

Aftale

om arbejdstidsregler for tjenestemænd og visse overenskomstansatte i politiet omfattet af Politiforbundets forhandlingsret

Med henvisning til

- den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdstid for tjenestemænd i staten,
- den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II [nu CO10] om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's [nu CO10's] forhandlingsområde og
- tjenestemandslovens § 45, stk. 2,

aftales følgende:

Dækningsområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd i politiet omfattet af Politiforbundets forhandlingsret (polititjenestemænd, tjenestemandsansatte kontorfunktionærer, tjenestemandsansatte kontorbetjente).

Stk. 2. Aftalen gælder endvidere for ansatte i politiet omfattet af den til enhver tid gældende organisationsaftale for overenskomstansatte i politiet under Politiforbundets forhandlingsområde.

Stk. 3. Aftalen gælder ikke for ansatte omfattet af stk. 1-2, som på grund af deres funktion eller opgaver er undtaget herfra ved anden aftale.

Arbejdstidens længde – arbejdstidsnormen

§ 2. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitligt 37 timer om ugen.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 måned (normperioden).

Stk. 3. Arbejdstiden beregnes således: Antallet af arbejdsdage i normperioden gange 7,4 timer – fratrukket/tillagt det eventuelle overskud/underskud, som måtte være realiseret i den foregående normperiode.

Antallet af arbejdsdage er i dette tilfælde defineret ved antallet af kalenderdage i normperioden fratrukket ordinære fridage (lørdage og søndage) og eventuelle helligdage, der falder på hverdage - bortset fra helligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.



Stk. 4. Ved ansættelse på deltid beregnes arbejdstiden i forhold til den ansattes beskæftigelsesgrad.

Plustid

§ 3. Ledelsen og den enkelte ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den fuldtidsbeskæftigelse, som er anført i § 2 (plustid), hvis begge parter er enige om det. Hvis en individuel aftale om plustid indgås, gælder reglerne i stk. 2–7.

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitligt 42 timer om ugen.

Stk. 3. Hvis en individuel aftale om plustid indgås, forhøjes arbejdstiden, jf. § 2, og lønnen forholds- mæssigt.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. til den ansattes CO10- konto af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 5. En individuel aftale om plustid kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned af både den ansatte og af ansættelsesmyndigheden, medmindre andet er aftalt.

Stk. 6. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har vedkommende ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet. Det gælder uanset, om der eventuelt er aftalt et længere opsigelsesvarsel.

Stk. 7. Bestemmelserne i stk. 1-6 gælder ikke for ansatte, som er omfattet af § 9.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 4. Den præsterede arbejdstid opgøres sådan ved normperiodens udløb:

1) *Præsteret (planlagt) tjeneste* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet. Der kan højst medregnes 12 timers arbejdstid pr. planlagt tjeneste. Arbejdstid ud over 12 timer godtgøres efter § 6, stk. 2.

2) *Dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes 7,4 timer for fuldtidsansatte og en forholds- mæssig del heraf for deltidsansatte.

3) *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes med højst 13 timer pr. døgn.

4) *Kursusdeltagelse* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor dagens undervisning afsluttes. Pauser medregnes kun, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade kursusstedet.

Stk. 2. Der foretages ikke arbejdstidsopgørelse i henhold til stk. 1 for ansatte, som er omfattet af § 9.

§ 5. Hvis den præsterede, opgjorte arbejdstid, jf. § 4, udviser et overskud eller et underskud i forhold til den arbejdstid, der var beregnet for normperioden, skal det eventuelle overskud eller underskud fratrækkes eller tillægges arbejdstidsnormen for den følgende periode, jf. § 2, stk. 3.

Over- og merarbejdsgodtgørelse

§ 6. Hvis den præsterede arbejdstid på den enkelte dag er længere end den tjeneste, der var planlagt for dagen – og som medregnes i arbejdstidsopgørelsen efter § 4, stk. 1, nr. 1 - godtgøres de overskydende timer med afspadseringsfrihed af samme varighed med tillæg af 50 pct. Hvis den præsterede arbejdstid har strakt sig ud over 12 timer, godtgøres timerne ud over 12 timer med afspadseringsfrihed af samme varighed med tillæg af 100 pct.

