

Fælles vejledning — søgnehelligdage

Døgnarbejdstidsaftalerne
på det kommunale område

Udgivet 2025



SOCIALPÆDAGOGERNE

KL FOA



3F



KOST
ERNÆRINGS
FORBUNDET



Fælles vejledning – søgnehelldage

**Døgnarbejdstidsaftalerne
på det kommunale område**

Fælles vejledning – søgnehelldage
Døgnarbejdstidsaftalerne på det kommunale område

© Kommuneforlaget A/S
1. udgave, 1. oplag 2025

Produktion: Kommuneforlaget A/S
Design: Kommuneforlaget A/S

Bestillingsnr. 3337
ISBN 978-87-94514-68-2-pdf

Indhold

1	Forord	5
2	Overordnet om søgnehelligdage	5
3	Håndtering af søgnehelligdage	7
4	Normnedskrivning	8
5	Søgnehelligdagsfrihed	11
6	Inddragelse af søgnehelligdagsfriheden	15
7	Lokale aftalemuligheder	16
8	Bilag 1: Søgnehelligdagsregler i arbejdstidsaftalerne pr. 1. april 2024	17
9	Bilag 2: Normtimetallet ved søgnehelligdage	18

1 Forord

KL, FOA, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, Socialpædagogerne, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og 3F har udarbejdet denne vejledning om søgnehelligdage til ansatte, planlæggere og ledere på KL's døgndækkede område.

Vejledningen skal medvirke til at reglerne om søgnehelligdage bliver lettere at forstå og administrere. Denne vejledning kan læses i sammenhæng med KL og de syv organisationers fælles vejledning til døgnarbejdstidsaftalerne, der gennemgår reglerne i arbejdstidsaftalerne. Den ligger her: <https://vpt.dk/doegnarbejdstid>.

Arbejdstidsaftalernes forord lægger op til en drøftelse på arbejdspladserne omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. I denne drøftelse kan bl.a. indgå forhold omkring planlægning af frihedsperioder, herunder søgnehelligdagsfrihed, samt muligheden for at indgå lokale aftaler.

2 Overordnet om søgnehelligdage

Definition af søgnehelligdage

Søgnehelligdage er helligdage, der falder på en anden dag end en søndag. Navnet kommer af søgnedag, der betyder hverdag.

Søgnehelligdagsfrihed benævnes i lønsystemerne som fx FO-dage eller SH-fri, men der er dog tale om samme begreb.

Dage, der er søgnehelligdage

Hvert år er der en række faste søgnehelligdage:

- Skærtorsdag
- Langfredag
- 2. påskedag (mandag)
- 2. pinsedag (mandag)
- Kristi himmelfartsdag (torsdag)

Derudover kan følgende dage være søgnehelligdage i de år, hvor de ikke falder på en søndag:

- 1. og 2. juledag (25. og 26. december)
- Nytårsdag (1. januar)

Derudover er der særlige fridage, der sidestilles med søgnehelldage:

	Hele landet (undtagen FKKA (*), Frederiksberg og København)	FKKA og Frederiksberg	København
24. december	Søgnehelldag fra dagstjenestens begyndelse.	Søgnehelldag fra dagstjenestens begyndelse.	Søgnehelldag fra dagstjenestens begyndelse.
Grundlovsdag	Kl. 12.00 – 24.00: Størst muligt omfang ret til frihed uden at normaltjenesten omlægges. Tjeneste honoreres som tjeneste på søndag.	Kl. 12.00 – 24.00: Størst muligt omfang ret til frihed uden at normaltjenesten omlægges. Tjeneste honoreres som tjeneste på søndag.	Søgnehelldag fra dagstjenestens begyndelse.
1. maj	Kl. 12.00 – 24.00: Størst muligt omfang ret til frihed uden at normaltjenesten omlægges. Tjeneste honoreres som tjeneste på søndag.	Søgnehelldag hele dagen.	Søgnehelldag hele dagen.

