

Kredsens politik for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler på det regionale område



SOCIAL PÆDAGOGERNE

SYDJYLLAND

Indhold

Kredsens politik for indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler på det regionale område	1
<i>Forord</i>	3
<i>Der skal være en drøftelse</i>	3
<i>Kredsens politik</i>	3
<i>Afviselser fra de overenskomstaftalte arbejdstidsregler</i>	4
Lokale arbejdstidsaftaler	4
1. Indgåelse af lokalaftale jf. overenskomstens arbejdstidsaftale:	4
2. Indgåelse af aftale om Feriekoloni:	4
Aftale om konvertering af ulempetillæg	4
3. Ulempetillæg:	4
Decentrale arbejdstidsaftaler	5
4. KTO rammeaftale om decentral arbejdstid:	5

Forord

Spørgsmål om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse spiller en helt central rolle på de socialpædagogiske arbejdspladser. Tilrettelæggelsen bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaven, muligheden for at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejdsliv og fritidsliv. Langt de fleste socialpædagogiske arbejdspladser er omfattet af centrale aftaler, der fastlægger rammer for tilrettelæggelsen af arbejdstiden. De centrale arbejdstidsaftaler kan dog af gode grunde ikke tage højde for særlige lokale forhold, og giver derfor muligheden for, på visse områder, at indgå lokale aftaler tilpasset arbejdspladsen. Socialpædagogerne kreds Sydjylland ønsker med denne arbejdstidspolitik, at gøre det muligt for arbejdspladserne, at indgå fleksible aftaler der vægter medarbejdernes og arbejdspladsens ønsker og behov.

Der skal være en drøftelse

Hvis der på arbejdspladsen er et ønske om at indgå en lokal eller decentral arbejdstidsaftale, skal man som noget helt grundlæggende sikre sig, at der forinden har været en grundig drøftelse i mellem ledelse, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant på baggrund af arbejdspladsens samlede ønsker.

Kredsens politik

- Det er Socialpædagogerne Sydjyllands politik, at der ved indgåelse af såvel lokale som decentrale arbejdstidsaftaler som udgangspunkt ikke må ske forringelse af de centrale aftaler.
- Alle aftaler hvor man ønsker en afvigelse fra kredsens politik (decentrale arbejdstidsaftaler) skal forelægges kredsbestyrelsen til godkendelse.
- Sagsfremstillingen skal indeholde et notat fra arbejdspladsen, hvori der gives en redegørelse for hvorfor man ønsker andre forhold end de i arbejdstidsreglerne beskrevne regler (se skabelon til sagsfremstilling på kredsens hjemmeside).
- Forarbejdet til lokale arbejdstidsaftaler, decentrale arbejdstidsaftaler jf. rammeaftalen, aftaler om konvertering af ulempetillæg samt aftale om feriekoloni udarbejdes lokalt af TR, AMR og leder.
- Kredsbestyrelsen forudsætter, at der er enighed på arbejdspladsen om de ønskede aftaler og, at der ved indgåelse af aftaler er enighed mellem TR, AMR og leder.
- Kredsbestyrelsen forudsætter, at der tages de fornødne hensyn til arbejdsmiljømæssige forhold, således at det ikke bliver muligt, at betale sig fra arbejdsmiljømæssige belastninger. Det er vigtigt, at der ind tænkes afledte effekter af en aftale i forhold til eksempelvis sygefravær, gravide, seniorer m.fl. Endvidere er der arbejdspladser hvor aftaler om f.eks. lange vagter ikke kan tilrådes, da belastningen i den enkelte vagt er for stor (eksempelvis arbejdspladser præget af vold o.l.)
- Kredsbestyrelsen forudsætter, at aftalerne indgås med tilpas korte opsigelsesfrister for begge parter vedkommende således, at aftalerne kan opsiges eller genforhandles, såfremt de indgåede aftaler viser sig uhensigtsmæssige.
- Kredsbestyrelsen forudsætter, at det er frivilligt for den enkelte om man ønsker, at være omfattet af en decentral arbejdstidsaftale.
- Aftaler indgået jf. rammeaftale om decentral arbejdstid skal indeholde bestemmelser der sikrer evaluering af aftalerne.
- Kredsbestyrelsen henstiller i øvrigt til, at aftalerne koordineres med evt. andre organisationer, såfremt det på arbejdspladsen berører andre medarbejdergrupper.

Ved de centrale overenskomstforhandlinger er der aftalt arbejdstidsregler i alle overenskomster.¹ Arbejdstidsreglerne er dermed en del af overenskomstresultaterne.

