



Fælles Forståelse i Randers Kommune om øget fleksibel arbejdstilrettelæggelse som følge af Covid-19

På baggrund af udbredelsen af ny coronavariant er det nødvendigt at alle sektorer bidrager til at sikre at samfundet som et hele kommer godt igennem krisen – herunder at kommunen til stadighed kan løfte de kritiske funktioner i forhold til borgerne og samfundet. For at lykkes med dette er det nødvendigt at alle bidrager. Der er indtil videre ydet en stor indsats og udvist ekstra fleksibilitet blandt ansatte i kommunen, men da der er et øget pres på flere områder er det nødvendigt med yderligere fleksibilitet.

For at løse akut behov for mere fleksible ressourcer er der indgået nærværende aftale mellem de faglige organisationer og Randers Kommune. Aftalen følger principperne fra fælleserklæringen indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL den 10. december 2021.

Med aftalen skal det sikres, at Randers Kommune fortsat kan løfte de kritiske funktioner i forhold til borgerne og samfundet samt opgaver i tilknytning hertil.

Aftalen gælder for medarbejdere ansat ved Randers Kommune, der følger overenskomster indgået med enhver af de underskrivende parter af denne aftale.

På den baggrund er parterne enige om følgende:

- I aftaleperioden kan det aftales med ansatte på deltid, at de går op i tid. Såfremt en ansat får ændret sin arbejdstid i opadgående retning vil der ske aflønning i overensstemmelse med det højere timetal.
- Randers Kommune kan midlertidigt flytte medarbejder fra et overenskomstområde til et andet overenskomstområde end det vedkommende er ansat efter.

Den midlertidige ændring kan alene ske ved medarbejderens frivillighed og hvor det er nødvendigt for at opretholde kritiske funktioner i forhold til borgere og samfundet samt opgaver i tilknytning hertil. Ændringer gennemføres i tæt samarbejde med den faglige organisation, lokale TR eller FTR, (den der har kompetencen jf. bilag) så der sikres en god og gennemskelig proces, hvor de ansatte føler sig trygge, og så arbejdet kan blive gennemført sikkerhedsmæssigt korrekt og sundhedsmæssigt/fagligt forsvarligt.

De nærmere forhold omkring iværksættelse af ændringer sker efter anvisning fra den personaleansvarlige leder og ved inddragelse af

medarbejderen. Så vidt muligt tages der herunder hensyn til medarbejderens nuværende opgaver og behovet for løsning af disse, så der sker så få ændringer som muligt. Når medarbejderen skal tilbage til at varetage egne opgaver sker dette ligeledes efter dialog med medarbejderen.

Ved fordeling af arbejdsopgaver vil der blive taget hensyn til den enkelte medarbejders nuværende kompetencer og øvrige forhold, herunder helbredsmæssige forhold og skånebehov. Hvis medarbejdere skal varetage anden opgave end sædvanligt skal den personaleansvarlige leder sikre, at vedkommende modtager den nødvendig oplæring og instruktion til varetagelse af arbejdsopgaverne. Både for at sikre den rette løsning af opgaven, men også for at medarbejderen er tryk ved de nye opgaver og føler sig i stand til at løse dem. Den personaleansvarlige leder skal desuden sikre at nødvendige værnemidler og sikkerhedsinstruktioner er til stede.

Medarbejdere, der midlertidigt ændrer arbejdssted eller arbejdsopgave bibeholder deres nuværende løn i deres hovedansættelse, med undtagelse af arbejdstidsbestemte ydelser. Opgaver der varetages på andre overenskomst-/fagområder end sædvanligt, vil blive omfattet af de på området sædvanligt gældende bestemmelser om honorering af arbejdstidsbestemte særydelser i overensstemmelse med gældende vagtplan (inkl. hvad der følger af evt. lokalt indgåede forhåndsftaler), dvs. honorering for effektiv tjeneste aften, rådighed, nat, weekend og helligdage. Flytter man midlertidigt til nyt område omfattes man af arbejdstidsreglerne/døgnarbejdstidsreglerne for den overenskomst man uddannelsesmæssigt skal følge. Lederen ved den nye overenskomst/fagområde har instruktionsbeføjelsen med de konkrete vagter og opgaver.

Randers Kommune sikrer i perioden, hvor medarbejdere varetager andre opgaver end normalt, at medarbejderen som minimum oppebærer den samme løn ved uændret arbejdstid. Hvis normtiden i perioden er højere end sædvanligt, reguleres lønnen tilsvarende.