(*) FKKA kommuner: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk kommuner.

Den 31. december sidestilles ikke med en søgnehelldag. For yderligere se Fælles vejledning – fælles ansvar om særlige fridage.

3 Håndtering af søgnehelligdage

Nedskrivning og søgnehellighedsfrihed

Reglerne om søgnehelligdage indebærer, at der i planlægningsfasen skal foretages to ting:

1. *Nedskrivning:*
Der skal foretages en timereduktion i bruttoarbejdstiden i opgørelsesperioden afhængig af den ansattes beskæftigelsesgrad. Dette fremgår af § 3, stk. 6. Læs mere under afsnit 4.
2. *Søgnehellighedsfrihed:*
Der skal markeres en søgnehellighedsfrihed i tjenesteplanen. Dette følger af § 4, stk. 4. Læs mere under afsnit 5.

Dette kan illustreres på følgende måde:

Den ansatte holder søgnehellighedsfrihed på søgnehellighedsdagen	Den ansatte holder anden frihed på søgnehellighedsdagen	Den ansatte skal arbejde på søgnehellighedsdagen
1. Arbejdstiden skal nedskrives og 2. Søgnehellighedsfrihed på dagen	1. Arbejdstiden skal nedskrives og 2. Søgnehellighedsfrihed på en anden dag	1. Arbejdstiden skal nedskrives og 2. Søgnehellighedsfrihed på en anden dag

Planlægning når der falder en søgnehellighedsdag

Tjenesteplanen er lederens information til den ansatte om, hvornår den ansatte skal arbejde og holde fri. Den skal bl.a. indeholde oplysning om søgnehellighedsfrihed og nedskrivning.

I forbindelse med udarbejdelse af tjenesteplanen skal planlæggeren både tage stilling til nedskrivning og om den ansatte skal afvikle søgnehellighedsfrihed i opgørelsesperioden eller om friheden skal udskydes til en efterfølgende opgørelsesperiode, dog senest 3 måneder efter søgnehellighedsdagen falder.

Arbejdstidsbestemte tillæg for arbejde på en søgnehellighedsdag

For arbejde på søgnehelligdage ydes arbejdstidsbestemte tillæg, jf. arbejdstidsaftalens § 13. For yderligere se *Fælles vejledning – fælles ansvar* om arbejdstidsbestemte ydelser.

4 Normnedskrivning

Normnedskrivning

Når der falder en søgnehelligdag i opgørelsesperioden, skal der foretages en nedskrivning (timereduktion) i den ansattes samlede normtid for den pågældende opgørelsesperiode.

Nedskrivning betyder med andre ord, at den ansatte skal planlægges med færre timer, når der falder en eller flere søgnehelligdage.

Nedskrivning sker for alle ansatte, uanset hvad der er planlagt på selve søgnehelligdagen.

Det kommer an på den enkelte ansattes beskæftigelsesgrad, hvor mange timer den ansatte skal nedskrives med. Beskæftigelsesgraden fremgår af den ansattes ansættelsesbrev.

For fuldtidsansatte nedskrives 7,4 time pr. søgnehelligdag (7 timer og 24 minutter).

Tallet fremkommer ved at tage beskæftigelsesgraden; dvs. 37 timer og dividere med 5 dage. Der er altså tale om en *beregnet* gennemsnitlig dagslængde:

$$\frac{37 \text{ timer (beskæftigelsesgrad)}}{5 \text{ dage}} = 7,4 \text{ timer}$$

Deltidsansatte skal nedskrives forholdsmæssigt i forhold til deres beskæftigelsesgrad. Den gennemsnitlige dagslængde beregnes ud fra samme princip: Beskæftigelsesgraden divideres med 5.

