdstiden i forholdet 1: 1/3
- Rådighedstjenesten fra vagtværelset indgår i arbejdstiden i forholdet 1: 3/4
- For opkald og tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten betales normal timeløn + et tillæg på 50 % heraf
- Den effektive arbejdstid opgøres pr. påbegyndte time
- Flere op- og tilkald indenfor den samme time honoreres ikke
- For effektiv tjeneste gælder § 13

### Stk. 3

Ekstra rådighedstjeneste indgår i arbejdstiden i forholdet 1:1/2, og kan kun anvendes ved akut opståede situationer.

Bemærkning:

Ekstra rådighedstjeneste afvikles under iagttagelse af bestemmelserne om ugentligt fridøgn, jf. § 4, stk. 3.

### Stk. 4

Fonden Mariehjemmene fastsætter retningslinjer for rådighedstjeneste, herunder transporttid, vederlagsfri transportform mv. Der stilles kommunikationsudstyr til rådighed under rådighedstjenesten.

## § 17. Gældende aftaler

- Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58
- Beskæftigelsesministerens bekendtgørelse nr. 1282 af den 20-12-1996 om hvileperioder og fridøgn mv.

## § 18. Beregning af timeløn

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen for fuldtidsansatte. Årslønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og evt. overgangstrin/-tillæg. For ansatte, der aflønnes efter § 8 i overenskomsten for social- og sundhedspersonale/§3 i overenskomsten for syge-sundhedsplejersker m.v., består årslønnen af det løntrin, den pågældende aflønnes på inkl. funktions- og kvalifikationsløn.

## § 19. Frivilligt ekstra arbejde, plejepersonale

Aftale om frivilligt ekstraarbejde indgås mellem den enkelte institution og pågældende faglige organisation/lokale afd.

## § 20. Udrykning og patientledsagelse

Følger reglerne i Arbejdstidsaftale for det kommunale døgnområde.

## § 21. Ferie- og højskoleophold mv.

### Stk. 1

For deltagelse i borgernes/klienternes ferie- og højskoleophold betales kr. 412,59 (31/3 2000-niveau) på hverdage og kr. 825,20 (31.03 2000-niveau) på søn- og helligdage.  
Herudover udløser 1 døgn ferieophold 11 timers arbejdstid.  
Alle øvrige arbejdstidsbestemte tillæg bortfalder.

### Stk. 2

Herudover gælder vilkår som i Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

## § 22. Timelønnede

### Stk. 1

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

#### § 2 Tjenestetyper

#### § 3, stk. 1 Mødeplan

#### § 4, stk.1, 2, 6 og 7 Arbejdets placering

#### § 5 Særlige fridage

#### § 11, stk. 2, 5 og 7 Overarbejde

#### § 13 Arbejdstidsbestemte ydelser

#### § 14 Rådighedstjeneste fra bolig

#### § 15 Rådighedstjeneste fra vagtværelse

#### § 16 Tilkald til effektiv tjeneste

#### § 17 Gældende aftaler

#### § 18 Beregning af timeløn

#### § 20 Ferie- og højskoleophold

### Stk. 2

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

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

### Stk. 3

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

Stk. 4

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

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.

### § 23. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Stk. 1

Aftalen gælder fra den 1. april 2022.

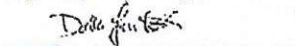
Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2025. Genforhandling iværksættes således at eventuelle ændringer kan træde i kraft pr. 1. april 2025.

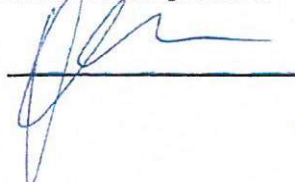
For Fonden Marichjemmene  
direktør, Malene Størup

Dansk Sygeplejeråd  
For Sankt Annæ Plads 30  
Dansk Sygeplejeråd  
1250 København K  

