

**Lokal arbejdstidsaftale mellem
Specialområde
Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge
og SL for socialpædagoger,
omsorgs-/pædagogmedarbejdere,
pædagogiske assistenter samt pædagogstuderende
pr. 1. juli 2024**



Aftalen omfatter:

Lokalaftalen gælder for socialpædagoger, omsorgs-/pædagogmedarbejdere, pædagogiske assistenter samt pædagogstuderende ansat ved Specialområde Kriminalitetstruede og Dømte Børn og Unge:

- Grenen-Dalstrup, Dalstrupvej 30, 8500 Grenå
- Grenen-Glesborg, Hemmedvej 1, 8585 Glesborg
- Koglen, Timlundvej 44B, 7270 Stakroge
- MultifunC, Damagervej 26A, 8260 Viby J

Tiltræder pædagogstuderende aftalen sker det under hensynstagen til de rammer og vilkår der er for den studerendes praktik. Dertil at den studerende for afprøvet forskellige slags tjenestetider og arbejdsopgaver, der er i overensstemmelse med den type praktikperiode, den studerende er ansat. Den studerende kan tiltræde aftalen på lige fod med sine kolleger, dog med den opmærksomhed, at den studerende har en ansættelsesperiode på blot et halvt år.

Uagtet denne aftale, er ledelsen altid åben over for en dialog med medarbejderne omkring behov for særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden, som i en periode pludselig kan opstå.

Formål med aftalen:

Formålet med denne aftale er at sikre en smidig og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, og for at imødekomme medarbejders ønske og behov for at skabe balance mellem arbejde og privatliv. Derudover at tage hensyn til arbejdspladsens drift ift. de unges struktur og behov, samt sikre kvaliteten i den faglige indsats og et sikkert og forsvarligt arbejdsmiljø (fysisk som psykisk) i tilbuddet.

Hjemmel til aftalen:

Aftalen indgås i henhold til rammeaftale for decentrale arbejdstidsaftaler (11.05.2) indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, og med hjemmel i henhold til:

- Arbejdstidsaftale indgået mellem RLTN og blandt andre SL (11.05.4.1).
- Aftale om hviletid og fridøgn indgået mellem RLTN og blandt andre SL (11.10.11).

Nedenstående punkter kan tiltrædes individuelt af den enkelte medarbejder via bilaget til denne aftale.

Punkt 1: Nedsættelse af hviletid (jf. 11.10.11)

Det aftales, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer, med følgende begrænsninger:

- nedsættelsen må højst ske 3 gange inden for en 6 ugers arbejdstidsplan, og maksimalt 1 gang på en 7 dages periode. Der kan dog afviges på individniveau, hvis den pågældende medarbejder er en del af et særligt tilrettelagt og tidsmæssigt afgrænset behandlingsforløb som fx MOVE eller ART.
- hviletidsnedsættelsen kan ikke tilrettelægges 2 på hinanden følgende dage.
- nedsættelse af hviletid foretages primært i forbindelse med afdeling- og teammøder og bør så vidt muligt undgås ifm kurser, uddannelse og lign.
- aftalen omfatter ikke nedsættelse af hviletiden i forbindelse med koloni/ferierejser.

Punkt 2: Arbejdstidens længde (jf. 11.05.4.1, §5, stk. 1 og 11.05.2, §3)

Længden af den daglige arbejdstid skal udgøre mellem 5-10 timer (op til 12 timer pr. den 1. januar 2025 jf. overenskomst).

Dog kan der planlægges med en daglig normaltjeneste på op til 16 timer, op til 25 gange pr. år pr. medarbejder i forbindelse med planlagte aktiviteter som eksempelvis:

- personalemøder, hvor der før eller efter aktiviteten kan være arbejdstid med de unge –og undtagelsesvis ved uddannelse og undervisningsdage.
- afløsning under kollegers ferie, i ferieperioder, ifm diverse planlagte behandlingsforløb som fx ART og MOVE, i weekender og lign.

Der sker ikke honorering for overtid ved ovennævnte tjenester.

Ved tjeneste ud over den daglige normaltjeneste på 10 timer (op til 12 timer pr. den 1. januar 2025) skal der være 1 arbejdsfri dag (blank dag) for hver 2. gang disse 16 timers tjenester forefindes inden for normperioden.

Der kan ikke planlægges med to på hinanden efterfølgende tjenester af 16 timer.