En deltidsansat med en beskæftigelsesgrad på 30 timer ugentligt, skal derfor nedskrives med 6 timer pr. søgnehelligdag:

$$\frac{30 \text{ timer (beskæftigelsesgrad)}}{5 \text{ dage}} = 6 \text{ timer}$$

Tidspunkt for nedskrivning

Nedskrivning skal ske senest 3 måneder efter søgnehelligdagen falder. Det betyder, at det enten kan ske i den opgørelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder, eller i en efterfølgende opgørelsesperiode. Når nedskrivning er sket, ved planlæggeren, hvor mange timer der er til rådighed til at planlægge den enkelte ansattes arbejdstid i opgørelsesperioden.

Eksempel:

En fuldtidsansat ville i en opgørelsesperiode på 8 uger normalt arbejde 296 timer:

$$8 \text{ uger} \times 7,4 \text{ timer} = 296 \text{ timer}$$

I opgørelsesperioden falder der 3 søgnehellidage. Det betyder, at en fuldtidsansat skal arbejde 22,2 timer mindre ud fra følgende restestykke:

$$3 \times 7,4 \text{ timer} = 22,2 \text{ timer}$$

Da der for den fuldtidsansatte her skal ske nedskrivning med 22,2 timer, skal den ansatte herefter i stedet arbejde 273,8 timer:

$$296 \text{ timer} - 22,2 \text{ timer} = 273,8 \text{ timer}$$

Særligt for ansatte, der arbejder på forskellige former for daginstitutioner

Nogle ansatte, der er omfattet af døgnarbejdstidsreglerne, arbejder på forskellige former for daginstitutioner. Det kan fx være uddannet køkkenpersonale i en daginstitution eller ansatte på et værksted. Det er vigtigt at være opmærksom på, at disse ansatte også er omfattet af reglerne om nedskrivning og søgnehellidagsfrihed. Ofte vil disse ansatte afholde søgnehellidagsfrihed på dagen, da institutionen typisk er lukket, fx i påskeferien.

Håndtering af resttimetal

Når normtimetallet for opgørelsesperioden nedskrives, kan der opstå enkelte timer og minutter i "overskud" – et såkaldt resttimetal. Dette opstår hvis timetallet ikke går op i den længde vagter, som den ansatte typisk arbejder i.

Det kan håndteres på flere måder.

Det kan både ske ved, at den ansatte planlægges til lidt længere vagter nogle dage i opgørelsesperioden eller ved, at den ansatte pålægges afspadsering af kortere varighed op til et fridøgn eller anden beskyttet frihed.

Det er også muligt at indgå lokalaftaler om, hvordan timerester håndteres.

Eksempel:

I opgørelsesperioden falder der 3 søgnehelligdage.

Det betyder, at en fuldtidsansat skal nedskrives med $3 \times 7,4$ timer = 22,2 timer.

Ved en opgørelsesperiode på 8 uger, hvor den ansatte normalt arbejder $8 \text{ uger} \times 37 \text{ timer} = 296$ timer, skal den ansatte i opgørelsesperioden i stedet arbejde $296 \text{ timer} - 22,2 \text{ timer} = 273,8$ timer.

Det skæve antal timer kan betyde, at der et sted i tjenesteplanen vil være en eller flere arbejdsdage med en anderledes længde end normalt, eller at man får en lille rest afspadsering i slutningen af en vagt, hvis denne ligger op til en frihedsperiode. Se regler for afspadsering i § 4, stk. 5.

Søgnehelligdagsfriheden fremgår af tjenesteplanen og har en varighed af 35 timer. Er der på arbejdspladsen indgået en lokal-aftale om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer, kan søgnehelligdagsfriheden have en længde på 32 timer.

Nedskrivning og fleksjobbere

Fleksjobbere kan være ansat på vilkår, hvor det aflønnede ugentlige timetal afviger fra det timetal fleksjobberen er ansat til. I sådanne tilfælde, skal søgnehelligdagsnedskrivning ske med det timetal, som fleksjobberen er ansat til.

Eksempel:

En ansat i fleksjob med en arbejdsintensitet på 50% bliver aflønnet med 10 timer pr. uge, men er planlagt med 20 timer pr. uge.

