

Region Midtjylland

Socialområdet

HR

Skottenborg 26

8800 Viborg

www.rm.dk

Birthe K. Nørgaard Rasmussen

Tel. 51 84 50 88

birras@rm.dk

Dato: 31. maj 2023

Sagsnr.: 1-13-0-18-11

**Forhåndsftale indgået mellem
Socialpædagogerne og Socialområdet i
Region Midtjylland
vedrørende vilkår og vederlag
for deltagelse i koloniophold**

midt
regionmidtjylland

1. Aftalen omfatter:

Socialpædagogisk personale ansat i Socialområdet, Region Midtjylland omfattet af OK-nr. 32.38 og 34.06.

2. Aftalegrundlag:

- Overenskomst (32.38) for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Danske Regioner og Socialpædagogerne, §13, stk. 2.
- Overenskomst (34.06) for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter indgået mellem Danske Regioner og bl.a. Socialpædagogerne, §13, stk. 2.
- Aftale om vederlag for deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Danske Regioner og Socialpædagogerne (11.05.6.1).

3. Arbejdstidsplan:

Hvert kolonidøgn indgår i tjenestetidsopgørelsen med 10 timer.

På ud- og hjemrejsedage er der i dette timetal honoreret for en time forud for den planlagte udrejse og en time efter den planlagte hjemkomst til pakning/udpakning.

Der kan ikke på hjemkomstdagen ske vagtplanlægning på tjenestestedet.

Koloniophold er omfattet af arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn. Koloniophold skal fremgå af arbejdstidsplanen. Det anbefales, at der samtidig udarbejdes en arbejdstidsplan (tilbagefaldsregel) til brug, hvis koloniopholdet aflyses eller afbrydes.

4. Vederlag:

Vederlaget for deltagelse i koloni/ferierejser for grupper udgør et grundbeløb på:

- hverdage kr. 470 (31.03.2018-niv) pr. døgn
- søn- og helligdage kr. 739 (31.03.2018-niv) pr. døgn

5. Afbrydelse / aflysning af koloniophold

Ved afbrydelse af påbegyndt koloniophold er medarbejderne omfattet af koloniaftalens vilkår til og med tidspunktet for hjemkomst inkl. udpakning. Dagen efter indgår medarbejderne i normal tjeneste.

Såfremt koloniopholdet aflyses på udrejsedagen inden afrejse er medarbejderne ikke omfattet af koloniaftalens vilkår, og indgår i stedet i normal tjeneste.

6. Øvrige forhold:

For den enkelte medarbejder indgår deltagelse i koloniophold/ferierejser for grupper som et led i tjenestepligten.

Den enkelte institutionsleder kan fritage en medarbejder for pligten til at deltage i koloniophold/ferierejser for grupper, hvis der på grund af pasning af egne mindreårige børn eller andre særlige personlige forpligtelser vil være vanskeligt for medarbejderen at deltage. Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten kan spørgsmål om fritagelse drøftes med denne.

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

Ud over de i pkt. 4 nævnte vederlag ydes de pågældende erstatning for evt. mistede fridøgn efter de herom gældende regler, dog således at disse i videst muligt omfang skal gives som erstatningsfrihed.

Øvrige arbejdstidsregler, eks. overarbejde, rådighedstjeneste, tjeneste på lørdage efter kl. 8, tjeneste på søn- og helligdage, suspenderes.

De pågældende medarbejdere oppebærer sædvanlig løn under koloniopholdet/ferierejsen. Herved forstås pågældendes samlede løn inkl. funktion- og kvalifikationstillæg i henhold til gældende aftaler.

7. Ikrafttrædelse:

Aftalen træder i kraft pr. 1. juni 2023.

Nærværende forhåndsaftale erstatter koloniaftale indgået pr. 1. september 2010 mellem Center for Børn, Unge, Specialrådgivning og Voksensocial, gældende for socialområdet i Region Midtjylland og Socialpædagogernes Landsforbund.

8. Opsigelsesbestemmelser

Forhåndsaf-talen løber indtil den erstattes af den ny aftale eller opsiges af en af parterne.

Aftalen kan opsigelse af en af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

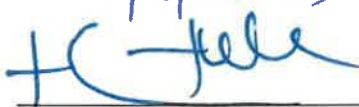
Uenighed om aftalens anvendelse i enhederne drøftes snarest mellem aftalens parter.

Dato: 6/6 2023



Kontorchef Henriette Petersen
Koncern HR
Løn, Personale og Systemoptimering

Dato: 1/6/2023



Socialpædagogerne Østjylland / Midt- og Vestjylland
Helle Harmsen
Faglig konsulent



Anders Røn Kallesø
Næstformand

Bilag: opmærksomhedspunkter ved planlægning af koloniophold/ferierejser for grupper

Opmærksomhedspunkter ved planlægning af koloniophold/ferierejser for grupper

1. Forud for koloniopholdet/ferierejsen for grupper:

- Der fastsættes normering af personale på koloniopholdet/ferierejsen, der tager hensyn til borgernes funktionsniveau, mængden af oplevelser/aktiviteter samt de fysiske forhold på stedet.
Eksempler:
 - Borgeren skal ved fly- og togrejser selv kunne bære sin bagage.
 - Nogle borgere har et højt aktivitetsniveau, og kan til dels klare sig selv – dog ikke på udlandsrejser.
 - Nogle borgere har et højt aktivitetsniveau, og kan ikke klare sig uden personalets hjælp.
 - Nogle borgere kræver brug af hjælpemidler (lift, kørestol m.v.), hvor det skal sikres, at de fysiske omgivelser lever op til de arbejdsmiljømæssige krav herfor.
- Særlige forhold så som behov for beredskab ved eventuel rømning eller voldelig adfærd.
- Ved tilrettelæggelsen tages der hensyn til personalets personlige behov.
- Den samlede arbejdstidstilrettelæggelse for normperioden, som koloniopholdet/ferierejsen indgår i, skal sikre at reglen om fridøgn overholdes.
- Der planlægges med nattevagt efter behov. Såfremt nattevagt deltager på kolonivilkår, skal der sikres, at hviletid kan foregå i dagtimerne.
- Der afklares konkret om særlige vilkår tilsiger behov for personalets separate transport og separate logi.

2. Inddragelse af sikkerhedsgruppen:

- Vurdering af om det planlagte koloniophold/ferierejse kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- Vurdering af om den konkrete opgave står i forhold til den aftalte normering (antallet af medarbejdere i forhold til den aftalte timehonorering).
- Vurdering af om den daglige hviletid på 11 timer kan overholdes med den aftalte normering for koloniopholdet/ferierejsen – og tages der i planlægningen af aktiviteter højde for, at alle medarbejdere kan afvikle den daglige hviletid.
- Vurdering af om stedet for koloniopholdet/ferierejsen har en indretning, der tilgodeser medarbejdernes arbejdsmiljømæssige krav på daglig hviletid.
- Vurdering af om brug af hjælpemidler er tilrettelagt på en måde, hvor utrygge forhold for borgerne og sundhedsskadelige arbejdsforhold for medarbejdernes undgås.