

Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge

LOKALAFTALE Socialpædagogerne

Indhold

Lokalaftale mellem.....	2
Lokalaftalen omfatter	2
Lokalaftalen vedrørende	2
Lokalaftalens formål	2
Lokalaftalens indhold er,	2
Tillidsrepræsentanter	2
Arbejdstid	3
Kollegial debriefing	3
Internt byt af tjenester mellem medarbejdere	3
Faste vikarer og timelønnede medarbejdere	4
Særligt for Koglen.....	4
Lokalaftalens øvrige vilkår	5
Særligt om arbejdsmiljøet.....	5
Lokalaftalens ikrafttrædelsestidspunkt og ophør	5

Lokalaftale mellem

Socialpædagogerne Øst og Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge, Region Midtjylland.

Lokalaftalen omfatter

Alle medarbejdere hos DOK der er ansat efter overenskomsten for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (32.38.1) og som er omfattet af aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.4.1).

Alle medarbejdere hos DOK der er ansat efter overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (34.06.1) inkl. medarbejdere der arbejder som faglærere.

Lokalaftalen vedrørende

Lokalaftalen supplerer overenskomsterne 32.38.1, 34.06.1 og aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.4.1).

Lokalaftalens formål

Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge ønsker at medarbejderne planlægges på en for dem gunstig måde samtidig med at driften i DOK understøttes bedst muligt til gavn for målgruppen – de unge.

Lokalaftalens indhold er,

Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at der kan vælges en tillidsrepræsentant på hver matrikel hos DOK og en tillidsrepræsentant for alle lærere i DOK. Konkret betyder det, at der er mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant på MultifunC, Koglen, Grenen Dalstrup og Grenen Glesborg der dækker 32.38.1, 34.06.1 og 11.05.4.1. Tillidsrepræsentanten for lærerne dækker 32.34.1.

Valg til tillidsposterne følger Social-HMU. I Social-HMU afholdes der valg hver andet år til posterne som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Der afholdes valg næste gang i januar 2023.

Parterne er enig i, at Socialpædagogerne kan iværksætte valg til tillidsrepræsentant for lærerne hos DOK i 2021 og at et eventuelt valg er gældende frem til udgangen af januar 2023. Herefter følger valg til tillidsrepræsentant beslutningen i Social-HMU. Et eventuelt valg af en tillidsrepræsentant blandt lærerne hos DOK har ikke betydning for faglærernes repræsentation.

Tillidsrepræsentanternes vilkår forhandles ved hvert tillidsrepræsentantvalg.

Supplerende skal det skrives, at faglærerne uændret er repræsenteret ved de 4 matrikulære tillidsrepræsentanter.

Arbejdstid

Parterne er enige om,

At medarbejdere i DOK optjener ret til 3/37 timer, når de indkaldes på tjenester inden kl. 14.00, hvis tjenesten fortsætter efter kl. 17.00.

At DOK kan planlægge med op til 16 timers normaltjeneste op til 25 gange pr. år pr. medarbejder i forbindelse med planlagte aktiviteter som fx uddannelse, lørdage, søndage, helligdage og ferier m.fl. uden at det udløser overtidbetaling.

Under en sammenlagt tjeneste skal der være plads til to pauser af 29 minutter – med tilkald – hvor pausen kan holdes i et lokale under samme vilkår som pauser på en normal tjeneste, hvor der er ro og ingen unge. Medarbejderne planlægger selv pauserne under en sammenlagt tjeneste, hvor der i planlægningen skal tages højde for driften. Medarbejderen står til rådighed under pausen og kan derfor ikke forlade afdelingen/arbejdspladsen. Pausen medregnes i arbejdstiden.

Mere konkret betyder det, at der ikke kan planlægges møder i pausetiden og at medarbejderne har en rådighedsforpligtigelse, da pausen er betalt. Rådighedsforpligtigelsen bruges til at udføre pludselig opståede opgaver i den periode, hvor der holdes pause.

