
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FOA
LEDERNES HOVEDORGANISATION

**FORHANDLINGSProtokol
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2026
FOR**

LEDENDE SERVICE- OG PLEJEPERSONALE OG OMRÅDELEDERE PÅ AMBULANCEOMRÅDET

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
3.	Supplerende fritvalgsbidrag	3
4.	Områdeledere på ambulanceområdet.....	3
5.	Pension områdeledere på ambulanceområdet.....	5
6.	Arbejdstid	5
a.	Præambel til Arbejdstidsaftale.....	5
b.	Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden	5
c.	300-timers vagttillæg i relation til rådighed på tjenestestedet	5
d.	Deltid og overarbejde.....	6
e.	Normtidsopgørelse.....	6
f.	Ikke-lønafhængige særydelser	6
g.	Hviletid og fridøgn.....	7
7.	Plustid	7
8.	Afslutning	7
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler.....	9
	Bilag 2: Puljer mv.	10
	Bilag 3: Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden	11
	Bilag 4: Aftale om Hviletid og fridøgn.....	12
	Bilag 5: Aftale om Hviletid og fridøgn vedrørende lange rådighedsvagter.....	15

Dato: 18. marts 2026
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Ledernes Hovedorganisation

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor, træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2026.

2. Løn

I overenskomstens § 5 hæves grundlønstillægget med virkning fra 1. april 2027 med 5.861 kr. (31. marts 2018 niveau) for alle grupper. Ændringen omfatter også områdeledere, som omfattes af overenskomsten pr. 1. april 2027, jf. punkt 4.

Merudgift: 3,12. mio. kr.

3. Supplerende fritvalgsbidrag

Med virkning fra 1. januar 2028 hæves det supplerende fritvalgsbidrag med 0,89 pct. af den fritvalgsberettigede løn. Bidraget er ikke pensionsgivende.

I perioden fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et midlertidigt tillæg på 0,92 pct. af den pensionsgivende løn. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Ovenstående omfatter også områdeledere, som omfattes af overenskomsten pr. 1. april 2027, jf. punkt 4.

Merudgift: 2,02 mio. kr.

4. Områdeledere på ambulanceområdet

Parterne er enige om, at områdeledere med 1) en uddannelsesmæssig baggrund jf. § 1, stk. 1 i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for ambulanceuddannet personale (32.44.1) og 2) ansvar for den daglige drift af ambulancetjenesten, herunder materiel, personale og stationer, fremadrettet er omfattet af overenskomst for ledende service og plejepersonale.

Overenskomsten navn ændres i forbindelse med aftaleredigering til overenskomst for ledende service- og plejepersonale og områdeledere på ambulanceområdet.

Der indsættes følgende i overenskomstens § 1, stk. 1:

Med virkning fra 1. april 2027:

"e) Områdeledere på ambulanceområdet med

- 1) en uddannelsesmæssig baggrund jf. § 1, stk. 1 i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesforhold for ambulanceuddannet personale**
- 2) ansvar for den daglige drift af ambulancetjenesten, herunder materiel, personale og stationer**

FOA forhandler som hidtil stillinger omfattet af pkt. e."

Parterne er enige om, at e) omfatter områdeledere jf. overenskomst for ambulanceuddannet personale (32.44.1), og denne stilling fjernes derfor fra ambulanceoverenskomsten, som konsekvensrettes som følge heraf i forbindelse med redigeringen.

§ 5, stk. 2 ændres til:

"Grundlønnen for oldfrueassistenter er løntrin 21.

Der ydes til alle på ovennævnte grundlønstrin, herunder også alle på personlig ordning, dog ikke afdelingsledere, jf. § 1, stk. 1, pkt. d (NYT**): Med virkning fra 1. april 2027: "og områdeledere på ambulanceområdet, jf. § 1, stk. 1, pkt. e"), et årligt pensionsgivende tillæg på 8.458 kr. (31. marts 2018 niveau). Med virkning fra 1. april 2025: 16.723 kr. (31. marts 2018 niveau)."**

I § 5 indsættes nyt stk. 4 og nuværende stk. 4 bliver stk. 5:

"Grundlønsintervallet for områdeledere på ambulanceområdet begynder ved løntrin 32.

Der ydes til alle områdeledere på ambulanceområdet et pensionsgivende tillæg på 2.016 kr. (31. marts 2018-niveau).

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn inden for det nævnte interval."

I § 7 indsættes som nyt stk. 2 og nuværende stk. 2 og 3 bliver herefter stk. 3 og 4.

"Områdeledere på ambulanceområdet, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for område, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.

Områdeledere på ambulanceområdet, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse inden for området, ydes 8 løntrin oven i grundlønnen."

I § 9, stk. 1 indsættes som sidste afsnit:

"For ansatte omfattet af § 1, stk. 1e indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam-Liv. Pension ydes i henhold til forsikringssekskabets vedtægter."