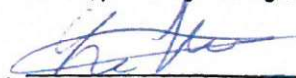

For  
Ergoterapeutforeningen



For Kost & Ernæringsforbundet



For FOA, på afdelingernes vegne



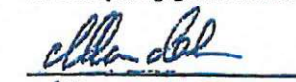
For  
Danske Fysioterapeuter



For Danske Afspændingspædagoger



For Socialpædagogernes Landsforbund



ALLAN ANDREASEN  
EMHEDSCHEF, FORHANDLING OG ULMÅR  
19/4 - 2022

## Tiltrædelsesprotokollat

Foranstående arbejdstidsaftale gælder for personer, der er omfattet af overenskomster indgået mellem Fonden Mariehjemmene og FOA - Fag og Arbejde, Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Kost og Ernæringsforbundet samt Socialpædagogernes Landsforbund.

Arbejdstidsaftalen tiltrædes herved:

For Bofællesskabet Rose Marie, den 2022

Gertrud Sørensen  
Gertrud Sørensen (May 23, 2022 09:49 GMT+2)

For Else Mariehjemmet, den May 19, 2022 2022

Pia Enemark  
Pia Enemark (May 19, 2022 10:23 GMT+2)

For Louise Mariehjemmet, den 2022

Sussie Lysholm  
Sussie Lysholm (May 23, 2022 09:58 GMT+2)

For Dorthe Mariehjemmet, den May 18, 2022 2022

Anne Munk  
Anne Munk (May 18, 2022 10:48 GMT+2)

For Ellen Mariehjemmet, den May 18, 2022 2022

Gitte Rud  
Gitte Rud (May 18, 2022 11:46 GMT+2)

For Hanne Mariehjemmet, den May 19, 2022 2022

Solvejnd  
Solvejnd (May 19, 2022 20:46 GMT+1)

For Liselund Fripileboliger, den 2022

Heidi Hougaard Madsen  
Heidi Hougaard Madsen (May 23, 2022 11:38 GMT+2)

For Bofællesskabet Kirsten Marie, den 2022

Christina Alsted Hansen  
Christina Alsted Hansen (May 23, 2022 15:23 GMT+3)

For Boenheden Line Marie, den 2022

Lene Ernborg Jacobsen  
Lene Ernborg Jacobsen (May 23, 2022 11:17 GMT+2)

For Bofællesskabet Lykke Marie, den 2022

Gitte Ejertsen  
Gitte Ejertsen (May 24, 2022 14:40 GMT+2)

For Pensionatet Mette Marie, den / 2022  
Marlene Kryger Engel  
Marlene Kryger Engel (Jun 7, 2022 09:16 GMT+2)

---

For Bofællesskabet Birthe Marie, den May 10, 2022 2022  
Karoline Raaby Adersen  
Karoline Raaby Adersen (May 10, 2022 11:55 GMT+2)

---

For Bostedet Caroline Marie, den May 10, 2022 2022  
Fie Lester  
Fie Lester (May 10, 2022 13:26 GMT+2)

---

For Ella Mariehjemmet, den May 18, 2022 2022  
Marianne Drieler Filipsen  
Marianne Drieler Filipsen (May 18, 2022 10:51 GMT+2)

---

For Ida Mariehjemmet, den May 20, 2022 2022  
Karina Majgaard  
Karina Majgaard (May 20, 2022 11:57 GMT+2)

---

For Bofællesskaberne Inge- og Sofie Marie, den / 2022 May 22, 2022  
Rikke Christensen  
Rikke Christensen (May 22, 2022 22:53 GMT+2)

---

For Meta Mariehjemmet, den / 2022  
Birgitte Thorup Asmussen  
Birgitte Thorup Asmussen (Jun 2, 2022 11:55 GMT+2)

---

For Neurorehabilitering Selma Marie, den / 2022  
Malene Skov  
Malene Skov (Jun 14, 2022 10:06 GMT+2)

---

For Botilbuddet Åse Marie, den / 2022  
Sussi Sandager  
Sussi Sandager (Jun 14, 2022 10:50 GMT+2)

---

For Bofællesskabet Cecilie Marie, den May 17, 2022 2022  
Lone Nørholm  
Lone Nørholm (May 17, 2022 11:56 GMT+2)