Lærernes arbejdstid, pauser og afvikling af pausetid er reguleret i arbejdstidsaftalen for lærerne.

Undervisningsdage fx ART

At på dage med undervisning kan DOK - og de undervisningsansvarlige - planlægge op til 16 timers normaltjeneste. Normaltjenestens længde, start- og sluttidspunkt kan variere fra matrikel til matrikel. Aftalen er indgået for at sikre, at medarbejderne kan deltage i henholdsvis behandlingsdage og personalemøder, hvis aktiviteterne afvikles i forlængelse af en uddannelse.

Kollegial debriefing

Der henvises til lokalaftalen af 24. april 2015 – se bilag 2.

Internt byt af tjenester mellem medarbejdere

Hvis to medarbejdere ønsker at bytte tjeneste – efter eget ønske – kan hviletiden nedsættes til 8 timer. Nedsættelsen af hviletid kan ikke ske mere end 2 gange på en 7 dages periode og ikke i 2 på hinanden følgende døgn. Endvidere kan fridøgn udskydes, dog så der maksimalt er 6 arbejdsdage i træk.

Hvis medarbejderne - efter eget ønske - bytter tjeneste kan normaltjenesten udgøre 16 timer. Der kan ikke planlægges med to på hinanden efterfølgende tjenester af 16 timer.

Når medarbejdere efter eget ønske bytter tjeneste ses der bort fra varslingsperioder, hvorfor der ikke udbetales varslingsgodtgørelser efter arbejdstidsaftalens,

§4 om tjenestens placering

§6, stk. 3 og 5 om afspadsering

§15, stk. 1 om overarbejde

§16 om deltidsansattes merarbejde

§23 om inddragelse af søgnehelligdages frihed

§25 om inddragelse af frihedsperioder på 24 timer eller mere og

§26 om andre frihedsperioder

Alle tjeneste byt mellem medarbejdere skal forud være godkendt af afdelingslederen eller den medarbejder, som ledelsen har delegeret kompetencen til.

Internt byt af tjenester mellem medarbejdere medregnes ikke i de 25 gange pr. år., hvor DOK kan planlægge med op til 16 timers normaltjeneste.

Faste vikarer og timelønnede medarbejdere

Faste vikarer (afløsningspersonale ansat med et ugentligt timetal på 2 til 37 timer pr. uge) og timelønnede medarbejdere er ikke omfattet af §6 og 7 i aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (11.05.4.1)

Det betyder, at afløsningspersonale og timelønnede medarbejdere ikke skal være bekendt med tjenestens placering eller fridøgnenes placering mindst 4 uger forud.

Årsagen er at disse medarbejdere typisk ansættes som vikar-afløsningspersonale i forbindelse med sygdom, afspadsering, ferie m.v. hvorfor det som udgangspunkt ikke er muligt at oplyse dem om tjenestens og fridøgnenes placering 4 uger forud.

Særligt for Koglen

Medarbejderne på Koglen følger en 22 ugers grundplan med blandede døgn-, dag- og aftenarbejde. Grundplanen er besluttet for at imødekomme medarbejdernes ønske om at kombinere frihed og forudsigelighed med en stor tilknytning til arbejdspladsen.

I grundplanen på 22 uger gælder, at der er,

- 4 lange lørdage fra 08.00 til 23.00.
- 2 lange søndage fra 08.00 til 22.15.
- 2 lange søndage fra 09.00 til 22.15.

Herudover gælder, at der gennemsnitlig planlægges med 31 ugentlige normtimer. De sidste 6 normtimer indsættes i grundplanen med mindst fire ugers varsel.

Hver anden uge, hvor der afholdes møde og supervision i tidsrummet kl. 9.45 til kl. 14.45 gælder, at 3 medarbejdere på hver afdeling fortsætter frem til kl. 22.15. kl. 23.00 overgår den ene af de tre medarbejdere til rådighedsvagt.

