

Vejledning til TR om lokalaftaler



ARBEJdstid

REGIONEN

Indledning.....	3
Kompetence.....	3
Lokalaftalens indhold	4
• Hjemmel	4
• Normperiode	4
• Daglig arbejdstid.....	4
• Udbetaling af afspadsering.....	5
• Nedsættelse af den daglige hviletid	5
• Udskydelse af det ugentlige fridøgn.....	5
• Feriekoloni / ferieture	6
• Rådighedsvagt	6
• Udskydelse af afvikling af afspadsering.....	7
• Optjening af afspadsering for aften- og nattjeneste (3/37 timer).....	7
Opsigelse af lokalaftalen	7
Øvrige bestemmelser	8

Indledning

De centrale arbejdstidsaftaler kan af gode grunde ikke tage højde for særlige lokale forhold. I takt med den øgede decentralisering vokser behovet for, at regler og aftaler kan tilpasses den enkelte arbejdsplads. Socialpædagogerne arbejdstidsaftale giver på visse områder mulighed for at indgå lokale aftaler, som fraviger de centrale regler.

Denne vejledning er til dig, som skal indgå lokalaftaler på arbejdspladsen. Før du går i gang, skal du læse kredsens politik, som du finder på kredsens hjemmeside.

Lokalaftalen skal have et bestemt indhold, og derfor skal du benytte den skabelon, som kredsens har udarbejdet. Den finder du også på kredsens hjemmeside.

Når du laver en lokalaftale om arbejdstid, skal du have fokus på følgende:
Tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaverne, muligheden for at fastholde og rekruttere personale, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejds- og privatliv.

Det kan være en hjælp at stille følgende spørgsmål:

- Beskyttelseshensynet - hvad giver I afkald på?
- Det økonomiske hensyn - får I positivt noget ud af det?
- Hvilke fordele er der for medlemmerne?

Kredsen anbefaler, at lokalaftaler som udgangspunkt er frivillige for den enkelte medarbejder. Det kan bl.a. være vigtigt for at fastholde medarbejdere i forskellige livsfaser og for at tage hensyn til sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.

Hvis der opstår tvivl eller spørgsmål til udarbejdelsen af lokalaftalen er du altid velkommen til at kontakte kredskontoret

Kompetence

I Socialpædagogerne Sydjylland er kompetencen til at indgå lokalaftaler uddelegeret til dig som tillidsrepræsentant. Det fremgår af din TR-kontrakt.

Det skal bemærkes, at kompetencen til at indgå decentrale arbejdstidsaftaler og aftaler om konvertering af ulempetillæg ikke er uddelegeret til dig som tillidsrepræsentant. Her er det kredsbestyrelsen, der har kompetencen.

Det er tillidsrepræsentanten og lederen, der skal sikre, at der foregår en ordentlig proces på arbejdspladsen, hvor alle medarbejdere medinddrages.

På arbejdspladser, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, er kompetencen således:

- Kredskontoret på arbejdspladser, hvor det er muligt at vælges en tillidsrepræsentant, men der ikke har været opstillet kandidater
- Fællestillidsrepræsentanten på arbejdspladser, hvor det ikke er muligt at vælge en tillidsrepræsentant

Lokalaftalens indhold

Hjemmel

I Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - pædagogisk område indgået mellem KL, FOA og Socialpædagogerne er der flere steder anført: *"Det kan lokalt aftales....."* eller *".....med mindre andet er aftalt lokal"*. Med visse undtagelser er det på disse områder, du kan indgå lokalaftale.

I Aftale om hviletid og fridøgn indenfor døgninstitutionsområdet for børn og unge, samt for personer med vidtgående fysiske og psykiske handicap, indgået mellem på den ene side Socialpædagogerne, FOA og Kommunernes Landsforening, m.fl. findes hjemmel til at nedsætte hviletiden og udskyde ugentlige fridøgn.

I Aftale om deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem KL, FOA og Socialpædagogerne findes hjemmel til at indgå aftaler om tidskompensation ud over 7,4 timer pr. dag.

Normperiode

Jf. Arbejdstidsaftalen § 4

Uden lokalaftale er normperioden på 1 år. Med lokalaftale er der mulighed for at aftale en normperiode på færre antal uger, som passer til de lokale forhold – dog minimum 4 uger.