Eksisterende områdeledere på ambulanceområdet:

Overflyttes pr. 1. april 2027 til overenskomst for ledende service- og plejepersonale.

5. Pension områdeledere på ambulanceområdet

Parterne er enige om at pensionsprocenten for områdeledere på ambulanceområdet med virkning fra 1. april 2027 ændres fra 14 procent til 15 procent.

Merudgift: 0,12 mio. kr.

Udgiften afholdes af FOA Fælles.

6. Arbejdstid

a. Præambel til Arbejdstidsaftale

Parterne er enige om at indskrive følgende tekst som afslutning på indledningen i Arbejdstidsaftale (11.05.11.1):

"Parterne lægger vægt på at gøre trivsel og sundhed til et særligt indsatsområde. Der er i aftalen om trivsel og sundhed sat fokus på indflydelse på egne arbejdsforhold, herunder ved arbejdstidstilrettelæggelsen.

Sammenhæng mellem krav og ressourcer i arbejdslivet, og balancen mellem arbejdslivet og familielivet er ligeledes fremhævet i aftalen om trivsel og sundhed.

Endelig er der peget på, at ledelsen under iagttagelse af arbejdsmiljøhensyn i videst mulig omfang skal søge at mindske forekomsten af natarbejde, ligesom der lokalt kan iværksættes afhjælpning af gener i forbindelse med natarbejde"

b. Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden

Med virkning fra 1. april 2026 er parterne enige om, at bilag 3 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen indsættes som bilag 4 i Arbejdstidsaftalen (11.05.11.1). Bilaget erstatter nuværende bilag 4.

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst i Arbejdstidsaftalen:

Om arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner, henvises til bilag 4 om gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen/vagtplanlægningen.

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalen teksten indsættes.

c. 300-timers vagtillæg i relation til rådighed på tjenestestedet

Parterne er enige om, at ubelastede timer i rådighedsvagt på arbejdsstedet tæller med i optjening af vagtillæg fra og med optjeningsåret 2027, således at det første gang medregnes for vagtillæg, der udbetales i februar 2028.

I Arbejdstidsaftalen tilføjes i § 10, stk. 2 i forlængelse af første pkt.:

"samt vagtimer præsteret som rådighed på tjenestestedet".

I bemærkningen til § 10, stk. 2 udgår første sætning.

d. Deltid og overarbejde

Som følge af forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, jf. forligets pkt. 16, tilrettes døgnarbejdstidsaftalerne, således at deltidsansattes merarbejde honoreres som overarbejde. Samtidig udgår bestemmelser om deltidsansattes merarbejde. Omkostningen afholdes ved organisationsforhandlingerne.

Parterne er enige om følgende ændringer i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 med virkning fra 1. april 2026:

§ 14 om deltidsansattes merarbejde udgår.

§ 13, stk. 1 udgår og der indsættes nyt stk. 1 med følgende ordlyd:
"Arbejde udover den daglige planlagte arbejdstid er overarbejde".

I § 13 indsættes nyt stk. 4 med følgende ordlyd:

"Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der for deltidsansatte aftales fast overarbejde ud over en fuld kalendermåned."

Aftalen konsekvensrettes i øvrigt i redigeringsfasen.

e. Normtidsopgørelse

Parterne er enige om, at der med virkning senest fra 1. april 2027 udleveres en opgørelse over den præsterede arbejdstid til den ansatte, på tilsvarende vis, som det administreres i kommunerne.

Der indsættes i Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 følgende bemærkning:

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

Parterne aftaler i redigeringsfasen, hvor i arbejdstidsaftalerne teksten indsættes".

f. Ikke-lønafhængige særydelser

I Arbejdstidsaftale 11.05.11.1 foretages følgende ændringer med virkning fra 1. april 2027:

Forhøjelse af tillæg for inddragelse af fridøgn

Parterne er enige om at forhøje tillægget for inddragelse af fridøgn jf. § 16, stk. 2 fra 576,73 kr. (31. marts 2018 niveau) til 601,73 kr. (31. marts 2018 niveau).

Nyt tillæg for inddragelse af søgnehelldag

Parterne er enige om, at indsætte nyt stykke i bestemmelsen om "Inddragelse af fridøgn" i arbejdstidsaftalen med følgende tekst:

"For søgnehelldage, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales et tillæg pr. gang på 300 kr. (31. marts 2018 niveau)"

Overskriften til § 16 ændres til "Inddragelse af fridøgn og søgnehellidage".

g. Hviletid og fridøgn

Parterne er enige om at indgå to nye aftaler om hviletid og fridøgn; henholdsvis bilag 4 (Aftale om hviletid og fridøgn) og bilag 5 (Aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder).

Aftalen i bilag 4 træder i kraft d. 1. april 2026. Aftalen i bilag 5 træder i kraft 7 dage efter Arbejdstilsynets godkendelse, dog tidligst 1. april 2026. Samtidig ophører aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.10, og 11.10.11.