I DOK er der et ønske om, at alle medarbejdere har mulighed for at deltage i afdelingsmøder, supervision, temadage, udvalgsarbejde, PAV, ART og personalemøder, så aktiviteterne understøtte fællesskabet og giver det størst mulige grundlag for kontinuitet og vidensdeling i det pædagogiske arbejde.

Nedsættelse af hviletiden på Koglen

Parterne er enige om, at der kan dispenseres fra 11-timersreglen for den enkelte medarbejder op til og med 12 gange årligt.

Formålet er at give medarbejderen mulighed for at deltage i møder, kurser, uddannelsesdage, temadage, psyko-fysisk træning og lignende, hvis medarbejderen forud fx har haft aftentjeneste på Koglen. Herudover giver det medarbejderne bedre muligheder for at bytte tjenester efter eget ønske.

Lokalaftalens øvrige vilkår

Parterne er enige om, at medarbejdere ved ansættelsen gøres opmærksom på lokalaftalen og at den enkelte medarbejder skal tiltræde lokalaftalen for at være omfattet.

Alle medarbejdere skal skriftligt vælge lokalaftalen til. Herefter kan en medarbejder frasige sig lokalaftalens bestemmelser ved skriftligt at sende en mail til DOK@social.rm.dk, hvori medarbejderen skriver, at medarbejderen ønsker at udtræde med et varsel på 6 måneder til en måneds udgang.

Parterne er enige om, at hvis der opstår særlige familiesituationer hos en medarbejder, at så drøftes muligheden for at udtræde af lokalaftalen med et kortere varsel.

DOK vil altid forsøge at imødekomme et medarbejderønske, der er begrundet i personlige forhold, hvis det er foreneligt med driften.

Tiltrædelsesdokumentet for medarbejderen indgår som bilag 1.

Særligt om arbejdsmiljøet

DOK er forpligtet til at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt fysisk og psykisk og at planlægningen til enhver tid er i overensstemmelse med lovgivningen, overenskomster, aftaler og lokalaftaler m.fl.

Hvad skal medarbejderen gøre?

Medarbejderen har selvfølgelig også en forpligtigelse for, at alle regler og aftaler bliver overholdt i DOK. Alle medarbejdere er flere gange blevet oplyst om, at når medarbejderen har et ønske om at melde sig ind på en tjeneste, så skal medarbejderen orientere sin afdelingsleder – eller den medarbejder, der har fået opgaven uddelegeret – hvornår man sidst har haft en tjeneste og hvornår man er planlagt med næste tjeneste, så der konkret og forud kan tages stilling til, om en tjeneste kan udføres af medarbejderen.

Herudover er medarbejderne fortalt, at medarbejderen ikke må byde ind på en tjeneste, hvis det betyder, at 11-timers reglen bliver brudt.

Hvorfor er det vigtigt?

Hvis medarbejdere møder træt og uoplagt til en tjeneste kan det få store konsekvenser for den enkelte, den unge, kollegaerne og mange andre, der er på arbejde.

Lokalaftalens ikrafttrædelsestidspunkt og ophør

Lokalaftalen har virkning fra den 1. oktober 2021. Da der findes flere forskellige grundplaner i DOK er parterne enige om, at der ikke ændres på de eksisterende grundplaner før uge 2 i 2022.


Lokalaftalen kan ikke tillægges præjudice ved en evt. genforhandling.

Lokalaftalen kan opsiges bortfald med 3 måneders varsel.

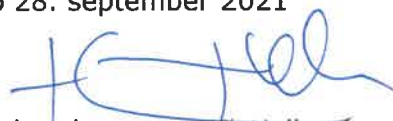
Lokalaftalen kan ændres ved enighed.

Aftalen evalueres senest december 2022. DOK fremsender data over forbrug af lange tjenester og om de er opstået på baggrund af bytte til Socialpædagogerne Østjylland i uge 24 2022.

Dato 28. september 2021


DOK

Dato 28. september 2021


Socialpædagogerne Østjylland