Afvielser fra de overenskomstaftalte arbejdstidsregler

Afvielser fra de overenskomstaftalte arbejdstidsregler kan kun ske på nedenstående 4 måder:

Lokale arbejdstidsaftaler

1. Indgåelse af lokalaftale jf. overenskomstens arbejdstidsaftale:

TR har, via den indgåede kontrakt, kompetencen til at indgå lokalaftaler i henhold til arbejdstidsaftalen.

Der kan indgås lokal aftale om følgende:

- Opgørelsesperioden (normperioden) er på 1 år, men kan ved lokalaftale fastsættes til en kortere periode, dog minimum 4 uger.
- Længden af en normaltjeneste kan aftales lokalt. TR har ikke kompetence til at indgå aftale om daglig arbejdstid mindre end 5 og mere end 10 timer. Kan der ikke opnås enighed kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 timer for ansatte på 30 timer og derover. Deltidsansatte med under 30 timer har ingen nedre grænse, dog er det muligt, at indgå dette via lokalaftale. Ønskes der en aftale, for arbejde ud over 10 timer, skal dette anmodes via decentral arbejdstidsaftale.
- Daglig hviletid (11 timers reglen) mellem 2 døgn hovedarbejder kan nedsættes fra 11 til 8 timer. Hviletiden kan ikke nedsættes på hinanden 2 følgende døgn.
- Perioden mellem 2 fridøgn kan udskydes fra 6 til 12 dage.
- Udskydelse af afspadsring.

2. Indgåelse af aftale om Feriekoloni:

TR har, via den indgåede kontrakt, kompetencen til at indgå lokalaftale om feriekoloni. Rammerne for indgåelse af lokal aftale er beskrevet i forhåndsaf-talen mellem regionen og Socialpædagogerne Sydjylland. (se kredsens hjemmeside).

Aftale om konvertering af ulempetillæg

3. Ulempetillæg:

Aftalen om konvertering af ulempetillæg, giver lokal adgang til indgåelse af aftaler om konvertering af ulempedydelser til faste tillæg – ud fra et meget konkret regnestykke med udgangspunkt i konkrete arbejdsplaner

¹ Detaljeringsgraden er forskellig – overenskomsten på det forebyggende og dagbehandlende område, PFF – overenskomsten, er den mindst detaljerede, idet den stort set kun siger, at dette skal aftales lokalt.

Kredsbestyrelsen har kompetencen til at indgå aftaler om konvertering af ulempetillæg.

Decentrale arbejdstidsaftaler

4. KTO rammeaftale om decentral arbejdstid:

KTO rammeaftale om decentral arbejdstid giver de lokale parter mulighed for at aftale fravigelser fra de centralt aftalte arbejdstidsregler. De lokale parter afgør derfor selv, om rammeaftalen skal anvendes

Kredsbestyrelsen har kompetencen til at indgå aftaler om decentral arbejdstid. Formålet med at indgå en decentral arbejdstidsaftale er bl.a.:

- Decentral arbejdstilrettelæggelse tilpasset den enkelte arbejdsplads og dens opgaveløsning.
- Tilgodese medarbejdernes ønsker om en større sammenhæng i arbejds- og privatliv
- Arbejdsgivernes ønsker om fleksibilitet på området.

Decentrale arbejdstidsaftaler skal:

- Overholde gældende arbejdsmiljøregler (F.eks. hviletid og fridøgn).
- Overholde den ansattes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.
- Omfatte arbejdsmiljømæssige overvejelser.

Der kan aftales:

- Højere betalingssatser end de centralt aftalte satser.
- Afspadseringsregler.
- Fast kronebeløb
- Funktionstillæg
- Overarbejde
- Kompenserende frihed
- Andet

Aftale om flekstid:

Der kan på arbejdspladser hvor der udelukkende arbejdes i dagstiden, indgås decentral aftale om flekstid. Det vil omfatte de arbejdspladser, hvor der arbejdes sammen med andre faggrupper, der jævnfør deres overenskomst kan indgå aftale om fix og flekstid. Eksempelvis HK og DS.

Aftale om flekstid, kan ikke finde anvendelse på arbejdspladser, inden for døgnområdet.

Kredsbestyrelsen imødekommer ikke:

- Ændre varselsregler til mindre end 4 uger – der henvises til muligheder for bytning
- Daglig arbejdstid under 5 timer, for ansatte på 30 timer og derover.
- Som udgangspunkt kan der ikke aftales overførsel af +/- timer mellem opgørelsesperioder.