Stk. 2. Præsteret, planlagt arbejdstid ud over 12 timer på den enkelte dag, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen jf. § 4, stk. 1, nr. 1, 3. punktum. Timerne ud over 12 timer godtgøres i stedet med afspadseringsfrihed af samme varighed med tillæg af 100 pct.

Stk. 3. Overskydende timer, som er godtgjort efter stk. 1 og stk. 2, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 4.

§ 7. § 6, stk. 1, gælder ikke for deltidsansatte.

§ 8. Hvis den ansatte har præsteret en gennemsnitlig daglig arbejdstid på 10 timer eller mere, 7 dage i træk, godtgøres dette med 8 timers afspadseringsfrihed.

§ 9. Bestemmelserne i §§ 5 - 8 gælder ikke for:

- 1) Ledere i lønramme 34 og højere samt ledere, der får vederlag for funktion i lønramme 34 eller højere.
- 2) Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.
- 3) Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.

§ 10. Til ansatte, der er omfattet af § 9, kan ansættelsesmyndigheden i særlige tilfælde yde merarbejdsgodtgørelse i form af afspadseringsfrihed eller betaling. Det gælder dog ikke for ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om over-/merarbejdsgodtgørelse.

Afspadseringsfrihed

§ 11. Afspadseringsfrihed skal tilstræbes afviklet senest 3 måneder efter normperiodens udløb. Ansættelsesmyndigheden kan dog udskyde afspadseringstidspunktet efter aftale med den enkelte.

Stk. 2. Hvis den ansatte pålægges at afvikle afspadseringsfrihed, skal afspadseringstidspunktet varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden kan - under hensyntagen til den enkelte medarbejders ønsker - beslutte at udbetale afspadseringsfrihed, som ikke er afviklet senest 3 måneder efter normperiodens udløb, og som ikke er konverteret til omsorgsdage eller indsat i Fridøgnsbank efter de til enhver tid gældende regler herom.

Konverterede omsorgsdage

§ 12. Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadseringsfrihed, der ikke er afholdt eller udbetalt inden 3 måneder efter normperiodens udløb, konverteret til omsorgsdage. Omsorgsdagene afholdes efter reglerne i Finansministeriets og centralorganisationernes aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder ingen frist for afvikling af dagene.

Stk. 2. Rigspolitichefen kan fastsætte et maksimum for, hvor mange timer, den enkelte ansatte årligt kan konvertere til omsorgsdage, og for hvor mange omsorgsdage, der til enhver tid må stå på opsparingen. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage. For deltidsansatte nedsættes maksimum forholdsmæssigt.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 13. Der kan planlægges samlede tjenester af mellem 6 og 12 timers varighed. Planlægningen skal ske inden for rammerne af arbejdsmiljølovgivningen samt Finansministeriets og centralorganisationernes aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Der kan planlægges kortvarig tjeneste på en ordinær fridag. Tjenesten kan højst vare 4 timer og afregnes med 4 timers afspadseringsfrihed.

Stk. 3. Arbejdstid, som er præsteret i henhold til stk. 2, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 4.

§ 14. Der kan planlægges op til 16 timers samlet tjeneste for ansatte, som efter operationsbefaling er direkte tilknyttet en politiaktion i forbindelse med en omfattende særlig indsats, hvis

- politiaktionen forventes at strække sig over mindst 24 timer, og
- der indgår personale fra flere politikredse i politiaktionen.

Planlægningen skal ske inden for rammerne af arbejdsmiljølovgivningen samt Finansministeriets og centralorganisationernes aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Stk. 2. Der kan planlægges op til 16 timers samlet tjeneste for ansatte, der er direkte tilknyttet en politiaktion efter stk. 1, selvom der kun indgår personale fra samme politikreds/Rigspolitiet i aktionen, hvis politidirektøren/politimesteren og tillidsrepræsentanten er enige om det.

