



I henhold til "Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler" som er indgået mellem KL og KTO er der indgået nedenstående aftale mellem Ungecenter Skanderborgvej og Socialpædagoger-nes Landsforbund.

12. oktober 2023
Side 1 af 7

Aftalen omfatter afdelingen Turbo, og er gældende fra 1. oktober 2023.

Formålet med aftalen er bl.a., at:

- Turbo fungerer som alternativ til døgnanbringelser og sikre at opgaveløsningen tager udgangspunkt i de unges behov
- Sikre de unge en oplevelse af kontinuitet i forløbet med henblik på opnåelse af ændrede mønstre, igangsættelse af eller fastholdelse i uddannelse eller beskæftigelse.
- Give medarbejderne mulighed for en selvstændig og fleksibel arbejdstilrettelæggelse og tilgængelig i forhold til de unge
- Samtidigt sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne, bl.a. via overholdelse af arbejdsmiljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn.

Aftalen omfatter månedslønnede socialpædagogiske medarbejdere, samt andre socialarbejdere med en social uddannelsesmæssig baggrund, som har indskrevet i ansættelsesbrevet at de er omfattet af SL's arbejdstidsaftale. Aftalen omfatter ikke studerende i praktik.

Overordnet set sker arbejdstilrettelæggelsen med udgangspunkt i opgaven og i samarbejde med kolleger og ledelsen, så der er synlighed i forhold til anvendelsen af arbejdstiden. Det forudsættes, at der sker en registrering af arbejdstiden, som er tilgængelig for såvel ledelse som kolleger. Der planlægges med en gennemsnitligt ugentligt timetal på 37 timer for fuldtidsansatte.

Arbejdstiden forventes primært anvendt i dagtimerne. Medarbejderne kan selvstændigt tilrettelægge arbejdstiden indenfor tidsrummet kl. 8 – 22 på alle ugens dage. Der kan efter aftale med ledelsen undtagelsesvis planlægges arbejde udenfor dette tidsrum, når særlige behov taler for det, f.eks. ved modtagelsen af nye unge, eller unge med helt særlige behov. Der fastlægges ligeledes tværgående aktiviteter/ indsatser for de unge, hvor medarbejderne kan/skal deltage.

Ledelsen sikrer en tilrettelæggelse af en/flere rådighedsvagter udenfor den normale tid for arbejdstilrettelæggelse. Der vil her være tale om rådigheds- vagter fra hjemmet.

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Organisation og Ledelse
Aarhus Kommune

MSB Personale og Arbejdsmiljø
Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00
Direkte telefon: 41 85 91 53

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

Sagsbehandler:
Jan Pedersen



Ledelsen sikrer ligeledes at der planlægges med arbejdsmiljøbeskyttede fridøgn, i de weekender, hvor der ikke på forhånd er planlagt med tilstedeværelse af den enkelte medarbejder.

12. oktober 2023
Side 2 af 7

Det forventes, at den enkelte medarbejder aktivt planlægger med 10 turdøgn pr. år. Der vil efter aftale mellem ledelsen og den enkelte medarbejder kunne aftales yderligere turdøgn, som honoreres konkret.

Med indgåelse af denne aftale er der samtidigt indgået en aftale om, at hviletiden mellem 2 hovedarbejdsperioder kan nedsættes til 8 timer i forbindelse med personalemøder, rådighedstjenester og ture – samt at der i forbindelse med afvikling af ture og i sommerperioden kan tilrettelægges med udskydelse af de arbejdsmiljøbestemte fridøgn til 12. døgnet.

Honorering:

For fuldtidsansatte er der aftalt et fast påregneligt årligt, ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 60.640 kr. (31.03.2000-niveau).

Se beskrivelsen i bilag 1 omkring fortolkning af indholdet i aftalen samt tillæggets opbygning.

