



Lokalaftale mellem Socialpædagogernes Landsforbund, FOA og Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse i forbindelse med den igangværende Corona pandemi.

21. december 2021
Side 1 af 3

Lokalaftalen dækker pædagogisk personale omfattet af

- Overenskomsten for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64-01)
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (64.41)
- Overenskomst for social- og sundhedsfagligt personale (73.01)
- Overenskomst for husassistenter (75.01)
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale (44.01) f.s.v.a. angår arbejde dækket af SL og FOA
- Overenskomstansatte for serviceassistenterne (41.71)

Lokalaftalen indgås med hjemmel i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder for det pædagogisk område og er gældende for det døgndækkende område i MSB. Aftalen bygger på indholdet i Fælleserklæringen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 10. december 2021 og den Fælles forståelse om rammerne for fleksibilitet under COVID-19 indgået mellem Aarhus Kommune og DKF/AC af 16. december 2021.

Aftalen er alene gældende i forbindelse med den igangværende pandemi med coronavirus.

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. 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 MSB's område.

Frivilligheden kan eksempelvis sikres ved at den lokale ledelse indhenter forhåndstilsagn fra interesserede medarbejdere om, at de ønsker at blive kontaktet i de beskrevne situationer. Parterne er enige om, at der ved medarbejdernes positive tilsagn ikke er indgået en aftale om rådighedsvagt(er) og at medarbejderne vil have mulighed for at takke nej til et ekstraordinært indkald.

Medarbejderne honoreres med de i arbejdstidsaftalens bestemmelser om omlagt tjeneste, mer-/overarbejde samt arbejdstidsbestemte

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Organisation og Ledelse
Aarhus Kommune

Personale og Arbejds miljø
Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00
Direkte telefon: 41 85 61 59

E-mail:
organisationogledelse@aarhus.dk
Direkte e-mail:
tikjs@aarhus.dk

Sag: 21/121490
Sagsbehandler:
Tine Kjærgaard Sørensen



særydelser m.v. bortset fra de særlige situationer beskrevet i denne aftale.

21. december 2021
Side 2 af 3

For øvrige generelle løn- og ansættelsesvilkår henvises til ovenstående aftaler og lokalaftalen om kompensation ved væsentlig forøget transporttid.

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.

Bestemmelserne omfatter månedslønnede medarbejdere uanset beskæftigelsesgrad.

Der ydes et engangsbeløb pr. 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 medarbejdere om ekstra vagter i følgende frihedsperioder:

- o-dage og FO-dage
- Omsorgs- og seniordage
- Øvrige fridage efter overenskomsten
- Planlagt 5. og 6. ferieuge

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. Det betyder, at der ikke kan pålægges medarbejdere ekstra arbejde på et arbejdsmiljøbeskyttet fridøgn.

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 gange 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.

21. december 2021
Side 3 af 3

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:

Aftalen er alene gældende ved ændringer og flytninger inden for overenskomstområderne på døgndækkede områder i MSB. Parterne er enige om at der, hvis der er behov for yderligere tiltag, eksempelvis flytning af personale til andet arbejdet 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 22.12 2022 og gælder foreløbig frem til 22. februar 2023 og kan af begge parter skriftligt opsiges til ophør med 1 uges varsel.

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

Dato:

MSB

Socialpædagogerne Østjylland

FOA Aarhus