Generelt skal der være fokus på, at normtimerne reelt opgøres ved normperiodens udløb. Lønssystemet kan udskrive opgørelser over normtimer ved normperiodens udløb. Det kan være en god ide at bede ledelsen om udskifter, så der er mulighed for at følge med i status for normtimer.

Daglig arbejdstid

Jf. Arbejdstidsaftalen § 5

Hovedreglen om daglig arbejdstid på mellem 5 og 12 timer er gældende for ansatte med 30 timer ugentligt og derover.

Du har ikke kompetence til at aftale tjenester på mindre end 5 timer og heller ikke til at aftale mere end 12 timer. Hvis der er behov for sådanne aftaler, skal det ske som en decentral arbejdstidsaftale, hvor kredsbestyrelsen har kompetencen.

Det er muligt at aftale en nedre grænse for daglig arbejdstid for ansatte under 30 timer.

Det er ligeledes muligt at aftale en øvre grænse for daglig arbejdstid, der er mindre end 12 timer. Det har betydning for, hvornår en deltidsansat skal honoreres med overarbejde i stedet for merarbejde (ud over fuldtidsansattes daglige norm)

Udbetaling af afspadsering

Jf. Arbejdstidsaftalens § 11

Hovedreglen om, at afspadsering skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvor arbejdet er præsteret. I modsatte fald forfalder timerne til udbetaling.

Det er muligt lokalt at aftale, at honoreringen sker som udbetaling i stedet for afspadsering tidligere end 3 måneder før.

Nedsættelse af den daglige hviletid

Jf. Aftale om hviletid og fridøgn pkt. 4

Arbejdsmiljøloven foreskriver, at der mellem 2 døgns hovedarbejder skal være 11 timers hviletid.

Aftale om hviletid og fridøgn gør det muligt at aftale, at hviletiden nedsættes.

Hviletiden kan nedsættes til min. 8 timer. Kredsens anbefaler, at lokalaftalen afspejler det konkrete behov for hviletidens varighed således, at der ikke aftales unødvendig nedsættelse. Hvis behovet kun er 10 timer, skal det være den konkrete aftale.

Behov for hviletidsnedsættelse forekommer typisk, når der skal skiftes tjenestetype fra aftenvagte til morgenvagte den efterfølgende dag.

I forbindelse med rådighedsvagt betragtes hviletiden som overholdt, hvis der har været 4 timers ubelastet rådighedsvagt i tidsrummet kl. 23 til efterfølgende tjenestes påbegyndelse. Hvis der tilrettelægges med normaltjeneste efter rådighedsvagten, vil der være behov for at aftale nedsat hviletid, såfremt rådighedsvagten ikke udgør 11 timer. Rådighedsvagt vil typisk være i tidsrummet kl. 23-07, og der er derfor behov for lokalaftale om nedsat hviletid på 8 timer.

Aftale om nedsat hviletid giver kun mulighed for at nedsættelse maksimalt 2 gange pr. uge

Kredsens har af arbejdsmiljømæssige hensyn fastsat, at der ikke kan ske nedsættelse af hviletid i 2 på hinanden følgende døgn.

Endelig kan der være behov for at aftale nedsat hviletid i forbindelse med koloni.

Udskydelse af det ugentlige fridøgn

Jf. Aftale om hviletid og fridøgn pkt. 5

Af bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn fremgår det, at der skal gives 1 ugentligt fridøgn efter 6 dages arbejde.

I henhold til aftale om hviletid og fridøgn er det muligt lokalt at aftale, at ugentlige fridøgn udskydes således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Udskydelsen af fridøgn kan kun ske i begrænset omfang og det skal konkret aftales i hvilke situationer fridøgnene udskydes.

Typisk udskydes fridøgnet med 7 dage for nattevagter, der arbejder 7 dage og har 7 dage fri.

Der kan ligeledes forekomme behov for aftale om udskydelse af fridøgn ved koloni og ferierejser, der var mere end 6 dage.

Feriekoloni / ferieture

Det kan lokalt aftales, at der honoreres med mere end 7,4 timer pr. påbegyndt kolonidøgn.

Det kan ligeledes lokalt aftales, at vederlaget for deltagelse i feriekoloni udgør et højere grundbeløb på hhv. hverdage og søn- og helligdage end de centrale satser. Vederlaget skal ses som compensation for særydelser, som man ikke kan optjene under koloni og ferierejser.