Den ansatte skal normnedskrives med 4 timer pr. søgnehelligdag ud fra følgende regnestykke:

$$\frac{(20 \text{ timer})}{5 \text{ (dage)}} = 4 \text{ timer}$$

Den ansatte har krav på det samme antal søgnehelligdagsfrihedsperioder som ordinært ansatte.

Det kan med fordel drøftes lokalt, hvordan nedskrivningen og placeringen af søgnehelligdagsfrihedsperioderne håndteres i forhold til fleksjobberens særlige ansættelsesvilkår.

5 Søgnehelligdagsfrihed

Frihed

Nogle ansatte kan holde fri på søgnehelligdagen, og derfor vil det være muligt at planlægge søgnehelligdagsfriheden på selve søgnehelligdagen.

Andre skal arbejde på søgnehelligdagen, og så skal frihedsperioden planlægges en anden dag. Arbejder den ansatte på selve søgnehelligdagen, ydes den ansatte arbejdstidsbestemte tillæg, jf. arbejdstidsaftalernes § 13.

Planlægning af søgnehelligdagsfriheden

Søgnehelligdagsfriheden skal planlægges senest 3 måneder efter søgnehelligdagen. Det betyder, at den kan planlægges i den opgørelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller i en efterfølgende opgørelsesperiode.

Søgnehelligdagsfriheden kan også planlægges forud for selve dagen, når blot den ligger i samme opgørelsesperiode, som dagen falder i kalenderen.

Søgnehelligdagsfrihedens længde

Søgnehelligdagsfriheden har en varighed på mindst 35 timer (24 timer + 11 timers hviletid), medmindre der på arbejdspladsen er indgået en lokalaftale om at nedsætte hviletiden til 8 timer. I så fald kan søgnehelligdagsfriheden have en længde på mindst 32 timer (24 timer + 8 timers hviletid).

Hvis flere søgnehelligdage planlægges i forlængelse af hinanden, er længden af den første søgnehelligdagsfrihed på mindst 35 (32) timer, mens de følgende søgnehelligdage er på mindst 24 timer pr. søgnehelligdag.

Markering af søgnehelligdagsfrihed i tjenesteplanen

Søgnehelligdagsfriheden skal markeres i tjenesteplanen. Dette skal ske for at sikre, at den ansatte får en hel fridag på 35 (32) timers varighed, når der forekommer en søgnehelligdag.

En søgnehelligdagsfrihed kan ikke planlægges på dage, hvor der fremgår en anden markering i tjenesteplanen, såsom fridøgn, feriedage eller løbende afspadsring. Søgnehelligdagsfriheden kan således planlægges på en arbejdsfri dag/streg-dag/nul-dag.

Der skal ikke angives start- og sluttidspunkt for søgnehelligdagsfriheden. Det afhænger af det digitale vagtplanssystem, hvilken markering

søgnehelligdagsfriheden har. Søgnehelligdagsfrihed kan fx markeres med "FO" (som "*frihed i henhold til overenskomst*") eller som "SH-fri".

Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer der er sket nedskrivning med ved en eller flere søgnehelligdage. Dette er indført for at sikre ledere og ansatte et overblik over håndteringen af søgnehelligdage.

En søgnehelligdag kan falde på en lørdag. Hvis den ansatte afholder sit lange fridøgn lørdag og søndag, skal den ansatte have planlagt sin søgnehelligdagsfrihed på et andet tidspunkt, da der ikke både kan planlægges fridøgn og søgnehelligdag på samme dag.

Kombination af fridøgn og søgnehelligdage

Søgnehelligdagsfrihed kan planlægges i kombination med fridøgn.

Det kan være en fordel for de ansatte, der ønsker flere sammenhængende, beskyttede fridage, at fridøgn og søgnehelligdage kombineres.

Hvis der planlægges søgnehelligdagsfrihed og et kort fridøgn i forlængelse af hinanden, er længden på det første fridøgn/den første søgnehelligdagsfrihed på mindst 35 timer, mens de følgende fridøgn/søgnehelligdagsfrier forlænges med minimum 24 timer pr. fridøgn eller søgnehelligdagsfrihed.

