

# Døgnarbejdstid OK21

## Indholdsfortegnelse

Resumé .....	1
Indhold .....	1
Fokus på beskyttelse af frihed .....	1
Pension af særydelser.....	2
Bedre overblik.....	2
Protokollat om faste vikarer med delvis kendt tjenesteplan.....	2
Hvis du vil vide mere.....	3
Kontaktperson i KL.....	3

Løn- og Personalenyt

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

ww.kl.dk

Side 1/4

## Resumé

Den 22. februar 2021 blev der indgået forlig med de faglige organisationer på det kommunale døgnområde. I det følgende fremgår de væsentligste elementer fra OK21 overenskomstforliget om døgnarbejdstid - herunder også protokollat for faste vikarer indgået med FOA, SL og 3F.

## Indhold

Ved overenskomstforhandlingerne blev der indgået et fælles forlig om døgnarbejdstid med de faglige organisationer, som er parter i aftalerne. Fremadrettet vil der være fire aftaler i stedet for tre, da ergo- og fysioterapeuter får deres egen aftale. Der er ikke materielle forskelle på indholdet i de to aftaler for syge/sundhedsplejersker og kost m.fl. (79.03) og den nye for ergo- og fysioterapeuter (79.04).

## Fokus på beskyttelse af frihed

Tillæg for manglende varsel af over- og merarbejde er blevet forhøjet. Samtidig er der indført et nyt tillæg for inddragelse af søgnehelligdagsfrihed

med et kortere varsel end 14 dage i § 10 i lighed med det tillæg, som allerede findes for inddraget fridøgn i § 9.

Begge ændringer gælder pr. 1. april 2022.

### **Pension af særydelser**

Pension af udbetalte særydelser til månedslønnede pensionsberettigede 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 for ansatte på 79.01.

Med virkning pr. 1. april 2022 indføres pension af udbetalte særydelser (aften- og nattillæg, lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg) til månedslønnede pensionsberettigede ansatte med 1 % på 64.11, jf. § 13, stk. 5.

### **Bedre overblik**

Pr. 1. april 2022 skal det fremgå af tjenesteplanen hvornår opgørelsesperioden starter og slutter. Når opgørelsesperioden er slut, skal den ansatte have udleveret en opgørelse over de planlagte timer.

### **Protokollat om faste vikarer med delvis kendt tjenesteplan**

KL og FOA, SL og 3F har indgået en aftale om faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan. Aftalen løber frem til 31. marts 2024 som en forsøgsordning og er et protokollat til arbejdstidsaftalerne for social- og sundhedspersonale (79.01) og døgnpædagogisk personale (64.11).

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. Dermed er faste vikarer 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 64.11 og 79.01.

Den ansatte får udleveret en tjenesteplan, hvor de kendte vagter 4 uger frem allerede er placeret, men hvor det samlede normtimal, der er til disposition i opgørelsesperioden, endnu ikke er planlagt. Dermed vil en del af normtimerne skulle planlægges løbende efter tjenesteplanens udlevering.

Oftest vil de vagter, der fremgår af tjenesteplanen, blive planlagt løbende i god tid. Det er således ikke meningen, at den ansatte skal opleve at stå til rådighed uden for den planlagte tjeneste, men der skal også være mulighed for at tildele den faste vikar de resterende vagter med et passende kort varsel.

Dette må forventningsafstemmes med den enkelte ansatte i forbindelse med drøftelsen af tjenesteplanen. Det kan også tænkes, at den ansatte har mulighed for selv at ønske ledige vagter for at opfylde sit normtimalt eksempelvis i et vagtplansystem.

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.

For at sikre en succesfuld start på forsøget med faste vikarer anbefales det at have en 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 minimumstimalt 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 lokalaf-talen, sikres fortsat ansættelse som månedslønnet efter forsøgsperiodens udløb

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

Ansatte på 79.01 – arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale – der er er ansat som afløsningspersonale forbliver ansat som sådan, medmindre den ansatte og leder aftaler noget andet.

Ansatte på 64.11 – arbejdstidsaftalen for pædagogisk døgnarbejde – der er ansat som afløsningspersonale omfattes af protokollat 1 ved aftalens udsendelse, da reglerne om afløsningspersonale ikke gælder i perioden frem til den 31. marts 2024.

De centrale parter er enige om at følge forsøgsordningen i perioden og evaluere den inden den eventuelt aftales videreført ved OK24.

### **Hvis du vil vide mere**

Se forlignet på [OK21 - Indgåede forlig \(kl.dk\)](#).

### **Kontaktperson i KL**

Eventuelle spørgsmål om ovenstående kan rettes til:

Chefkonsulent Isabel Bjørg Carlander

Tlf.: 3370 3631

E-mail: [isca@kl.dk](mailto:isca@kl.dk)

Konsulent Amalie Wendel

Tlf. 3370 3668

E-mail: [amwe@kl.dk](mailto:amwe@kl.dk)