I forbindelse med 16 timers tjenester, er der mulighed for at afvikle 2 pauser af en varighed på 2x29 minutter i et særskiltlokale, hvor der er ro og ingen borgere (under samme vilkår som pauser på en normal tjeneste). Medarbejderne planlægger selv pauserne, hvor der tages højde for driften. Medarbejderne står til rådighed under pauserne, og kan derfor ikke forlade arbejdspladsen. Pauserne medregnes i arbejdstiden.

Medarbejderne henstilles til at være opmærksom på egen mentale overskud og psykiske tilstedeværende, eksempelvis ved medicin håndtering.

Punkt 3: Døgntjeneste (jf. 11.05.4.1, §6, stk. 4 og 11.10.11, pkt. 1)

Der kan planlægges med døgntjeneste, som indebærer, at medarbejderen går direkte fra aftentjeneste til rådighedstjeneste (fra vagtværelse) og efterfølgende direkte til dagtjeneste.

I forbindelse med døgntjeneste vil rådighedstjenesten udgøre 8 timers sammenhængende hvile. Rådighedstjenesten på arbejdsstedet betragtes som hviletid, men ikke som nedsat hviletid som refereret til i punkt 1 i denne aftale. Der henvises i øvrigt til arbejdstidsaftalens § 6 stk. 4 (OK18) vedrørende afbrudt rådighedstjeneste.

Punkt 4: Frivillig bytning af planlagte fridøgn (jf. 11.05.4.1, §§ 6 og 7)

Det aftales, at arbejdstidsaftalens varslingsbestemmelser fraviges i f.m. medarbejdernes ønske og behov for at lave et frivilligt tjenestebyt med en kollega - der ligeledes er omfattet af denne lokalaftale - af et fridøgn i den forud planlagte 4 ugers arbejdstidsplan.

Indbyrdes frivillige bytninger mellem kolleger forudsætter:

- Forudgående godkendelse af ledelsen.
- Forudgående inddragelse af staben med matriklens arbejdsplanlægningsopgave.
- Hensynstagen til kompetencer jf. afdelingens mødeprofil.

Bytningen kan ikke medføre, at der tilrettelægges tjeneste mere end 6 dage i træk, hvilket betyder, at der maksimalt kan være 6 døgn mellem 2 fridøgn.

Hvis medarbejdere efter eget ønske bytter tjeneste, kan normaltjenesten udgøre op til 16 timer. Frivillig byt af tjenester mellem medarbejdere medregnes ikke i de i punkt 2 nævnte maksimale 25 gange pr. år. Tjenestebyt skal dog fortages inde for de almene arbejdstidsregler hvorfor det ikke vil være muligt at:

- bytte sig til en lang tjeneste ifm afdelingsmøder, hvis man i forvejen er planlagt med nedsat hviletid ifm det pågældende møde.
- Bytte sig til sammenhængende tjenester som eksempelvis to sammenhængende døgntjenester.

Ovenstående er eksempler og listen er ikke udtømmende.

Det aftales, at der ved interne bytninger af vagter på hverdage og på lør-, søn- og helligdage mellem kolleger efter gensidig ønske gælder følgende:

- Der ydes ikke tillæg for omlagt tjeneste, mistet fridag, flytning af afspadsring, seniordage, omsorgsdage eller planlagt afspadsring.
- Der kan ikke byttes med kollega, der afholder SH-dage eller afholder ferie.
- Der må kun aftales bytninger inden for samme normperiode. Dette gør sig også gældende for deltidsansatte, der har kortere normperiode.
- Hvis en byttetjeneste der ikke er samme timeantal, falder tæt ved normperiodens afslutning, skal det af staben med arbejdsplanlægningsopgaven sikres, at ingen af de involverede medarbejdere går i enten over - eller under norm. Dette sker konkret ved at der optjenes/afvikles afspadsring, for den/de medarbejdere der er i risiko herfor.
- Ved sygdom er det den til enhver tid gældende procedure for indkaldelse af vikar, som er gældende, og dermed kan en byttet vagt ikke falde tilbage på kolleger, der har byttet indbyrdes og har fået ledergodkendelse herpå.

Punkt 5: Nattevagter – udsættelse af fridøgn (jf. §7)

Det aftales, at faste nattevagter kan arbejde 7 nætter i træk. Det ugentlige fridøgn udskydes dermed et døgn.

Den ugentlige arbejdstid er individuel for det enkelte tilbud i DOK, men må for nattevagterne ikke overstige 68 timer pr. uge.