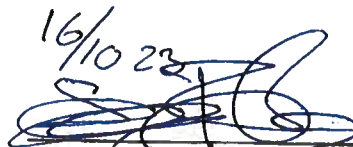
Opsigelse af aftalen

Aftalen er gældende frem til udgangen af september måned 2028, hvor aftalen ophører uden yderligere varsel. Parterne bør forinden have drøftet om aftalen skal videreføres på samme vilkår – eller om der skal ske ændringer i aftalen.

Aftalen vil derudover af begge parter kunne opsiges med 4 måneders varsel til udgangen af en måned.

Aarhus d. 16.10.23


Poul Erik Thomsen, SL

16/10 23

Søren Pedersen, Centerchef


Jan T. Pedersen O&L



BILAG 1 Fortolkning af elementer i den decentrale aftale for TURBO samt redegørelse for opbygning af løntillæg.

12. oktober 2023
Side 3 af 7

Med baggrund i "Overenskomsten for socialpædagoger og socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner" § 13, stk. 3 er der valgt at bruge det årlige grundbeløb på 26.500 kr. som grundbeløb for egen tilrettelæggelse:

"Stk. 3

1. Hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste unddrager sig kontrol, ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 15.900 kr. årligt. Hvis mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, ydes i stedet et tillæg på 26.500 kr. årligt."

Forudsætningen for at yde tillæg efter nr. 1 er, at mindst halvdelen af tjenesten ikke er skemalagt og hermed unddraget kontrol. Tillæggene ydes som kompensation for aften- og nattillæg, tillæg for delt tjeneste og rådighedsvagtbetaling.

Desuden dækker tillæggene tilfældigt forekommende overarbejde, med mindre at dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

I øvrigt bemærkes, for så vidt angår hjemmevejledere, hvis daglige tjeneste helt eller delvis unddrager sig kontrol, og på den baggrund modtager et fast månedligt tillæg som kompensation for bl.a. aften-/nattillæg og tillæg for delt tjeneste, kan de pågældende selv tage højde for den tid, der måtte medgå til tilfældigt forekommende overarbejde, tilkald mv. ved tilrettelæggelsen af tjenesten således at 37 timers arbejdsnormen (eller ved deltidssansættelse den aftalte, gennemsnitlige ugentlige arbejdstid) tilstræbes overholdt.

1. I forbindelse med afvikling af eventuel opsparet tjenestetid som følge af tilfældigt forekommende overarbejde, tilkald mv., har den enkelte medarbejder ikke noget retskrav på frihed på bestemte tidspunkter, men tilrettelæggelsen af en sådan afvikling må – på samme måde som medarbejdernes egen tilrettelæggelse af tjenesten i øvrigt – stedse ske, så afviklingen er driftsmæssigt mulig og forsvarlig.

Begrundelsen for valgte af det årlige tillæg på 26.500 kr. (31.03.2000-niveau) er at det må forudses, at der ofte vil være planlagt med delt tjeneste, og rådighedstjeneste.

Honorering for tjeneste på lørdage, søndage og på helligdage

Ud fra en gennemsnitlig beregning indgår honoreringen for arbejde på lørdage, søndage samt helligdage, som en del af det samlede tillæg og erstatter sædvanlig afspadsering for arbejde på søn- og helligdage.



Der indgår følgende elementer i det fast påregnelige tillæg:

12. oktober 2023
Side 4 af 7

26 lørdage med 7,4 normaltimer = 192,4 timer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) x 20% = 8.465,60 kr.

26 søndage med 7,4 normaltimer = 192,4 timer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) x 50% = 21.164 kr.

4 helligdage med 7,4 normaltimer = 29,6 timer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) x 50% = 3256,00 kr.

I alt 32.885,60 kr. omregnet til årligt tillæg (32.886,60: 1,498304) = 21.948,55 kr. (31.03.2000-niveau)

Honorering for opkald under rådighedstjeneste

Det forudsættes, at medarbejderne kan have 2 rådighedsvagter a 10 timer pr. uge i gennemsnit, som indgår i den almindelig arbejdstid (indenfor de 37 timer).

Rådighedsvagter fra hjemmet indgår med 1/3 time pr. time.