Registrering af faktisk arbejdstid sker manuelt af leder og evt. ekstra udbetaling af særydelser vil ske snarest muligt efter denne aftales ophør. Udbetaling vil ske som et individuelt engangstillæg.

Hvis den ansatte i sin sædvanlige stilling oppebærer tillæg/honorering for særlig fleksibilitet/skæve arbejdstider, tilsvarende funktioner eller lign. kan der ske modregning i opgørelsen, således at der ikke sker dobbelthonorering for samme ydelser.

Såfremt medarbejderen stiller sit eget køretøj til rådighed betales kørselsgodtgørelse efter statens høje takst for merkørsel til det midlertidige arbejdssted. Det betyder, at det alene er differencen mellem afstanden fra

det midlertidige arbejdssted til bopælen og afstanden fra det normale arbejdssted til bopælen, og der alene udbetales, hvis der er længere til det midlertidige arbejdssted end det normale arbejdssted. Hvis flytningen medfører en væsentlig forøget transporttid for medarbejderen, så skal det lokalt aftales, at den øgede transporttid indgår i arbejdstiden.

Parterne er enige om, at arbejdstilrettelæggelsen sker i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger og at det bestræbes, at medarbejdere kun udfører sit arbejde på én matrikel, så risikoen for smittespredning reduceres.

Parterne er endvidere enige om, at der ikke udarbejdes særskilt ansættelsesbrev i forhold til ovenstående ændringer.

Nærværende aftale hindrer ikke, at der ved behov herfor kan indgås lokale aftaler mellem parterne.

Lokale aftaler, der gør brug af mulighederne i den Fælles Forståelse skal indeholde oplysninger om, hvilke ansatte, der i en angivet periode varetager andre arbejdsopgaver, på andre tidspunkter og lokaliteter, samt hvordan den ansatte oplæres.

Presset på kommunens opgaveløsning og behovet for fleksibilitet vil kunne udvikle sig med meget kort varsel. Hvis situationen tilsiger det, er parterne derfor enige om, at træde sammen med kort varsel for at drøfte behovet for ændringer i nærværende aftale.

Fælles Forståelsen er gældende indtil den 22. februar 2022.

Ved aftalens ophør vender berørte medarbejdere uden varsel tilbage til deres normale arbejdsopgaver og vilkår.

Randers den 14. december 2021

Underskrifter (tiltrådt pr. mail)

Randers Kommune, 3F, BUPL, Danske Magistre, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Fysioterapeuter, DJØF, Ergoterapeutforeningen, FOA, HK – Kommunal, Kost- og Ernæringsforbundet, Randers Lærerforening, Socialpædagogerne samt Dansk Sygeplejeråd

Bilag

Oversigt over de faglige organisationers forhandlingsberettigede repræsentant i forbindelse med forflyttelse efter Fælles Forståelse – Randers Kommune.

Faglig organisation	Navn	Telefon	Mail
3F	Susanne Hansen	30676370/88926370	Susanne.hansen@3f.dk
BUPL - skoleområdet	Karsten Madsen (FTR)	61203628	kkm@bupl.dk
BUPL - dagtilbud	Jesper Kragh (FTR)	21621245	irk@bupl.dk
DM	Brian Høyer Lorentsen (TR)	51562332	brian.hoyer.lorentsen@rander.dk
Dansk Socialrådgiverforening	Betina Agger (FTR)	23994917	betina.agger@randers.dk
Danske Fysioterapeuter	Jane Bach Rode (FTR)	20467326	jane.bach.rode@randers.dk
Djøf	Ulrik Løvehjerte (TR)	89151289/92434889	Ulrik.lovehjerne@randers.dk
Ergoterapeutforeningen	Anne-Britt Møller Nielsen Roesen (FTR)	89152967	Anne-Britt.Moller.Roesen@randers.dk
FOA - Randers	Inge Rasmussen	46971929/20444409	lr002@foa.dk
HK - kommunal	Vivi Bech Sørensen (FTR)	89151827/28513284	vivi.bech.sorensen@randers.dk
Kost og Ernæringsforbundet	Birgitte Larsson Frank	89158651	birgitte.frank@randers.dk
Randers Lærerforening	Leif Plauborg (Mads Christensen)	86417188/40939678	130@dlf.org
Socialpædagogerne	Gert Landergren Due	72486311/22967996	gld@sl.dk
Dansk Sygeplejeråd, Kreds Midtjylland	Maria Greve Svendsen (Gitte Mygind – FTR)	61975958 (23308942)	mgs@dsr.dk (Gitte.Mygind@randers.dk)