Der henvises i øvrigt til Region Midtjyllands interne retningslinje for natmedarbejdere og helbredssamtaler: Natarbejde og helbredssamtaler - Medarbejder.rm.dk og i øvrigt til arbejdstilsynet Helbreds kontrol ved natarbejde - Arbejdstilsynet

Helbredssamtalerne indkaldes årligt af staben med arbejdsplanlægningsopgaven efter samme fremgangsmåde som ved afholdelse af MUS. Helbredssamtalerne og MUS afholdes så vidt muligt, med et halvt års mellemrum.

Evaluering:

Denne aftale evalueres 1 gang årligt i 3. kvartal i LMU. Første evaluering sker i 3. kvartal 2024.

Det skal evalueres, om aftalen lever op til formålet med aftalen, og om den tilgodeser arbejdsmiljømæssige formål. I evalueringen skal indgå en vurdering af, hvilke arbejdsmiljømæssige konsekvenser lokalaftalen medfører. Evalueringen skal have fokus på sygefravær og VTC registreringer samt arbejdsvilkår for udførerne af aftalen.

Aftalen skal genforhandles i forbindelse med ny overenskomst. Aftalen genforhandles dog ikke ved udløb af OK21, men genforhandles første gang ved udløb af OK24.

Ikrafttrædelse:

Denne aftale træder i kraft den 1. juli 2024 og erstatter tidligere lokalaf tale indgået mellem DOK og SL. Denne lokalaf tale skal aktivt tiltrædes. Hvis denne ikke tiltrædes en måned efter ikrafttræden, betragtes individuel tiltrædelse af tidligere lokalaf tale som værende opsagt.

Opsigelse:

Denne aftale kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel. Såfremt aftalen bliver opsagt med henblik på en genforhandling af aftalen, er parterne enige om, at der ikke foretages ændringer i arbejdstilrettelæggelsen som følge af den opsagte aftale, før en ny aftale er indgået.

Aftalen erstatter tidligere indgåede aftaler og kutymer på området.

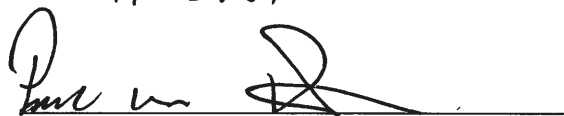
Den enkelte medarbejder kan opsiges den individuelle tilslutning med 2 måneders varsel til en måneds udgang.

Dato: 17/6-24



Specialområde Kriminalitetstruede
og Dømte Børn og Unge
Områdechef Julie Lund Ladegaard

Dato: 17.06.24



Socialpædagogerne
Kreds Østjylland
Faglig konsulent Poul Erik Thomsen

Bilag: Individuel tiltrædelse af punkter i denne lokalaf tale

Bilag til lokal arbejdstidsaftale indgået mellem DOK og SL for socialpædagoger, omsorgs-/pædagogmedarbejdere samt pædagogiske assistenter

Individuel tiltrædelse af punkter i lokal arbejdstidsaftale indgået mellem DOK og SL for socialpædagoger, omsorgs-/pædagogmedarbejdere, pædagogiske assistenter samt pædagogstuderende

(brug TAB-tasten, hvis blanketten udfyldes elektronisk)

Medarbejderoplysninger:	
Navn:	
Tjenestenummer:	
Ansættelsessted:	
Afdeling:	

Jeg er indforstået med at være omfattet af ovenstående lokalafale pr. _____

Valg:		
Punkt 1		Nedsættelse af hviletid
Punkt 2		Arbejdstidens længde – 16 timers vagter, op til 25 gange pr. år <ul style="list-style-type: none">• Der kan ikke planlægges med to på hinanden efterfølgende tjenester af 16 timer.• Ved tjeneste ud over den daglige normaltjeneste på 10 timer (op til 12 timer pr den 1. januar 2025 jf. overenskomst) skal der være 1 arbejdsfri dag (blank dag) for hver 2. gang disse 16 timers vagter forefindes inden for normperioden.
Punkt 3		Døgntjeneste
Punkt 4		Frivillig bytning af planlagte fridøgn
Punkt 5		Nattevagter – udsættelse af fridøgn

Ved underskrivning af skemaet har jeg modtaget en kopi af den lokale arbejdstidsaftale og er informeret om aftalens konsekvenser.

Den enkelte medarbejder kan opsige denne individuelle aftale med 2 måneders varsel til en måneds udgang.

Underskrifter:			
Dato:		Medarbejders underskrift:	
Dato:		Leders underskrift:	

Blanketten udfyldes og journaliseres på personalesagen.