Parterne bemærker, at den nye aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (bilag 5) indeholder bestemmelser, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Som konsekvens af aftaleindgåelsen er parterne enige om, at henvisninger i overenskomsten til eksisterende aftale om hviletid og fridøgn opdateres i redigeringsfasen, så der henvises til de nye aftaler.

I forhandlingerne om holddriftsaftalen (OK 11.05.01.1) er det aftalt for overenskomster omfattet af den aftale, at bilag 4 og 5 erstatter aftale om hviletid og fridøgn nr. 11.10.12.

7. Plustid

Parterne er enige om at videreføre og permanentgøre den ved OK24 aftalte mulighed for, at der kan indgås frivillige individuelle aftale mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiver om plustid.

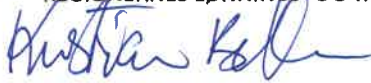
8. Afslutning

1. [Hvis sammenkædning på Forhandlingsfællesskabets område: Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden.]
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
3. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
4. Aftaler og overenskomster med bilag, kutyper og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2026, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

5. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For LEDERNES HOVEDORGANISATION:



For FOA:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst om løn og ansættelsesvilkår for ledende servicepersonale og oldfrueassistenter af 22. januar 2025

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Ledende service- og plejepersonale	298,69	240,80	2,00	4,82
Midler fra områdeledere, ambulanceområdet				0,32
Total	298,69	240,80		5,14

Udgifter	Udmøntnings- tidspunkt	Puljeforbrug		
		Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Lønforbedringer	1. april 2027	3,12	60,75	1,30
Supplerende fritvalgsbidrag	1. april 2027	2,02	39,33	0,84
Udgifter i alt		5,14	100,08	2,13
Overskud/underskud		0,00	-0,08	0,00

Bilag 3: Gensidig fleksibilitet på arbejdstiden

Det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejdere er til stede på rette tid og sted. Dette skal ske med hensyntagen til medarbejdernes privatliv.

Planlægning og ændringer i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen er en balancegang mellem hensynet til den rette tilstedeværelse af medarbejdere og hensynet til medarbejdernes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov, da opgaveløsningen i regionerne hele tiden udvikler sig. Det er vigtigt, at der i arbejdsplanlægningen tages højde for organisationsændringer, ændret udvikling i patient-/borgersammensætningen eller ændringer på det teknologiske område, der ændrer opgaveløsningen og dermed arbejdspladsens behov for antal medarbejdere og deres tilstedeværelse. Ligeledes kan der også ske ændringer i personalesammensætningen og i medarbejdernes ønsker og behov i forhold til arbejdstid. Parterne opfordrer derfor til, at der er en lokal dialog om:

- Personalesammensætning, faggrupper og kompetencer på arbejdspladsen
- Vagtbelastningens indflydelse på arbejdsplanlægningen
- Indflydelse på valg mellem udbetaling og afspadsering.

- *Det opleves fleksibelt for den enkelte at have medindflydelse på om honorering skal udbetales eller afspadseres. For nogle er den ekstra indtjening en vigtig del af deres økonomi, for andre vægtes friheden højere. Det kan medvirke til at medarbejderen også bliver mere fleksible i forhold til dækning af vagter osv.*
- Indflydelse på planlægning af vagter og frihed (fx ferie, afspadsering, søgnehelligdage og særlige fridage)
 - *At der i medarbejdergruppen og med ledelsen er en løbende dialog om anvendelse af vagttyper og vagtdeltagelse/fordeling. Da det er et døgn-dækket område, hvor der arbejdes på alle dage og alle tider, er det endvidere vigtigt, at der er en dialog om placeringen af frihedsperioder. Det kan sikre, at der er en bedre balance imellem arbejdsliv og privatliv.*
- Indflydelse på mulighed for at bytte vagter
 - *At der er en åben dialog om tilrettelæggelse af arbejde, muligheder for at få fri, f.eks. ved internt bytte af vagter. Nogle gange opstår der akut behov for fri, som ikke altid kan tilgodeses i tjenesteplanen, men som et vagtbytte evt. kan løse.*
- Behovet for ændringer af varslet tjenesteplan

Bilag 4: Aftale om Hviletid og fridøgn

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 RLTNs 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 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, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis 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 umiddelbar 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 to gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

I forbindelse med rådighedsvagt kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant eller organisation om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes, skal der gives 11 (8) timers hvil efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

§ 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, dog maksimalt 1 gang om måneden. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 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.

§ 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

København, d.

For ...

For ...

Bilag 5: Aftale om Hviletid og fridøgn vedrørende lange rådighedsvagter

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 RLTNs 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 uden for arbejdsstedet indgå som en del af tjenesten. Tjenesten kan også være tilrettelagt som rådighedstjeneste i 26 timer (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's 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 døgns 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 arbejdsituationer 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

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.