

OK 2018

VEJLEDNING OM ETABLERING AF
NØDBEREDSKAB

I FORBINDELSE MED EN EVENTUEL KONFLIKT

**EN
LØSNING
FOR ALLE**

SOCIALPÆDAGOGERNE

Indhold

Forord	4
Det formelle grundlag for etablering af nødberedskab.....	5
Arbejdsgiverne tager initiativet til forhandlinger om nødberedskab	5
Bemandingen ved de lokale forhandlinger om nødberedskab.....	5
Nødberedskabets størrelse.....	6
Midlertidig udvidelse af nødberedskabet	6
Katastrofesituationer	7
Hvem indgår i nødberedskabet?.....	7
Tillidsrepræsentantens opgaver og funktion.....	7
Udarbejdelse af tjenesteplaner for nødberedskabet.....	7
Adgang til arbejdspladsen under konflikten	8
TRs vilkår i forbindelse med nødberedskabet.....	8
Normale tjenesteplaner under nødberedskabet	8
Løn og andre vilkår ved deltagelse i nødberedskabet	9
Ikke nødberedskab på alle arbejdspladser	9
Særlige forhold	9
Undtagelse af særlige funktioner fra konflikt	9
Undtagelse af afdelinger	10
Uenighed på arbejdsstedet.....	10
Bilag 1: Rammeaftale KL	11
Bilag 2: Rammeaftale RLTN.....	19

Forord

Denne vejledning er udarbejdet med henblik på at understøtte det lokale arbejde med indgåelse af aftaler om nødberedskab på de arbejdspladser, der vil blive omfattet af en eventuel konflikt, og hvor det er nødvendigt at etablere et nødberedskab.

Målgruppen for vejledningen er forbundets kredse, TR-ere og FTR-ere.

Formålet med at etablere et nødberedskab under en konflikt (strejke eller lockout) er, at socialpædagogiske opgaver, der er *livsvigtige og uopsættelige eller som er nødvendige for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger* for de borgere vi til dagligt har ansvaret for, bliver udført selv om, der er konflikt.

De borgere og børn og unge, som vi til dagligt arbejder med og for, vil naturligvis kunne mærke en konflikt. Der vil være aktiviteter, der vil blive aflyst. Der vil opleves forringelser i den service og støtte, borgerne er visiteret til. På den anden side skal ingen, der har et massivt behov for hjælp og støtte, lades i stikken og risikere varige følger af en konflikt. Derfor skal der på mange af vores arbejdspladser etableres et nødberedskab, der kan være med til at sikre, at borgerne og de børn og unge, vi har ansvaret for, fortsat får en forsvarlig støtte, bistand og hjælp.

I vejledningen forsøger vi at give svar på nogle af de spørgsmål, som vi forventer, der vil rejse sig i forbindelse med etablering af nødberedskab:

- Hvad er et nødberedskab og hvilke regler gælder?
- Hvad skal aftales lokalt?
- Hvad er TRs og kredsens rolle?
- Hvad skal man være særligt opmærksom på?

Vi håber du vil få gavn af vejledningen og finder den brugbar.

Socialpædagogernes Landsforbund
Marts 2018

Det formelle grundlag for etablering af nødberedskab

I forbundets Hovedaftaler med henholdsvis KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) er det aftalt, at såfremt ”der iværksættes arbejdsstandsning, indgås der i givet fald en aftale mellem parterne, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres”.

Det bemærkes i Hovedaftalerne, at der normalt vil være behov for et nødberedskab, hvis der er tale om arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt / påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt med bevarelse af store værdier.

De aftaler, der indgås om nødberedskab efter Hovedaftalerne er todelte.

Der indgås dels en rammeaftale med de centrale arbejdsgiverparter. Disse centrale rammeaftaler indeholder en beskrivelse af formålet med aftalen, et afsnit om indgåelse af lokale aftaler samt fastlæggelse af vilkårene for arbejde under nødberedskab. Endelig er der et afsnit om løsningen af tvivsspørgsmål i forhold til forståelsen af aftalen.

Den anden del handler om, at der lokalt indgås lokalaftale mellem den enkelte kommune/region om det lokale nødberedskab. Bemandingen af det lokale nødberedskab på den enkelte arbejdsplads skal tillige fastlægges i forbindelse med forhandlingerne om det lokale nødberedskab.

Den centralt aftalte rammeaftale vil indeholde en skabelon for de lokale aftaler, der – sammen med denne vejledning – fungerer som huskeseddel for de ting, som skal forhandles. Den centrale aftale vil blive udsendt til alle kredse, så snart aftalen er indgået.

Bilag 1: Rammeaftale om nødberedskab inkl. skabelon for lokalaftaler indgået med KL.

Bilag 2: Rammeaftale om nødberedskab inkl. skabelon for lokalaftaler indgået med RLTN.

Arbejdsgiverne tager initiativet til forhandlinger om nødberedskab

Det er kommunerne og regionerne, der har det overordnede ansvar for de sociale tilbud. Det er på samme måde kommunernes og regionernes ansvar, at tilbuddene under en eventuel konflikt kan drives på en sådan måde, at det er forsvarligt i forhold til den enkelte borger. Det er derfor arbejdsgivernes forpligtelse at tage initiativ til etablering af nødberedskab på de områder og arbejdspladser, hvor de vurderer, at der er tale om arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt / påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger.

Der hverken kan eller skal indledes forhandlinger om en lokal nødberedskabsaftale, før der indgået en central rammeaftale. Omvendt er der intet til hinder for, at der kan optages drøftelser om den lokale proces i forbindelse indgåelse af de lokale aftaler.

