

## Lokalaftale indgået med Socialpædagogernes Landsforbund, FOA og HPS i forbindelse med håndtering af Corona-pandemi december 2021

### Indledning

Ligesom sidste år er vi i Horsens Kommune nødsaget til at iværksætte nye særlige lokalaftaler, der skal sikre, at vi er bedst muligt forberedt på at bruge personale på tværs af afdelinger, samt honorering heraf inden for Velfærd og Sundhed.

Vi står stadigvæk i en helt ekstraordinær situation med corona pandemien og er samtidig presset på mangel af arbejdskraft i Velfærd og Sundhed i Horsens Kommune. For at opretholde de mange vigtige og kritiske funktioner i blandt andet HPS, kræver det en anden form for fleksibilitet og arbejdstilrettelæggelse – både for vores medarbejdere og ledere.

For at imødegå disse forhold bedst muligt, er der i fællesskab taget stilling til, hvilke muligheder der kan anvendes i henhold til arbejdstidsaftalens rammer. Denne lokalaftale skal ses som et supplement til Fælleserklæringen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet fornyet den 10. december 2021.

### Aftaleparterne

Aftalen er indgået mellem Socialpædagogerne, FOA og HPS i Velfærd og Sundhed, Horsens Kommune.

Aftalen er gældende for pædagogisk personale, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter ansat i HPS efter overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (Ok.nr. 64.41) og overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale på døgnområdet (Ok.nr. 64.01) Aftalen er endvidere indgået i henhold til Arbejdstidsaftalen for de kommunale døgnområder – pædagogiske område (Ok.nr. 64.11) samt aftale om hviletid og fridøgn (Ok.nr. 79.02).

### Aftalens indhold

Aftalen åbner op for, at den eksisterende arbejdstilrettelæggelse kan ændres/tilpasses løbende og med kortere varsel end de i arbejdstidsaftalens gældende varsler. Dette gælder både i forhold den ordinære arbejdstilrettelæggelse samt ved konkrete ændringer i tjenestens placering. Ændringer søges så vidt muligt løst via frivillighed – og hvis det ikke er muligt, kan det ske via pålæg.

Helt grundlæggende vil man i det omfang, det kan lade sig gøre, blive bedt om at løse opgaver inden for eget overenskomstmråde og dermed opgaver, som man er uddannet til at varetage – dvs. AUA primært hjælper til i Bo Døgn, mens SHR som udgangspunkt dækker evt. personalemangel for eget område. Opgaverne vil så vidt muligt være inden for et fagområde/ med en faggruppe, som man i forvejen har kendskab til.

Parterne er enige om, at medarbejdere, der midlertidigt flyttes til opgaver dækket af en anden overenskomst, ikke går ned i løn som følge af den midlertidige opgaveændring. Såfremt den overenskomstmæssige løn i den midlertidige stilling er højere end den, medarbejderen har i sin sædvanlige stilling, skal lønnen svare til den overenskomstmæssige løn i den midlertidige stilling.

Hvis medarbejderen midlertidigt flyttes til opgaver, der er dækket af en anden overenskomst, er parterne enige om at den pågældende fortsat vil være omfattet af sin gældende overenskomst.

# Horsens Kommune

## **Udbetaling af al over og merarbejde, samt mistet fridøgn**

Al over- og merarbejde, samt mistet fridøgn går til udbetaling.

## **Udbetaling af FO-dage -**

Det aftales, at søgnehelligdage (FO) der optjenes under Corona pandemien i julen 2021 kan blive udbetalt, såfremt det vurderes nødvendigt af hensyn til driften. I det omfang FO-dage udbetales, udestår således ikke yderligere afregning eller frihed i henhold til arbejdstidsaftalens bestemmelser. FO-dage som går til udbetaling afregnes med overarbejdstakst.

## **Nedsat hviletid til 8 timer**

Hviletiden mellem to døgn normaltjenester kan nedsættes til 8 timer jf. aftale om hviletid og fridøgn § 2. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 1 gang om ugen.

## **Rådighedstjeneste**

Der vil blive etableret rådighedstjeneste fra egen bolig hen over jul og nytår 2021.