Søgnehelligdagsfrihed kan også kombineres med det lange fridøgn.

Eksempler

Nedenstående er eksempler, som ikke er udtømmende.

Den beskyttede frihedsperiode er afhængig af sluttidspunktet for normaltjenesten før og starttidspunktet for normaltjenesten efter. Eksemplerne herunder angiver minimumslængde.

Eksempel 1

Søgnehelligdagsfrihed	Fridøgn
35 timer	24 timer

= 59 timer

Eksempel 2

Fridøgn	Søgnehelligdagsfrihed
35 timer	24 timer

= 59 timer

Eksempel 3

Fridøgn	Fridøgn	Søgnehelligdagsfrihed	
55-64 timer		24 timer	= 79-88 timer

Eksempel 4

Fridøgn	Søgnehelligdagsfrihed	Fridøgn	
35 timer	24 timer	24 timer	= 83 timer

Eksempel 5

Søgnehelligdagsfrihed	Fridøgn	Fridøgn	
35 timer	55-64 timer		= 90-99 timer

Eksempel 6

Søgnehelligdagsfrihed	Søgnehelligdagsfrihed	Fridøgn	Fridøgn	Søgnehelligdagsfrihed	
35 timer	24 timer	55-64 timer		24 timer	= 138-147 timer

Eksempel 7

Fridøgn (nedsat hviletid til 8 timer)	Søgnehelligdagsfrihed	
32 timer	24 timer	= 56 timer

Eksempel 1 og 2 illustrerer den beskyttede friheds længde i kombination af enkeltstående fridøgn og søgnehelligdagsfrihed.

Eksempel 3, 4 og 5 illustrerer, hvordan 3 sammenhængene fridage kan planlægges ved kombination af fridøgn og søgnehelligdagsfrihed.

Eksempel 6 illustrerer, hvordan 5 sammenhængende fridage kan planlægges i kombination.

Eksempel 7 illustrerer frihedens længde, hvis hviletiden er nedsat til 8 timer.

Særligt om rulleplaner (grundplaner)

Det er vigtigt at holde rulleplanen/grundplaner og tjenesteplanen skarpt adskilt.

Rulleplaner/grundplaner er et værktøj til at skabe overblik over bemandingen på den enkelte arbejdsplads.

Rulleplanen/grundplaner er planlæggerens/lederens værktøj til at udarbejde kommende tjenesteplaner til de ansatte. Når der udarbejdes tjenesteplaner til de ansatte, kan der planlægges ud fra:

- rulleplan/grundplan
- den enkelte ansattes timetal,
- de ansattes ønsker,
- den aktuelle drift og
- fravær, som er kendt på planlægningstidspunktet.

Selvom rulleplanen/grundplanen er synlig for de ansatte, kan der forekomme tilpasninger inden den endelige tjenesteplan udleveres.

Ikke-afviklet søgnehelligdagsfrihed ved fratræden

Fratræder en ansat, skal følgende fremgangsmåde anvendes ved søgnehelligdagsfrihed, der ikke er afviklet. Fremgangsmåden består af tre skridt, der gensidigt udelukker hinanden. Opfylder man ikke nr. 1, går man videre til nr. 2 og derefter til nr. 3.

1. Er søgnehelligdagsfriheden planlagt til afholdelse efter fratrædelsesdatoen, skal der ikke afregnes for ikke-afviklet søgnehelligdagsfrihed.
2. Er søgnehelligdagsfriheden ikke planlagt til afholdelse, men fortsat ville kunne nå at blive planlagt efter fratrædelsesdatoen og inden for 3 månedersfristen, skal der ikke afregnes for ikke-afviklet søgnehelligdagsfrihed.
3. Er søgnehelligdagsfriheden ikke planlagt til afholdelse og ikke kan planlægges og forældes inden fratrædelsesdatoen, anbefaler de centrale parter, at de lokale parter indgår en aftale om betaling af ikke-afholdt søgnehelligdagsfrihed for mindst 6 timer + 50% pr. søgnehelligdag.