Stk. 3. Der kan endvidere planlægges indtil 16 timers tjeneste for ansatte, som - uden at være direkte tilknyttet operationsbefalingen - indgår i opretholdelsen af det almindelige politiberedskab, hvis det er nødvendigt på grund af en politiaktion omfattet af stk. 1 eller stk. 2.

§ 15. Den daglige hvileperiode, jf. arbejdsmiljøloven, kan sættes ned fra 11 til 8 timer 1 gang om ugen.

Stk. 2. Hvileperioden kan i helt særlige tilfælde sættes ned til 8 timer 2 gange om ugen, dog ikke 2 døgn i træk.

§ 16. Tjenesteplanen skal være fastlagt 4 uger frem.

Rådighedstjeneste

§ 17. Der skelnes mellem fire former for rådighedstjeneste:

- a) rådighedstjeneste 1
- b) rådighedstjeneste 2
- c) rådighedstjeneste 3
- d) rådighedstjeneste 4.

Stk. 2. Rådighedstjeneste 1, jf. stk. 1, litra a, er en telefonvagt, hvor den ansatte skal stå til rådighed for telefonopkald og arbejdsopgaver, der kan løses over telefonen/hjemme/uden for arbejdspladsen. Den ansatte har ikke pligt til at kunne møde på arbejdspladsen/arbejdsstedet. Rådighedstjeneste 1 kan kun anvendes for ansatte til og med lønramme 37-niveau, der er omfattet af § 9.

Stk. 3. Rådighedstjeneste 2, jf. stk. 1, litra b, er rådighedstjeneste, hvor den ansatte ikke behøver at opholde sig et bestemt sted under rådighedstjenesten, så længe vedkommende kan kontaktes på

telefon og komme til stede på arbejdspladsen/arbejdsstedet inden for samme rimelige tid, som hvis den ansatte opholdt sig på sin bopæl.

Stk. 4. Rådighedstjeneste 3, jf. stk. 1, litra c, er rådighedstjeneste, hvor den ansatte er lettere begrænset i sin bevægelsesfrihed. Det vil sige, at den ansatte er pålagt rådighedstjeneste i en situation, hvor vedkommende ikke har mulighed for at opholde sig på sin bopæl eller et andet selvvalgt opholdssted under rådighedstjenesten, men heller ikke er underlagt samme skærpede krav og begrænsninger i bevægelsesfriheden som ved rådighedstjeneste 4, jf. stk. 1 litra d. Den ansatte skal kunne kontaktes på telefon og komme til stede på arbejdsstedet inden for (normal) rimelig tid.

Stk. 5. Rådighedstjeneste 4, jf. stk. 1, litra d, er rådighedstjeneste i en særlig situation med skærpede krav. Det vil sige, at den ansatte er pålagt rådighedstjeneste i forbindelse med en særlig aktion eller opgave. Den særlige aktion eller opgave betyder, at der er skærpede krav til fx responstid, bæring af uniform og våben eller lignende, og den ansatte dermed er mere begrænset i sin bevægelsesfrihed end ved rådighedstjeneste 2 og 3, jf. stk. 1, litra b og c.

Stk. 6. Når den ansatte har rådighedstjeneste jf. stk. 3-5, har vedkommende pligt til at begive sig til arbejdspladsen eller arbejdsstedet med det samme, når vedkommende bliver tilkaldt.

§ 18. Rådighedstjeneste jf. § 17, stk. 1, litra a, honoreres med 12,5 pct. af den ansattes timeløn pr. time.

Stk. 2. Rådighedstjeneste jf. § 17, stk. 1, litra b, honoreres med 25 pct. af den ansattes timeløn pr. time.

Stk. 3. Rådighedstjeneste jf. § 17, stk. 1, litra c, honoreres med 50 pct. af den ansattes timeløn pr. time.

Stk. 4. Rådighedstjeneste jf. § 17, stk. 1, litra d, honoreres med 75 pct. af den ansattes timeløn pr. time.