Rådighedstjeneste bliver etableret ud fra et frivillighedsprincip og vil derfor ikke nødvendigvis blive placeret i forlængelse af en normaltjeneste. Der kan i særlige situationer være behov for udpege yderligere personale til at indgå i rådighedstjenesten. Rådighedsvagter etableres både på hverdage og søgnehelligdage, hvor den enkelte er hjemme og vil kunne blive tilkaldt til effektiv tjeneste hvis der skulle opstå sygdom i vagten.

Aftalen er indgået med henvisning til arbejdstidsaftalens § 14 G.

## **Rådighedsvagter på hverdage**

Det personale, som frivilligt melder sig til en rådighedsvagt eller bliver udpeget til det på hverdage, ydes for hver rådighedsvagt á 8 timers varighed et engangsbeløb på 900 kr. (nu-pris) Ved vagttimer herudover honoreres forholdsmæssigt.

Der ydes ikke samtidig honorering for rådighedstjeneste svarende til arbejdstidsaftalens §§ 14-14F

Rådighedstillægget udløses først ved rådighedsvagtens begyndelse. Er den enkelte medarbejder nødsaget til at melde vagten fra pga. sygdom el. lign. ydes ingen honorering.

## **Rådighedsvagter på søgnehelligdage**

Medarbejdere som frivilligt melder sig til en rådighedsvagt eller bliver udpeget til det på helligdage, ydes for hver rådighedsvagt á 8 timers varighed et engangsbeløb på 1.500 kr. (nu-pris) benævnt rådighedstillæg. Ved vagttimer herudover honoreres forholdsmæssigt.

Der ydes ikke samtidig almindelig honorering for rådighedstjeneste svarende til arbejdstidsaftalens §§ 14-14F.

Rådighedstillægget udløses først ved rådighedsvagtens begyndelse. Er den enkelte medarbejder nødsaget til at melde vagten fra pga. sygdom el. lign. ydes ingen honorering.

Man kan stå til rådighed i minimum 8 timer og maksimalt et døgn (24 timer). Hvor lang rådighedsvagten er, aftales med den enkelte medarbejder.

## **Tilkald til effektiv tjeneste**

Tilkaldes den enkelte medarbejder til effektiv tjeneste i en rådighedsvagt, honoreres det som overarbejde, samt evt. ulempetillæg, søgnehelligdagsbetaling mv. i henhold til

# Horsens Kommune

arbejdstidsaftalens almindelige bestemmelser. Dog betales der ikke samtidig varslingsstillæg efter § 9, stk. 2.

Tilkald til effektiv tjeneste kan maksimalt udgøre 10 timers arbejde.  
Afbryder medarbejderen sin ferie for at tage en rådighedsvagt, får medarbejderen i stedet en erstatningsferiedag på et andet tidspunkt som placeres efter aftale.

Overlevering ved vagtskifte, sker inden for de første 15 min. af vagtens begyndelse.

Der ydes betaling for kørsel jf. de normale takster for tjenestekørsel ved udkald under en rådighedsvagt.

Evt. tvister om denne aftales forståelse, afklares efterfølgende parterne imellem.

## Aftaleperioden

Aftalen er gældende fra den 15. december 2021 og til den 10. januar 2022. Aftalen kan herudover genforhandles, hvis restriktionerne og Fælleserklæringen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet forlænges.

Aftalen vil også efter den 31. januar 2022 kunne finde anvendelse for så vidt angår udbetaling af FO, over- og merarbejde for at imødekomme det efterfølgende behov for ferieafvikling mv. Om disse timer udbetales eller afspadseres efter den 31. januar 2022, sker efter den enkelte medarbejders eget ønske.

Parterne kan ved enighed forlænge og ændre i aftalen, uden aftalen behøver at blive opsagt.

Aftalen kan opsiges skriftligt af en af parterne, gerne i så god tid som muligt og ellers med 1 uges varsel.

Dato

Dato 17/12-2021

\_\_\_\_\_  
Driftschef Lone Bahnsen Rodt

\_\_\_\_\_  
Kredsførmand Gert Due  
Socialpædagogerne

\_\_\_\_\_  
HR-chef Karina Bentsen

\_\_\_\_\_  
Formand FOA Horsens Lone Dybdal