

Notat vedr. indgåelse af lokalaftaler om længden af den daglige arbejdstid.

Udgangspunktet er at indgåelse af aftalen, altid tjener et pædagogiske og/eller personalemæssigt formål, samt at aftalen altid er afstemt med de lokale forhold. Alle aftalerne skal overholde den gældende lovgivning (arbejds miljølov, EU-lov mv). Aftalerne indgås med hjemmel i den gældende overenskomst og arbejdstidsaftale.

Da det er væsentligt at aftale hviler på det ovenstående juridiske grundlag, kan det derfor være hensigtsmæssigt at være i dialog med kreds-kontoret. Inden aftalen indgås skal følgende punkter være undersøgt og nødvendigt beskrevet i selve aftalen.

Før der laves en aftale, er det vigtigt, at sikre inddragelse af den konkrete personalegruppe både for at få klarhed over behov og omfang af aftalen, men ikke mindst for at sikre arbejds miljøet for den enkelte.

Det skal bemærkes, at punkterne ikke er opstillet i en prioriteret rækkefølge, men alene tjener det formål, at der sker en helhedsvurdering, før der indgås en aftale.

Arbejds miljøet:

- Er aftalen gældende for alle på arbejdspladsen eller skal den enkelte aktivt sige ja til aftalen?
- Er aftalen reelt frivillig for den enkelte ansatte?
- Hvor ofte kan aftalen bruges? Tommelfingerreglen er, at jo længere tjenesten er, jo sjældnere bør tjenesten forekomme.
- Kan der være planlagt tjeneste dagen før og efter den lange tjeneste?
- Aftalen kan have betydning for arbejds miljøet derfor er det en god idé af være i dialog med den lokale arbejds miljøgruppe.
- Lever aftalen op til de aftal principper om planlægning af arbejdet vedtaget i det lokale MED/personalemødet?
- Som udgangspunkt kan aftalen ikke afsluttes med rådighedstjeneste.
- Beskriv hvad der skal ske, når den der har den lange tjeneste, er syg!

Betaling:

- Være opmærksom på at hvis aftalen betyder en øget arbejdsbelastning vil det være rimeligt at indtænke en økonomisk kompensation eller frihed ind i aftalen.

Andre forhold:

- Det skal være beskrevet, hvilke formål aftalen kan anvendes til! Er det primært for at opfylde personalet ønsker om, enten at give et særligt pædagogisk tilbud, ønske om at deltage i møder eller er det hensynet til personalet privatliv etc.
- Det skal være aftalt hvordan og hvornår aftalen skal evalueres. Første gang efter 3 måneder herefter som udgangspunkt 1 gang årligt.
- Aftalen skal normalt kunne opsiges med 3 måneders varsel. Hvis der er tale om individuelle aftaler, kan de opsiges med 1 måneds varsel.
- Der skal altid laves en skriftlig aftale, denne kan gælde hele personalegruppen eller være en "rammeaftale", som den enkelte individuelt kan tilslutte sig ved en individuel aftale. Det er vigtigt, at den enkelte frivilligt påtager sig de lange tjenester.
- Aftalen skal altid være underskrevet af arbejdsgiverepræsentant og lokal TR/FTR eller Socialpædagogerne Storkøbenhavn, hvis der ikke er en lokal TR.
- Aftalen skal altid sendes/mailes til Socialpædagogerne Storkøbenhavn.