Stk. 5. Ved timeløn forstås

- for ansatte på gammel løn (skalatrinsystemet): 1/1924 af årslønnen på det aktuelle skalartrin samt eventuelle funktionstillæg, kvalifikationstillæg og øvrige faste tillæg, ekskl. pension
- for ansatte på ny løn (nye lønsystemer): 1/1924 af årslønnen: Basisløn samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg, ekskl. pension og eventuelt rådighedstillæg.

Stk. 6. Tillægget, jf. stk. 1-4, dækker selve rådighedsforpligtelsen samt arbejdsopgaver, der kan løses over telefonen/hjemme/på det midlertidige opholdssted.

Stk. 7. For ansatte omfattet af § 9 dækker tillægget, jf. stk. 2-4, endvidere al præsteret arbejde på arbejdspladsen/arbejdsstedet, hvis den ansatte kaldes på arbejde under rådighedstjenesten.

Stk. 8. Hvis den ansatte tilkaldes under rådighedstjeneste, jf. § 17, stk. 1, litra b-d, (udkald), honoreres arbejdstiden 1/1 med den ansattes timeløn pr. time.

Stk. 9. Hvis et udkald, jf. stk. 8, varer mere end 12 timer, honoreres timerne ud over 12 med den ansattes timeløn pr. time med tillæg af 100 pct. Dette gælder, uanset om udkaldet måtte strække sig ind i en ny planlagt tjeneste.

Stk. 10. I stedet for udbetaling jf. stk. 2-4 og stk. 8-9 kan den ansatte vælge at få betaling i form af afspadseringsfrihed. Afspadseringsfriheden tildeles med samme procentdel af arbejdstiden, som betalingen fastsat i stk. 2-4 og stk. 8-9. Det er en forudsætning, at nærmeste leder har godkendt valget.

Stk. 11. Bestemmelserne i stk. 8-10 gælder ikke for ansatte omfattet af § 9.

Stk. 12. Der indbetales ikke pensionsbidrag af udbetalinger jf. stk. 1-4 og stk. 8-9.

§ 19. Der optjenes ikke arbejdstidsbestemte tillæg under rådighedstjenesten eller i forbindelse med arbejdsopgaver, der kan løses over telefonen/hjemme/på det midlertidige opholdssted.

Stk. 2. For ansatte omfattet af § 9, optjenes der ikke arbejdstidsbestemte tillæg, hvis den ansatte kaldes på arbejde under rådighedstjenesten (udkald).

Stk. 3. For ansatte, der ikke er omfattet af § 9, optjenes der arbejdstidsbestemte tillæg, hvis den ansatte kaldes på arbejde under rådighedstjenesten (udkald).

§ 20. Rådighedstimer og præsterede arbejdstimer medregnes ikke i arbejdstiden (normen) efter § 4.

§ 21. Hvis en ansat har rådighedstjeneste i weekender og/eller på fastlagte ordinære fridage, betragtes friweekenden og de ordinære fridage som afholdt. Der ydes således ikke erstatningsfridage.

Omlægning af tjenesten

§ 22. Den planlagte tjeneste kan til enhver tid omlægges.

Stk. 2. Omlægning af tjenesten udløser et omlægningshonorar, hvis

- den planlagte tjeneste forskydes med mindst 8 timer fra det planlagte begyndelsestidspunkt, og

- hvis det sker det med mindre end 72 timers varsel inden påbegyndelsen af den pålagte (nye) tjeneste.

Stk. 3. Hvis kriterierne i stk. 2 er opfyldt, udgør omlægningshonoraret:

- 2 timers løn , hvis varslet er mellem 0-24 timer
- 1 times løn , hvis varslet er mellem 24-48 timer
- ½ times løn , hvis varslet er mellem 48-72 timer.

Ved 1 times løn forstås 1/1924 af årslønnen på den ansattes aktuelle skalatrin.

Stk. 4. Omlægningshonoraret afregnes som overarbejde efter Finansministeriets lønoversigt.