Sygdom og barsel på søgnehelligdage

Ansatte, der er sygemeldt eller på barsel, skal som udgangspunkt hverken stilles bedre eller ringere end de ansatte, der er på arbejde. Søgnehelligdagsfriheden opspares ikke, som det kendes fra feriereglerne. Det betyder, at når der forekommer en søgnehelligdag, forudsættes søgnehelligdagsfriheden at være afholdt på selve dagen.

Der kan mellem ledelsen/kommunens HR-afdeling og den/de forhandlingsberettigede faglige organisation(er) (eller en repræsentant herfor) lokalt være indgået aftale om udbetaling af søgnehelligdagsfriheden og

nedskrivningen. I så tilfælde skal ansatte, der er på barsel eller langtids-sygemeldt, også have udbetalingen herfor under fraværet. Er en ansat syg eller bliver en ansat syg på en planlagt søgnehelligdag, betragtes den beskyttede frihed som afholdt.

6 Inddragelse af søgnehelligdagsfriheden

Hvis søgnehelligdags-friheden inddrages

Søgnehelligdagsfrihed er beskyttet frihed. Placeringen af søgnehelligdagsfrihed skal fremgå af tjenesteplanen.

Bliver søgnehelligdagsfriheden inddraget med et kortere varsel end 4 uger, skal den ansatte have overarbejdsbetaling for mindst 6 timer. Det gælder, uanset om den ansatte er fuldtids- eller deltidsansat.

Bliver søgnehelligdagsfriheden inddraget med kortere varsel end 14 døgn, skal der derudover betales et tillæg på 450 kr. (31/3 2000-niveau). Den aktuelle kronesats kan ses på www.krl.dk eller organisationernes hjemmeside. Tillægget ydes ud over de tillæg, som ellers ydes for arbejde på dagen.

Der gives kun søn- og helligdagstillæg for arbejde på selve søgnehelligdagen.

Eksempel:

En ansat er planlagt med søgnehelligdagsfrihedsperiode hen over skærtorsdag.

Den ansatte bliver tilkaldt til at arbejde 8 timer på skærtorsdag 10 dage før.

Den ansatte skal derfor have overarbejdsbetaling for søgnehelligdagsfrihed 8 timer, dvs. 12 timer til afspadsering eller udbetaling. Herudover får den ansatte søgnehelligdagstillæg på 50% af de 8 timer, der også enten kan afspadseres eller udbetales. Den ansatte får derudover et tillæg på 450 kr. (31/3 2000-niveau), da varslet er under 14 dage.

Der ydes ikke en erstatningsfridag for den mistede søgnehelligdag.

7 Lokale aftalemuligheder

Lokale aftaler

Det kan overvejes, om det på arbejdspladsen vil være hensigtsmæssigt at indgå en lokalaftale, som fraviger eller supplerer de centralt fastsatte regler.

I sådanne tilfælde kan der indgås aftale om en anden honorering og/eller vilkår for søgnehelligdagsfrihed og nedskrivning. For at normtimetallet lettere kan gå op i opgørelsesperioden, kan det aftales, at det altid vil være muligt at planlægge med afspadsering i slutningen af en tjeneste, selvom denne ikke ligger op til en frihedsperiode.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen/kommunens HR-afdeling og den/de forhandlingsberettigede faglige organisation(er) (eller en repræsentant herfor) i henhold til Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

8 Bilag 1: Søgnehelligdagsregler i arbejdstidsaftalerne pr. 1. april 2024

Søgnehelligdagsreglerne findes i følgende paragraffer:

§ 3, stk. 6 nedskrivning – søgnehelligdage

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedskrives 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, kan ske i den opgørelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende opgørelsesperiode, dog senest 3 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, stk. 4 – søgnehelligdagsfrihed

Søgnehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er nedsat til 8 timer.