Det betyder, at der med 2 rådighedstjenester a 10 timer på forhånd er anvendt 7 normaltimer af de 37 timer pr. uge i gennemsnit.

Medarbejderne har IKKE deres mobiltelefon åben udenfor den planlagte arbejdstid/rådighedstjeneste.

Der kan forventes opkald under rådighedstjenester og her indgår der en honorering med 2 timers overarbejde pr. uge.

52 uger x 2 overarbejdes timer = 104 x 50% = 52 timer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) = 11.440 kr.

Omregnet til årligt tillæg (11.440: 1,498304) = 7.635,30 kr. (31.03.2000-niveau)

Extra rådighedsvagter fra hjemmet:

Hvis medarbejdere efter aftale med ledelsen har mere end 2 rådighedsvagter pr. uge honoreres de med 10 timer x 1/3 = 3,3 timer + 50% = 5 timer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) = 1.100 kr., som omregnet til 31.03.2000-niveau udgør 735 kr.

Honorering for turdøgn

Det er forudsat, at hver enkelt medarbejder tager initiativ til afvikling af 10 turdøgn pr. år, som indgår i den samlede honorering.

Definitionen af et turdøgn er, at der indgår 24 timer eller mere i en sådan tur – samt at der er tale om minimum 1 overnatning udenfor den unges eget hjem.



12. oktober 2023
Side 5 af 7

Der er enighed om, at der er indgået en aftale om nedsættelse af arbejdsmiljølovens regler om hviletid, så hviletiden er nedsat til minimum 8 timer.

Der indgår en honorering pr. turdøgn som følgende:

8 Normaltimer + 8 overarbejdstimer

De 8 normaltimer indgår som en del af de 37 timer gennemsnitlig arbejdstid.

De 8 overarbejdstimer indgår som en del af det fast påregnelige tillæg:

8 overarbejdstimer + 50% = 12 normaltimer x 10 døgn = 120 timer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) = 26.400 kr.

Omrignet til årligt tillæg (26.400: 1.498304) = 17.620 kr. (31.03.2000-niveau)

Eksempler på beregning af turdøgn:

Der planlægges med en tur med en unge som skal starte kl. 14.00.

I beregningen af turdøgns starttidspunkt indgår der en time før afgangstidspunktet, som medgår til klargøring og pakning af eventuelt udstyr.

I ovennævnte eksempel betyder det, at turdøgnet beregnes fra kl. 13.00 – frem til kl. 13.00 dagen efter.

Hvis der er et senere tidspunkt for hjemkomsten end kl. 13.00 – f.eks. kl. 16.00 indgår de 3 timer som normaltjeneste, som indgår som en del af de ugentlige gennemsnitlige 37 timer.

Hvis en medarbejder efter aftale med ledelsen afvikler mere end 10 turdøgn pr. år honoreres de ekstradøgn konkrete med et beløb pr. ekstra turdøgn:
De 8 normaltimer indgår som en del af de 37 timer gennemsnitlig arbejdstid.

Herudover udbetales et beløb svarende til 8 overarbejdstimer + 50% = 12 normaltimer x 220 kr. (gennemsnitlig timeløn) = 2.640 kr., som omregnet til 31.03.2000-niveau udgør 1760 kr.

Betalt frihedsperiode

Som en del af den samlede honorering er det aftalt, at medarbejderne optjener 12 dages frihed (88,8 timer) pr. år (1. oktober – 30. september).

Disse ugers køb af frihed skal afvikles med minimum 1 uge samlet og placeringen aftales med den lokale ledelse. Frihedsperioden kan ikke overføres til efterfølgende år.

Ved sygdom og barsel betragtes allerede planlagte frihedsperiode som afviklet.

Eksempel. Optjening i perioden 1. oktober 2023 – 30. september 2024 skal planlægges til at blive afviklet i perioden fra 1. oktober 2024 – 30. september 2025.

Frikøbet er beregnet som følgende:



88,8 timer x 220 kr. = 19.536 kr. som omregnet til 31.03.2000- niveau udgør 13.065 kr.