Det kan være bestemmelser i forhåndsaftalen om løndannelse, som du skal være opmærksom på før indgåelse af lokalaftalen.

Du finder kredsens forhåndsaftaler om løn og lokal løndannelse på vores hjemmeside.

Rådighedsvagt

Jf. Arbejdstidsaftalen § 18

På arbejdspladser, hvor der tilrettelægges med rådighedsvagter, er det muligt at aftale påregneligt opkald efter rådighedsvagten.

Påregneligt opkald bruges typisk i situationer, hvor der er brug for arbejdskraften, når borgerne er kommet på arbejde eller børnene i skole.

Alternativet er påregneligt opkald er normaltjeneste på min. 5 timer efter rådighedsvagten.

Påregnelige opkald kan have en varighed af max. 2 timers varighed i tidsrummet kl. 06-09.

Kredsen anbefaler, at det i lokalaftalen fastlægges, i hvilke situationer, der kan tilrettelægges med påregneligt opkald.

Det kan ligeledes aftales, at påregneligt opkald højst tilrettelægges et antal gange pr. måned for den enkelte ansatte.

Afspadsering for påregneligt opkald skal afvikles i den samme tjenesteplanperiode, hvor det påregnelige opkald har fundet sted. Kredsen anbefaler, at der tilrettelægges med minimum ½ times overlappning til personalet i evt. dagtjeneste.

Udskydelse af afvikling af afspadsering

Jf. Arbejdstidsaftalen § 11, stk. 6

Hovedreglen om, at afspadsering skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvor arbejdet er præsteret. I modsatte fald forfalder timerne til udbetaling.

Det er muligt at aftale, at afspadseringen skal være afviklet inden for en periode op til 12 måneder. Det betyder, at der går længere tid, før timer forfalder til udbetaling.

Optjening af afspadsering for aften- og nattjeneste (3/37 timer).

Jf. arbejdstidsaftalen § 12 stk. 1

Hovedreglen om at der ved normaltjeneste påbegyndt i tidsrummet kl. 14-06 optjenes 3 timer til afspadsering, såfremt tjeneste strækker sig ud over kl.17, er gældende.

Det er muligt lokalt at aftale, at tjenester, som starter før kl. 14, også honoreres med afspadsering for aften- og natperioden. Det kan f.eks. være på dage, hvor der er personalemøde fra kl. 13. Her er det muligt at aftale, at der honoreres med afspadsering fra kl. 14:00 (*som hvis tjenesten var påbegyndt kl. 14:00*)

Opsigelse af lokalaftalen

Det aftales lokalt hvilket varsel, der skal gælde ved opsigelse af aftalen. Opsigelsen skal være skriftlig.

Varslet skal være længst muligt og skal tage højde for, at der rettidigt kan udarbejdes en ny 4 ugers tjenesteplan og denne kan varsles med 4 uger for ud.

I opsigelsesperioden kan der ikke ske væsentlige ændringer i arbejdsplanen.

Kredsens skal orienteres skriftlig om opsigelsen.

Øvrige bestemmelser

Det er væsentligt, at der er særlig fokus på de arbejdsmiljømæssige belastninger, som lokalaftalen kan aflede. Det kan f.eks. være kortere restitution i forbindelse med nedsat hviletid, udskydelse af fridøgn og udbetaling som honorering i stedet for afspadsering.

Kredsen anbefaler, at der sker løbende evaluering af lokalaftaler på personalemøder. Opfølgningen kan tillige ske på MED-møde. Ligeledes skal TRIO'en mindst 1 gang årligt drøfte lokalaftalens effekt med særlig fokus på arbejdsmiljømæssige forhold.

Endelig anbefaler kredsen, at flere lokalaftaler på arbejdspladsen samles i én lokalaftale således, at der kun er et dokument, der giver det samlede overblik. Lokalaftalen kan indeholde en bemærkning om, at tidligere indgåede aftaler bortfalder således, at det er den senest indgåede aftale, der er gældende.

Det er vigtigt, at nyansatte introduceres til indholdet i lokalaftalen, og tilslutter sig de enkelte delaftaler, såfremt der er frivillighed.

Den underskrevne lokalaftale skal indsendes til kredskontoret, som herefter opbevarer aftalen i dokumenthåndteringssystemet.

Skriftlige aftaler, hvor den enkelte medarbejder tiltræder delaftaler, skal ikke indsendes til kredskontoret, men opbevares på medarbejderens personalesag.