



LPnyt nr. 2015:32 –

Forlig om nye arbejdstidsregler på det kommunale døgnområde

Indholdsfortegnelse

Resumé	1
Indhold	1
Hvis du vil vide mere.....	7
Kontaktperson i KL.....	7

Løn- og Personalenyt

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

ww.kl.dk

Side 1/7

Resumé

Nye, forenklede og langt mere ens arbejdstidsregler er resultatet efter O.15 på det kommunale ældre- og sundhedsområde og det døgnpædagogiske område.

172.000 ansatte primært bestående af social- og sundhedspersonale, sygeplejesker, kostfagligt personale, socialpædagoger og omsorgsmedhjælpere får med virkning fra 1. april 2016 et nyt arbejdstidsregelsæt med mere ens og smidige regler for planlægning og opgørelse af arbejdstiden, ens regler om særlige fridage, harmonisering af tidspunkter for særlig honorering, samt fælles fortolkningsbidrag til en række af reglerne.

Struktur og begreber er nu i al væsentlighed ens på de tre aftaleområder. Desuden lægger de nye regler op til en højere grad af dialog mellem ledere og medarbejdere.

Indhold

De tre aftaler

De tre arbejdstidsaftaler på de kommunale døgnområder er:

- Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. indgået mellem FOA – Fag og Arbejde og KL (79.01)
- Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. indgået mellem Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og KL (79.03)
- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og KL (64.11)

Indholdsmæssigt fornyes og forlænges de eksisterende arbejdstidsaftaler uændret fra 1. april 2015 til 31. marts 2016, hvor de bortfalder, og 1. april 2016 erstattes de af tre nye arbejdstidsaftaler. 3F bliver ved samme lejlighed part i 64.11.

De tre aftaler er nu harmoniseret og forenklet ud fra den struktur, som kendes fra de to aftaler på ældre- og sundhedsområdet, og med ændringer i alle tre aftaler, herunder på planlægningsbestemmelserne.

De nye aftaler ses som bilag til forliget, se nedenstående link.

Fælles indledning

Indledningen til arbejdstidsaftalerne på ældre- og sundhedsområdet er blevet udvidet, og nu også gældende for det døgnpædagogiske område. Den nye fælles indledning sætter fokus på dialogen på arbejdspladsen om de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Ens og smidige regler for planlægning og opgørelse

Med de nye regler indføres nye begreber og nye muligheder i planlægningen af arbejdstiden. Tjenesteperiode og opgørelsesperiode adskilles som noget nyt for ældre- og sundhedsområdet. Reglerne om frigjort opgørelsesperiode kendes i dag fra det døgnpædagogiske område, hvor man har arbejdet med ”normperioder”. Adskillelse muliggør en højere grad af fleksibel planlægning af aktivitetsniveauet henover en opgørelsesperiode.

Tjenesteperioden er mindst 4 uger, og den skal være bekendtgjort 4 uger før den træder i kraft, som man kender det på ældreområdet i dag. Andet kan aftales lokalt, fx hvis man ønsker blot at kende tjenestens placering løbende 4 uger forud, således som reglerne er på det døgnpædagogiske område i dag.

Opgørelsesperiodens længde aftales som udgangspunkt lokalt. Opnået enighed ikke, fastsætter ledelsen opgørelsesperiodens længde, som kan være op til 16 uger. Hvis en længere periode ønskes, aftales det lokalt.

Herudover er der sket en række forenklinger og ensliggørelse af formuleringer omkring bl.a. arbejdets placering, herunder fridøgn, længden af den daglige normaltjeneste, sønehelligdagsfrihed, afspadsering og delt tjeneste.

Det er fortsat muligt at lade tjenesteplan og opgørelsesperiode følges ad, således som det i dag sker på ældre- og sundhedsområdet.

Ens særlige dage i kommunen

Reglerne for særlige fridage er harmoniseret, således at reglerne er ens for alle tre medarbejdergrupper i den enkelte kommune. De særlige dage på området er: Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag. Med de nye regler skal lederen foretage færre planlægningsmæssige ændringer, og derudover er der færre regler at huske på. Reglen om ”halve” sønehelligdage afskaffes, da den ofte har givet fortolkningsproblemer. De nye regler fremgår af aftalernes § 5.

Tilbagefald / den daglige arbejdstidsnorm

Tilbagefaldsreglen for hvornår deltidsansatte skal have merarbejde henholdsvis overarbejde på dagen (den enkelte arbejdsdag) er nu tilpasset til de øvrige regler om mer- og overarbejde, idet grænsen er fastlagt til 8 timer mod tidligere 7,4 time. Der kan fortsat *planlægges* med op til 10 normaltimer, også for en deltidsansat. Tilbagefaldsreglen er kun relevant, hvor medarbejderen arbejder ud over det planlagte timetal på dagen. Reglen medfører, at på arbejdspladser, hvor det ikke er muligt at identificere en daglig arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, vil deltidsansatte nu opnå overarbejdsbetaling efter den 8. time i situationer, hvor de er planlagt med mindre end 8 timers arbejde.