Bemærkning:

Søgnehelligdagsfriheden fremgår af tjenesteplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i tjenesteplanen er blevet nedskrevet, jf. § 3, stk. 5.

§ 10 Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed

Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger

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.

Bemærkning:

Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Stk. 2 Med kortere varsel end 14 døgn

For søgnehelligdage, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 450 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

9 Bilag 2: Normtimetallet ved sønehelligdage

Normtimetallet uden sønehelligdage

Beskæftigelsesgrad	Længde på tjenesteplan									
	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	148,0	296,0	370,0	444,0	481,0	518,0	592,0	666,0	740,0	962,0
34	136,0	272,0	340,0	408,0	442,0	476,0	544,0	612,0	680,0	884,0
32	128,0	256,0	320,0	384,0	416,0	448,0	512,0	576,0	640,0	832,0
30	120,0	240,0	300,0	360,0	390,0	420,0	480,0	540,0	600,0	780,0
28	112,0	224,0	280,0	336,0	364,0	392,0	448,0	504,0	560,0	728,0
24	96,0	192,0	240,0	288,0	312,0	336,0	384,0	432,0	480,0	624,0

Normtimetallet ved 1 sønehelligdag

Beskæftigelsesgrad	Længde på tjenesteplan									
	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	140,6	288,6	362,6	436,6	473,6	510,6	584,6	658,6	732,6	954,6
34	129,2	265,2	333,2	401,2	435,2	469,2	537,2	605,2	673,2	877,2
32	121,6	249,6	313,6	377,6	409,6	441,6	505,6	569,6	633,6	825,6
30	114,0	234,0	294,0	354,0	384,0	414,0	474,0	534,0	594,0	774,0
28	106,4	218,4	274,4	330,4	358,4	386,4	442,4	498,4	554,4	722,4
24	91,2	187,2	235,2	283,2	307,2	331,2	379,2	427,2	475,2	619,2
20	76,0	156,0	196,0	236,0	256,0	276,0	316,0	356,0	396,0	516,0

Normtimetallet ved 2 sønehelligdage

Beskæftigelsesgrad	Længde på tjenesteplan									
	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	133,2	281,2	355,2	429,2	466,2	503,2	577,2	651,2	725,2	947,2
34	122,4	258,4	326,4	394,4	428,4	462,4	530,4	598,4	666,4	870,4
32	115,2	243,2	307,2	371,2	403,2	435,2	499,2	563,2	627,2	819,2
30	108,0	228,0	288,0	348,0	378,0	408,0	468,0	528,0	588,0	768,0
28	100,8	212,8	268,8	324,8	352,8	380,8	436,8	492,8	548,8	716,8
24	86,4	182,4	230,4	278,4	302,4	326,4	374,4	422,4	470,4	614,4
20	72,0	152,0	192,0	232,0	252,0	272,0	312,0	352,0	392,0	512,0

Normtimetallet ved 3 søgnehelligdage

Beskæftigelsesgrad	Længde på tjenesteplan									
	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	125,8	273,8	347,8	421,8	458,8	495,8	569,8	643,8	717,8	939,8
34	115,6	251,6	319,6	387,6	421,6	455,6	523,6	591,6	659,6	863,6
32	108,8	236,8	300,8	364,8	396,8	428,8	492,8	556,8	620,8	812,8
30	102,0	222,0	282,0	342,0	372,0	402,0	462,0	522,0	582,0	762,0
28	95,2	207,2	263,2	319,2	347,2	375,2	431,2	487,2	543,2	711,2
24	81,6	177,6	225,6	273,6	297,6	321,6	369,6	417,6	465,6	609,6
20	68,0	148,0	188,0	228,0	248,0	268,0	308,0	348,0	388,0	508,0

Fælles vejledning – søgnehelligdage

Døgnarbejdstidsaftalerne
på det kommunale område



KØST OG
ERNÆRINGS
FORBUNDET



SOCIALPÆDAGOGERNE