Stk. 5. For ansatte, som aflønnes efter nyt lønsystem ("Ny Løn"), beregnes omlægningshonoraret, jf. stk. 2-3, af den ansattes aktuelle timeløn med tillæg af 50 pct. I denne situation forstås den aktuelle timeløn som basislønnen + evt. funktions- og/eller kvalifikationstillæg, men ekskl. evt. pensionsbidrag og rådighedstillæg.

Stk. 6. I stedet for udbetaling jf. stk. 3-5 kan den ansatte vælge at få betaling i form af afspadseringsfrihed. Afspadseringsfriheden tildeles med samme procentdel af arbejdstiden, som betalingen fastsat i stk. 3-5. Det er en forudsætning, at nærmeste leder har godkendt valget.

Stk. 7. Der ydes ikke omlægningshonorar efter stk. 2-6 til ansatte, som er omfattet af § 9.

Tilkald

§ 23. Ved tilkald forstås, at den ansatte har forladt arbejdsstedet og herefter tilkaldes til arbejde med øjeblikkeligt varsel.

Stk. 2. For tilkald udbetales et tilkaldehonorar svarende til 2 timers løn (2/1924 af årslønnen på den ansattes aktuelle skalatrin). Tilkaldehyonoraret afregnes som overarbejde efter Finansministeriets lønoversigt

Stk. 3. For ansatte, som aflønnes efter nyt lønsystem ("Ny Løn"), beregnes tilkaldehyonoraret af den ansattes aktuelle timeløn med tillæg af 50 pct. I denne situation forstås den aktuelle timeløn som basislønnen + evt. funktions- og/eller kvalifikationstillæg, men ekskl. evt. pensionsbidrag og rådighedstillæg.

Stk. 4. Hvis den ansatte vælger at få tilkaldet godtgjort med afspadseringsfrihed, jf. stk. 5, afregnes tilkaldehyonoraret, jf. stk. 2-3 tillige med 3 timers afspadseringsfrihed. Det er en forudsætning, at nærmeste leder har godkendt valget.

Stk. 5. Tilkald godtgøres endvidere med betaling eller afspadseringsfrihed, som beregnes på baggrund af den faktisk præsterede arbejdstid. Den faktisk præsterede arbejdstid regnes fra tidspunktet for tilkaldet til tidspunktet, hvor den ansatte igen kan forlade arbejdsstedet eller påbegynder planlagt tjeneste. De faktiske timer indtil 12 timer tillægges enten 50 pct. til afspadseringsfrihed eller indberettes til betaling som overarbejde i henhold til Finansministeriets lønoversigt.

Stk. 6. For ansatte, som aflønnes efter nyt lønsystem ("Ny Løn"), beregnes godtgørelsen - hvis godtgørelsen indberettes til betaling - på baggrund af den aktuelle timeløn med tillæg af 50 pct. I denne situation forstås den aktuelle timeløn som basislønnen + evt. funktions- og/eller kvalifikationsstillæg, men ekskl. evt. pensionsbidrag og rådighedstillæg.

Stk. 7. Faktiske timer ud over 12 timer kan ikke indberettes til betaling, men tillægges 100 pct. til afspadseringsfrihed.

Stk. 8. Ved tilkald på en fastlagt ordinær fridag beregnes godtgørelsen på grundlag af mindst 6 timer. Fridagen er herefter inddraget.

Stk. 9. Arbejdstid, som godtgøres med afspadseringsfrihed efter stk. 5 og stk. 7, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 4. For afspadseringsfriheden gælder reglerne i § 11.

Stk. 10. Bestemmelserne i § 23 gælder ikke for ansatte, som er omfattet af § 9.

Ordinære fridage

§ 24. Den ansatte har ret til samme antal ordinære fridage hvert kvartal, som der er lørdage og søndage i kvartalet (normalt 26 dage), dog jf. § 28, stk. 1, litra c. Antallet af ordinære fridage forhøjes med antallet af eventuelle helligdage i kvartalet, som falder på hverdage (mandag – fredag). Helligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri, medfører ikke en forhøjelse af antallet af ordinære fridage i kvartalet.

