

Lokalaftale indgået med Socialpædagogerne Landsforbund, FOA og HPS for håndtering af lokalt opstået udbrud af Covid-19 blandt beboere

Indledning

Horsens Kommune har igen i år behov for ekstra hænder til at varetage de kritiske funktioner i HPS i Velfærd og Sundhed, hvilket skyldes et stigende pres på personalet som følge af personalemangel og den forsat ekstraordinære corona situation.

Denne særlige lokalaftale sikrer fleksibilitet og en anden form for tilrettelæggelse af arbejdet, herunder en mulighed for at bruge personalet på tværs af afdelinger, samt honorering heraf inden for Velfærd og Sundhed.

Aftalen skal ses som et supplement til lokalaftale om håndtering af corona pandemi i december 2021 af den 15. 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 er gældende ved lokalt opståede smitteudbrud i HPS.

Det forudsættes, at den lokale ledelse indhenter forhåndstilsagn fra interesserede medarbejdere om, at de ønsker at blive kontaktet i de nedenstående beskrevne situationer. Medarbejderen er ikke forpligtet til at påtage sig en vagt i de beskrevne situationer.

Der kan ved frivillig aftale fortsat ske ændringer i forhold den ordinære arbejdstilrettelæggelse samt ved konkrete ændringer i tjenestens placering. Parterne er enige om, at det er at foretrække, hvis det er baseret på frivillighed, når medarbejdere skal varetage opgaver udenfor det normale arbejdsområde/tjenestested indenfor HPS's område.

Medarbejderne honoreres med de i arbejdstidsaftalens bestemmelser om omlagt tjeneste, mer-/overarbejde samt arbejdstidsbestemte særydelser m.v. bortset fra de særlige situationer beskrevet i denne aftale.

For øvrige generelle løn- og ansættelsesvilkår henvises til ovenstående aftaler samt lokalaftalen om håndtering af Corona pandemi i december 2021.

Der er enighed om, at det er hensigtsmæssigt at begrænse antallet af fysiske arbejdssteder for den enkelte medarbejdere af hensyn til at undgå smittespredning.

Særlig honorering i visse situationer

For at øge arbejdskraftudbuddet blandt allerede ansatte medarbejdere er der enighed om følgende honorarbestemmelser i særlige situationer.

Horsens Kommune

Bestemmelserne omfatter månedslønnede medarbejdere uanset beskæftigelsesgrad.

Der ydes et engangsbeløb pr. enkeltstående præsteret vagt på kr. 500 til medarbejdere, der påtager sig arbejde i de nedenstående perioder. Beløbet er ikke-pensionsgivende og gradueres ikke efter beskæftigelsesgrad. Der kan indgås aftale med den enkelte medarbejder om ekstra vagter i følgende frihedsperioder:

- Planlagt ferie og 6. ferieuge
- 0-dage og FO-dage
- Omsorgs- og seniordage
- Øvrige fridage efter overenskomsten

Den planlagte frihed skal i forbindelse med aftale om den konkrete vagt placeres på et andet tidspunkt indenfor de sædvanlige rammer om ferie og frihed.

Alle vagter honoreres som overarbejde og indgår ikke i opgørelsesperioden. Vagterne udbetales og kan ikke konverteres til frihed.

Det forudsættes at placeringen af de ekstra vagter sker inden for rammerne af de sædvanlige arbejdsmiljøregler om hviletid mv.

Nedsættelse af hviletid og udskydelse af fridøgn

For medarbejdere, hvor der allerede er indgået lokalaftaler om nedsættelse af hviletid er disse aftaler fortsat gældende.

For øvrige medarbejdere gælder følgende:

Hviletiden mellem 2 hovedarbejdsperioder kan betragtes som værende afholdt, hvis der som minimum har været 8 timers hvile. Denne mulighed kan pr. medarbejder maksimalt komme i brug 1 gang indenfor en periode på 14 døgn. Det kan blive muligt at udskyde det arbejdsmiljølovsbestemte fridøgn op til 10. døgn. Dette må kun ske 2 gange pr. medarbejder i løbet af en 4 ugers periode.

Beklædningsgodtgørelse:

Hvis det bliver nødvendigt at indføre uniformslignende krav til personalets eget tøj mht. krav om særlig vask og hvor vasken ikke kan foregå på arbejdspladsen, har medarbejderne i stedet krav på beklædningsgodtgørelse jf. bestemmelsernes i FOA's overenskomst.

Generelle bestemmelser og aftaleperiode:

Aftalen er alene gældende ved ændringer og flytninger inden for overenskomstområderne på det døgndækkede områder i HPS. Parterne er enige om at der, hvis der er behov for yderligere tiltag, eksempelvis flytning af personale til andet arbejde dækket af andre overenskomster, tages der kontakt imellem parterne. Dette for at sikre en smidig, hurtig og sikker løsning af opståede problemer.

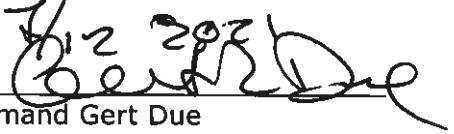
Aftalen er gældende fra 15. december 2021 og gælder foreløbig frem til 10. januar 2022. Forlænger regeringen restriktionerne yderligere, vil aftalen kunne genforhandles i det omfang at Fælleserklæringen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet forlænges.

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

Horsens Kommune

Dato

Dato

17/2 2021


Kredsformand Gert Due
Socialpædagogerne

HR-chef Karina Bentsen

Formand FOA Horsens Lone Dybdal