Omlægning fra kr.-tillæg til procenttillæg

På det døgnpædagogiske område er der sket en omlægning af ulempehonoreringen fra kronebeløb og den særlige 3/37-ordning, til en procentvis honorering. Dette medfører, at aften-, nat- og lørdagshonorering nu gives på samme måde på de tre aftaleområder, og på samme måde som søndagshonorering hidtil er givet – dvs. som en procentdel af timelønnen.

Derved har ledelsen på det døgnpædagogiske område fået adgang til at vælge mellem afspadsering, tillæg til timelønnen eller indregning i beskæftigelsesgraden, alt efter hvorledes man ønsker at sammensætte sin ulempehonorering på den enkelte institution, med undtagelse af den del, der som udgangspunkt er reserveret til afspadsering i henhold til den tidligere 3/37 regel.

Ændring i 3/37-reglen

På det døgnpædagogiske område er den hidtil gældende 3/37-regel blevet ændret. Honorering optjenes først fra kl. 17.00, og er indeholdt i procenttillægget for ulempeydelse. Honorering for arbejde i tidsrummet fra 17.00 til 06.00 sker dog fortsat med afspadsering som hovedregel. Det sker på den måde, at der reserveret 8,11 procentpoint af procenthonoreringen til afspadsering, således at denne del af tillægget, der optjenes fra kl. 17.00, fremover vil gå til afspadsering, med mindre ledelsen finder, at arbejdskraftsituationen tilsiger, at beløbet skal udbetales.

I den nye aftale optjenes og afvikles denne afspadsering på samme måde som mer- og overarbejde optjenes og afvikles. Det vil sige, at der nu ikke længere optjenes afspadsering over ferieåret, som 3/37 hidtil har kunnet det, med mindre andet aftales lokalt.

På ældre- og sundhedsområdet er de eksisterende regler fortsat gældende, så at aften- og nattillæg udbetales, med mindre andet aftales lokalt.

”Fortrinsvis” / Aften- og nattillæg på social- og sundhedsområdet

Med den nye arbejdstidsaftales ikrafttræden bortfalder det centralt aftalte funktionstillæg for arbejde i aften- og natperioden, som er beskrevet i § 5, stk. 3 i Overenskomst for social- og sundhedspersonale. Der er udarbejdet en særlig personlig ordning for de ansatte, som oppebærer tillægget 31. marts 2016.

Harmonisering og udvidelse af tidspunkter for særlig honorering

Weekenden er harmoniseret, hvilket betyder, at lørdagshonoreringen på ældre- og sundhedsområdet udvides fra at begynde kl. 11.00 til fremadrettet at begynde fra kl. 8.00.

For Sundhedskartellet er aftenhonoreringen fremrykket til 17.00, så at alle ansatte på de tre arbejdstidsaftaler nu får honorering på samme tidspunkter.

Honoreringen på de særlige tidspunkter er fortsat forskellige, jf. de nedenstående faktabokse. Det bemærkes, at aften- og natthonoreringen for sosu er forhøjet i forbindelse med afskaffelse af det centralt aftalte aften- og nattillæg.

Pausebestemmelse

Hjemmehjælperne omfattes også af pausebestemmelsen fra den nye aftales ikrafttræden.

Pension af særydelser

I SOSU-aftalen er aften- og nattillæg pensionsgivende med 4% for månedslønnede. På sundhedskartellets aftale bliver aften-, nat- og weekendtillæg pensionsgivende med 3% med den nye aftales ikrafttræden. For sundhedskartellets grupper betyder det, at omfanget af pensionsgivende tillæg indskrænkes, og at pensionsprocenten forhøjes fra 2% til 3%. På det døgnpædagogiske område er særydelserne ikke pensionsgivende.

Harmonisering af tilkaldsbestemmelser

For deltidsansatte omfattes fremover også pædagogisk område af bestemmelsen om akuttilkald i § 12, stk. 6.

Deltidsansatte der pålægges merarbejde skal fortsat varsles i arbejdstiden dagen forud. For manglende varsel betales varselsgodtgørelse efter § 12, stk. 2.

Løngaranti

For medarbejdere omfattet af den døgnpædagogiske aftale (64.11) er der udarbejdet en løngaranti i forbindelse med ikrafttræden af den nye arbejdstidsaftale, jf. forligets bilag 3. Løngarantien har til formål at sikre, at ansatte, der arbejder i et identiske vagtmønstre før og efter den 1. april 2016, ikke på baggrund af de nye regler går ned i løn. Forskelle på under 600 kr. årligt er ikke dækket af løngarantien. Kriterier for varighed af løngarantien kan findes i forliget.