Stk. 2. Der kan planlægges med en afvigelse fra antallet af ordinære fridage i kvartalet, jf. stk. 1, med plus/minus 4 dage i alt. Det vil sige, at en ansat ved udgangen af et kvartal kan have et underskud eller et overskud på højst 4 ordinære fridage. Underskuddet eller overskuddet er fortløbende og nulstilles ikke ved indgangen til et nyt kvartal.

Stk. 3. Det skal tilstræbes, at den ansatte får 2 sammenhængende ordinære fridage om ugen.

Stk. 4. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 ordinære fridage.

Stk. 5. De ordinære fridage skal placeres sådan, at den ansatte kan holde fri mindst 26 weekender om året (dvs. sammenhængende lørdags- og søndagsfri), dog jf. § 28, stk. 1, litra c.

Stk. 6. Eventuelle friweekender, som afbrydes på den ansattes egen foranledning, betragtes som afholdte friweekender. Ved "egen foranledning" forstås, at den ansatte bytter vagt med - eller tager en vagt for - en kollega eller bytter rundt på egne vagter og fridage.

§ 25. En ordinær fridag skal være mindst 36 timer. Hvis fridagen ikke dækker et helt kalenderdøgn, skal den være mindst 40 timer.

Stk. 2. Hvis der gives 2 ordinære fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 56 timer. Hvis fridagene ikke dækker 2 hele kalenderdøgn, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer.

Stk. 3. Hvis der gives mere end 2 ordinære fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage være mindst 24 timer.

§ 26. Hvis en fastlagt ordinær fridag undtagelsesvist inddrages (inden for 4-ugersperioden jf. § 16), godtgøres den præsterede arbejdstid indtil 12 timer med afspadseringsfrihed af samme varighed med tillæg af 50 pct. Godtgørelsen beregnes på grundlag af mindst 6 timer pr. dag.

Stk. 2. Præsteret arbejdstid ud over 12 timer godtgøres med afspadseringsfrihed af samme varighed med tillæg af 100 pct.

Stk. 3. Hvis en fastlagt ordinær fridag inddrages som følge af tilkald, ydes godtgørelsen efter reglerne i § 23.

Stk. 4. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1 og stk. 2, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 4. For afspadseringsfrihed gælder reglerne i § 11.

Stk. 5. En inddraget ordinær fridag tæller med i opgørelsen af afholdte ordinære fridage i kvartalet (jf. § 24, stk. 1-2).

Stk. 6. Bestemmelsen i stk. 1-2 gælder ikke

- a) ved kortvarig tjeneste på en ordinær fridag, jf. § 13, stk. 2.
- b) hvis den ansatte bytter sig til en vagt på en fastlagt ordinær fridag – enten ved at tage en vagt for eller bytte vagt med en kollega eller ved at bytte rundt på egne vagter og fridage.
- c) hvis den ansatte har rådighedstjeneste eller udkald i forbindelse med en rådighedstjeneste på en fastlagt ordinær fridag, jf. § 21. Hvis den ansatte har udkald på rådighedstjenesten, gælder dog stk. 2.

Stk. 7. Hvis den ansatte bytter sig til en vagt på en fastlagt ordinær fridag, jf. § 26, stk. 6, litra b, kan den ansatte vælge, at fridagen skal betragtes som afholdt, hvis

- fridagen ikke kan placeres på en anden dag i indeværende kvartal – enten på grund af arbejdstidsreglerne, eller fordi tjenesten ikke tillader det, og
- den ansatte samtidig ikke kan gemme fridagen, fordi pågældende allerede har et overskud på 4 ordinære fridage stående jf. § 24, stk. 2.

Der ydes i sådanne tilfælde ikke kompensation for en inddraget ordinær fridag. Den faktisk præsterede arbejdstid på dagen medregnes i arbejdstidsopgørelsen jf. § 4.

Stk. 8. Bestemmelserne i § 26 gælder ikke for ansatte, som er omfattet af § 9.

