

## **Fælles forståelse i Syddjurs Kommune vedrørende udmøntning af Fælleserklæringen af 10. december 2021 indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om øget fleksibel arbejdstilrettelæggelse som følge af COVID- 19**

På baggrund af Covid-19 er det nødvendigt at alle sektorer bidrager til at sikre at samfundet som et hele kommer godt igennem krisen. Det er derfor vigtigt, at kommunen fortsat kan løfte de kritiske funktioner i forhold til borgerne og samfundet for derved at understøtte at øvrige sektorer kan komme bedst muligt igennem krisen. Der er indtil videre udvist en ekstra fleksibilitet blandt ansatte i kommunen, men det kan vise sig nødvendigt med yderligere fleksibilitet og smidighed. Herunder at nogle medarbejdere midlertidigt flyttes til andre opgaver i kritiske funktioner (eller opgaver relateret hertil) på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder end normalt.

For at løse det akutte behov for mere fleksible ressourcer er der indgået nærværende aftale mellem de faglige organisationer og Syddjurs Kommune. Aftalen følger principperne fra Fælleserklæringen indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL. Aftalen skal endvidere sikre at Syddjurs Kommune har det nødvendige fundament til at afhjælpe personalemangel og til at sikre opretholdelse af en forsvarlig drift og et nødvendigt beredskab.

Aftalen gælder for medarbejdere ansat ved Syddjurs Kommune der følger overenskomster indgået med FOA, BUPL, SL, 3F, HK, DS, DLF, Kost- og ernæringsforbundet og AC.

På den baggrund er parterne enige om følgende:

Syddjurs Kommune kan flytte medarbejdere fra et overenskomstområde til et andet overenskomstområde end det vedkommende er ansat efter. Parterne er enige om at det tilstræbes at de medarbejdere, der skal varetage arbejdsopgaver på et andet tjenestested, flyttes til tjenestesteder i nærheden af det normale tjenestested.

Den midlertidige ændring kan ske, hvor det er nødvendigt for at opretholde forsvarlig drift og nødvendigt beredskab. Ændringen sker efter anvisning fra nærmeste leder og ved inddragelse af medarbejderen. Ændringer gennemføres i tæt samarbejde og via aftaler med den faglige organisation, lokale TR eller FTR, (den der har kompetencen) 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. Så vidt muligt tages der hensyn til medarbejderens nuværende opgaver og behovet for løsning af disse, så der sker så få ændringer som muligt.

I aftaleperioden kan ansatte på deltid tilbydes, at gå op i tid. Såfremt en ansat får ændret sin arbejdstid i opadgående retning vil der ske aflønning i overensstemmelse med det højere timetal.

Det er til enhver tid lederens ansvar at de ansatte sikres de nødvendige instruktioner og den nødvendige oplæring i den midlertidige stilling. Dette er særligt vigtigt i forbindelse med opgaver uden for sædvanligt fagområde. Syddjurs Kommune er opmærksom på at der i disse situationer ikke nødvendigvis kan stilles samme krav og forventninger til medarbejderens opgaveløsning. Ved fordeling af arbejdsopgaver vil der blive taget hensyn til den enkelte medarbejders nuværende kompetencer og øvrige forhold, herunder helbreds-mæssige forhold og skånebehov.

Lederen ved det midlertidige arbejdssted har instruktionsbeføjelsen i forhold til de konkrete vagter og opgaver. 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.

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 (inklusiv hvad der følger af eventuelt lokalt indgåede forhåndsftaler). Det vil sige honorering for effektiv tjeneste aften, rådighed nat, weekend og helligdage. Flytter man midlertidigt til et nyt område omfattes man af arbejdstidsreglerne/døgnarbejdstidsreglerne for den overenskomst man uddannelsesmæssigt skal følge, med mindre andet er lokalt aftalt.

Registrering af faktisk arbejdstid sker manuelt af leder og eventuel ekstra udbetaling af særydelser vil ske snarest muligt efter fælleserklæringens ophør. Udbetaling vil ske som et individuelt løntillæg.

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

Såfremt medarbejderne stiller sit eget køretøj til rådighed betales kørselsgodtgørelse efter statens høje takst for merkørsel til det midlertidige tjenestested. Det betyder at det alene er differencen mellem afstanden fra det midlertidige arbejdssted til bopælen og afstanden fra det normale arbejdssted til bopælen der udbetales kun hvis der er længere til det midlertidige arbejdssted end til det normale arbejdssted. I de tilfælde hvor den midlertidige flytning medfører en væsentlig forøget transporttid for medarbejderen drøfter parterne efterfølgende konkrete kompensationsmuligheder. Alternativt kan det lokalt aftales, at den øgede transporttid indgår i arbejdstiden.

Parterne er enige om, at der ikke udarbejdes særskilte ansættelsesbreve i forhold til ovenstående ændringer.

Aftalen ophører uden varsel på tidspunktet for Fælleserklæringens ophør den 22. februar 2022. Forlænges Fælleserklæringen forlænges nærværende aftale tilsvarende.

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

For Syddjurs Kommune  
**Kommunaldirektør Rasmus Møller**

For de faglige organisationer  
**FOA, BUPL, SL, 3F, HK, DS, DLF, Kost- og ernæringsforbundet og AC**