Fælles fortolkningsbidrag

Som en del af forliget har KL og de faglige organisationer udarbejdet fælles fortolkningsbidrag, bl.a. om de nye bestemmelser for tjenesteplan og opgørelsesperiode, for ikke-afholdt søgnehelligdagsfrihed og for afspadsering.

Disse fortolkningsbidrag vil blive indarbejdet i KL's vejledning, som vil blive tilpasset forud for aftalernes ikrafttræden. Den nye vejledning vil endvidere blive indsat i Kommuneinformations bogudgivelse af de samlede overenskomster, aftaler og vejledninger.

Opretholdte forskelle på de tre aftaleområder

Hvor det har været relevant, eller den forhandlingsmæssige situation har tilsagt det, er en række forskelle opretholdt på de tre aftaler:

- Aftalernes respektive bestemmelser om rådighedstjenester og hviletid opretholdes.
- Aftalernes respektive bestemmelser om afløsningspersonale opretholdes i denne overenskomstperiode, men et projekt i perioden skal forberede nye ens regler for afløsningspersonale ved O.18.
- Bestemmelserne om frivilligt ekstra arbejde, udrykning og patientledsagelse opretholdes (79.01 og 79.03).

- Protokollat om klientledsagelse (64.11) opretholdes, formuleringerne søges dog forenklet i redigeringsfasen.
- Protokollat II (64.11) vedrørende pædagoger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der udfører undervisning efter godkendt undervisningsplan ved døgninstitutioner med intern skole moderniseres. Dette medfører, at de hidtidige binder på arbejdstiden forsvinder.

Faktabokse

De største ændringer på de tre aftaleområder gengives her:

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. indgået mellem FOA – Fag og Arbejde og KL (79.01):

- Udvidet indledende forord (præambel)
- Adskillelse af tjenesteplansperiode og opgørelsesperiode
- Harmonisering af særlige dage, jf. bilag
- Udvidelse af weekendperioden med tre timer fra kl. 8.00 – kl. 11.00 lørdage
- Forhøjelse af ulempehonorering:
Alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00:
Forhøjelse fra 28,0% til 30,0% af timelønnen
Alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00:
Forhøjelse fra 31,5% til 33,0% af timelønnen.

Forhøjelserne af ulempehonorering skal ses i sammenhæng med, at det centralt fastsatte funktionstillæg for aften-/natansatte afskaffes. I forbindelse med bortfald er aftalt en særlig personlig ordning.

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. indgået mellem Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og KL (79.03):

- Udvidet indledende forord (præambel)
- Adskillelse af tjenesteplansperiode og opgørelsesperiode
- Harmonisering af særlige dage, jf. bilag
- Udvidelse af weekendperioden med tre timer fra kl. 8.00 – kl. 11.00 lørdage
- Udvidelse af aftenperioden fra kl. 18.00 – kl.23.00 til kl. 17.00 – kl. 23.00
- Pension af særydelser er forhøjet fra 2% til 3%, idet omfanget af de pensionsgivende særydelser nu er indskrænket til aften-, nat- og weekendtillæg.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem Socialpædagogernes Landsforbund, FOA – Fag og Arbejde og KL (64.11):

- Moderniseret aftale, herunder bortfald af en række bestemmelser
- Indledende forord (præambel)
- Harmonisering af særlige dage, jf. bilag
- Omlægning af ulempehonorering fra kronetillæg til procentpoint
- Forhøjelse af ulempetillæg
- Ændring af reglen om 37/3, således at afspadsring først opspares fra kl. 17 i stedet for fra kl. 14.00 og for honorering udover bestemmer arbejdsgiveren honoreringsform.

Hvis du vil vide mere

Der vil blive afholdt heldags formidlingsmøder om de nye aftaler rundt i landet i løbet af efteråret. Datoer og steder ses nedenfor, tilmeldingen åbner i maj, og alle kommuner er garanteret to pladser. Yderligere pladser fordeles efter først-til-mølle-princippet.

Forliget med de nye aftaler findes [her](#).

Dato og konferencested:

25/8 Nordsjællands konferencecenter, Hillerød

28/8 Comwell Køge Strand, Køge

1/9 Nyborg Strand, Nyborg

3/9 Comwell Rebild, Rebild

4/9 Vingsted Hotel og konferencecenter, Vingsted

Kontaktperson i KL

Souschef Mik Dalsgaard Andreassen

E-mail: mdj@kl.dk

Konsulent Isabel Bjørg Carlander

E-mail: ibc@kl.dk

Konsulent Andreas Plum Forrest

E-mail: apf@kl.dk

Chefkonsulent Gitte Lyngskjold

E-mail: gly@kl.dk