§ 27. Hvis en fastlagt ordinær fridag (inden for 4-ugersperioden jf. § 16), ikke har haft den foreskrevne længde, jf. § 25, stk. 1-3, betragtes fridagen som inddraget og skal godtgøres i henhold til § 26, stk. 1.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke

- a) hvis den ansatte bytter sig til en vagt, som medfører at en fastlagt ordinær fridag bliver for kort – enten ved at tage en vagt for eller bytte vagt med en kollega eller ved at bytte rundt på egne vagter og fridage.
- b) hvis en vagt, som følger efter en fastlagt ordinær fridag, der bliver for kort på grund af overarbejde, tilkald eller omlægning, ikke flyttes - og dette sker efter den ansattes ønske.

Stk. 3. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 4. For afspadseringsfrihed gælder reglerne i § 11.

Stk. 4. Bestemmelserne i § 27 gælder ikke for ansatte, som er omfattet af § 9.

Udbetaling af tilgodehavende frihed (fritvalgsordning)

§ 28. Den ansatte kan anmode om, at få udbetalt følgende former for tilgodehavende frihed:

- a) Overskydende normtimer, jf. § 5, ud over 16 timer, der ikke er afviklet eller indsat i fridøgnbank.
- b) Afspadseringstimer, jf. § 11, der ikke er afviklet (eller indsat i fridøgnbank eller konverteret til omsorgsdage). Timerne kan udbetales umiddelbart efter opgørelsesperiodens udløb.
- c) Ordinære fridage, jf. § 24, der ikke er afviklet ved årets udgang. Der kan udbetales det antal ordinære fridage, den ansatte har til gode pr. 31. december, dog højst fire dage, jf. § 24, stk. 2. Dagene udbetales med 7,4 timer for en fuldtidsansat og forholdsmæssigt for en deltidsansat.

Stk. 2. Det er politidirektøren i politikredsen/Rigspolitiområdet, der beslutter, om anmodninger jf. stk. 1 kan imødekommes og i hvilket omfang.

Stk. 3. Udbetalinger jf. stk. 1 sker med den ansattes timeløn pr. time efter de regler, der er fastsat i Protokollat vedr. aftale af 14. november 2008 om arbejdstidsregler for tjenestemænd i politiet.

Stk. 4. Der indbetales ikke pensionsbidrag af udbetalinger jf. stk. 1.

Stk. 5. Rigspolitiet og Politiforbundet kan fastsætte nærmere bestemmelser om mulighed for, at udbetalinger af tilgodehavende frihed kan indsættes på den ansattes CO10-pensionskonto i PFA.

Stk. 6. Bestemmelserne i § 28 gælder ikke for ansatte omfattet af § 9.

Særlige ydelser

§ 29. Der ydes tillæg for aften- og natarbejde i henhold til den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II [nu CO10] om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for COII's [CO10's] forhandlingsområde. Der kan dog kan ydes tillæg for aften- og natarbejde, selvom der samtidig ydes godtgørelse efter bestemmelserne i §§ 5 - 7.

Stk. 2. Der ydes endvidere tillæg for tjeneste i weekender og på helligdage i henhold til den til enhver tid gældende aftale mellem Rigspolitiet og Politiforbundet om godtgørelse for tjeneste i weekenden og på helligdage m.v.

Stk. 3. Der ydes herudover ikke godtgørelse for ubekvem tjeneste.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 30. Aftalen træder i kraft den 1. september 2018.

Ved aftalens ikrafttræden bortfalder følgende aftaler

- Aftale af 15. marts 2013 om arbejdstidsregler for tjenestemænd i politiet
- Aftale af 23. november 2015 om etablering af vagtordning for politiinspektører, vicepolitiinspektører og politikommissærer med ukontrollabel tjeneste.

Stk. 2. Protokollat vedr. aftale af 14. november 2008 om arbejdstidsregler for tjenestemænd i politiet videreføres.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Efter bortfald af aftalen gælder reglerne i den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Stk. 4. Der kan indgås aftale om flekstid i politikredsene og Rigspolitiet. Allerede etablerede flekstidsordninger kan videreføres.

København, den ____ . ____ 2018

Rigspolitiet

Politiforbundet