12. oktober 2023
Side 6 af 7

Den fast samlede årlige påregnelige tillæg i 31.03.2000-niveau udgør følgende:

Grundbeløb	26.500,00 kr.
Lør-/søn- og helligdage	21.948,55 kr.
Opkald under rådighedstjeneste	7.635,30 kr.
10 turdøgn	17.620,00 kr.
Frikøb 12 dage (88,8 timer)	- 13.065,60 kr.

I alt 62.838,25 kr. = 60.640 kr.

Lønnede praktikanter

Da det klart fremgår af overenskomstens bestemmelser, at den aftalte løn også dækker for eventuelle aften/nattillæg, kan lønnede praktikanter IKKE være omfattet af denne aftale.

Derfor bør der tilknyttes 2-3 medarbejder, som deles om praktikken, så det sikres, at der er en vejleder til stede i praktikantens arbejdstid.

Månedslønnen for praktikanter under uddannelse til pædagog er:

Løn pr. 1. april 2022 i 31.03.2000-niveau:

1. lønnede praktik 7.987,58 kr.
2. lønnede praktik 8.245,58 kr.

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Der optjenes dog afspadsering for aftenarbejde samt søndage efter reglerne i døgninginstitutionsoverenskomsten

Afdelingslederen

Afdelingslederen oppebærer 2/3 af det fast påregnelige tillæg, svarende til et årligt tillæg på 49.000 kr. (31.03.2000-niveau).

Afdelingslederen er i lighed med medarbejderne selv forpligtet til at tilrettelægge arbejdstiden.

Før afdelingslederen er det gældende at der ikke ydes en frikøbsperiode, som for de øvrige medarbejdere.



12. oktober 2023
Side 7 af 7

Ansættelsens ophør

Når en medarbejders ansættelse ophører, udregnes der en forholdsmæssig andel af optjent frihed, som søges udbetalt sammen med sidste lønudbetaling.

Midlertidigt ansat på månedsløn

De midlertidigt ansatte på månedsløn er ikke omfattet af delen omkring køb af frihedsperiode, og vil der i stedet blot blive honoreret med et årligt ikke pensionsgivende funktionstillæg på 74.000 (31.03.2000-niveau).

Arbejds miljølovens regler om hviletid og fridøgn

I henhold til arbejds miljølovens bestemmelser skal der afvikles et ugentligt fridøgn senest efter 6 arbejdsdage.

KL og de faglige organisationer har ved udformningen af "Fælles vejledning-fælles ansvar" om døgnarbejdstidsaftalerne på det kommunale område aftalt, at de 2 ugentlige fridøgn, der som udgangspunkt skal gives samlet med en længde på mellem 55 og 64 timer.

Der kan dog planlægges med enkeltstående fridøgn af minimum 35 timers længde.

Fridøgnene skal placeres jævnt fordelt og med udgangspunkt i, at minimum hver anden weekend er planlagt som fridøgn.

Arbejds miljøloven fastlægger derudover, at der skal være minimum 11 timers hvile mellem 2 hovedarbejdsperioder. Ved en lokalaftale, kan det aftales at hviletiden nedsættes til 8 timer.

Pt. er det også fortsat gældende, at rådighedstjeneste beregnes som hviletid.

Ved opkald under rådighedsvagten er hviletiden afbrudt.

Arbejdstilsynet har tilkendegivet, at hvis der blot er 4 timers sammenhængende hvile i perioden fra 23-07 betragtes hviletiden som værende afholdt. Hvis der ikke har været 4 timers sammenhængende hvile, må medarbejderen først møde ind på arbejde igen 8 timer efter den sidste afbrydelse af hviletiden.

Såvel medarbejdere som ledelse har pligt til at søge overholdelse af arbejds miljølovens bestemmelser om hviletid og fridøgn i arbejdstilrettelæggelse, og hvis der rent undtagelsesvis skulle opstå en situation, hvor et fridøgn ikke kan afvikles efter reglerne, skal det afvikles snarest muligt herefter.