Bemandingen ved de lokale forhandlinger om nødberedskab

Normal praksis vil være, at man under samme forhandling både aftaler de lokale rammer for nødberedskabet og størrelsen og bemandingen af nødberedskabet på den enkelte

Vejledning om nødberedskab

arbejdsplads/afdeling. Vores forhandlingsdelegation bør i denne situation bestå af repræsentanter fra kredsen samt alle berørte TR'er og FTR'er.

I de situationer vil det typisk være personer fra direktionen, HR eller forvaltningsledelsen samt de lokale ledere/afdelingsledere, der vil deltage på arbejdsgiversiden.

Såfremt KL eller RLTN deltager i de lokale nødberedskabsforhandlinger skal der sendes besked til forbundet, så vi også om nødvendigt kan have central deltagelse.

I øvrigt står forbundet til rådighed for de lokale nødberedskabsforhandlinger enten telefonisk eller om fornødent ved deltagelse.

Nødberedskabets størrelse

Hovedprincipperne for bemanningen under konflikten fastsættes i den lokale aftale om nødberedskabet. Under forhandlingerne om principperne for etablering af nødberedskabet er det vigtigt at have for øje, at formålet med nødberedskabet alene er at sikre at livsvigtige og uopsættelige opgaver, og opgaver som er nødvendige for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger, kan udføres under konflikten. Nødberedskabet må ikke udformes, så konflikten har effekt i øvrigt forringes.

De lokalt aftalte hovedprincipper vil danne udgangspunkt for beslutning om, hvor mange, der skal indgå i nødberedskabet på den enkelte arbejdsplads. Det vil blandt andet afhænge af, hvor mange medarbejdere på arbejdspladsen, der ikke er i konflikt. Det kan være tjenestemænd og reglementsansatte eller omsorgs- og pædagogmedhjælpere, som der ikke er varslet konflikt for, men det kan også være uorganiserede eller "gule".

De pågældende medarbejdere indgår ikke som en del af nødberedskabet, men da de skal passe deres arbejde som normalt, skal nødberedskabet indrettes således, at der taget højde for dette.

Midlertidig udvidelse af nødberedskabet

Ved livstruende eller uopsættelige situationer kan det lokalt aftalte antal medarbejdere i beredskabet kortvarig udvides efter aftale mellem de lokale parter – ikke i andre situationer.

Et udkast til aftale om udvidelse af beredskabet sendes til kredsen til godkendelse – i akutte situationer efterfølgende – da det er vigtigt, at der ikke generelt sker et skred i omfanget af nødberedskab, så konflikten har effekt forringes. Det er derfor også vigtigt, at det kun er ved livstruende eller uopsættelige situationer, at der sker en sådan udvidelse.

Hvis der midlertidigt aftales en udvidelse af nødberedskabet, er det tillidsrepræsentanten, der indkalder det ekstra personale. Det er også i denne situation TR 's ansvar at stille beredskabspersonale til rådighed.

Vejledning om nødberedskab

På det regionale område skal der i forbindelse med udvidelse af nødberedskabet lokalt tages stilling til honorering jf. bestemmelser om tilkald under rådighedstjeneste (§ 19) og indgreb i fridøgn jf. (§ 23 stk. 4-6).

Katastrofesituationer

I katastrofesituationer kan ledelsen indkalde alt personale. Beredskabsaftalen suspenderes i den situation. Det aftalte beredskab genoptages når situationen er bragt under kontrol.

Hvem indgår i nødberedskabet?

Nødberedskabet bemannes af medarbejdere, der er del af strejken eller er ramt af lockout. De pågældende medarbejdere har pligt til at indgå i nødberedskabet, hvis de bliver udpeget til det eller bliver bedt om at træde til.

Medarbejder på arbejdspladsen, der ikke er i konflikt, skal passe deres sædvanlige arbejde og følge den gældende tjenesteplan. De må ikke påtage sig eller blive pålagt mer- eller overarbejde under konflikten.

Medarbejdere, der ikke er i konflikt indgår således ikke i nødberedskabet, men vil indgå i vurdering af, hvor mange medarbejdere fra nødberedskabet, der skal på arbejde de enkelte dage. Se også afsnittet "Nødberedskabets størrelse".

Tillidsrepræsentantens opgaver og funktion

Tillidsrepræsentanterne på de arbejdspladser, hvor der skal etableres nødberedskab har en helt central rolle:

- TR skal deltage i de lokale forhandlinger om indgåelse af en lokal nødberedskabsaftale.
- TR skal udarbejde tjenesteplanerne for nødberedskabet.
- TR skal stå for tilkald af personale fra nødberedskabet, hvis der opstår et akutbehov.
- TR skal påse, at ansatte, der ikke er omfattet af konflikten, ikke udfører konfliktramt arbejde eller pålægges mer- eller overarbejde.
- TR skal være bindeledet mellem arbejdspladsen og kredsen.

Udarbejdelse af tjenesteplaner for nødberedskabet

Nødberedskabstjenesteplanerne udarbejdes af tillidsrepræsentanten på baggrund af den lokale beredskabsaftale. Det er en god ide at udarbejde planen ugentligt og for 14 dage, så der hele tiden minimum foreligger en plan for en uge.

Tag udgangspunkt i den oprindelige vagtplan, som foreligger for konfliktperioden, når et antal personer fra nødberedskabet skal tjenesteplanlægges. Derved sikrer du at den enkelte ikke pålægges flere vagter end oprindeligt planlagt, ligesom det gøres lettere for TR at lave planen. Det gør det samtidig lettere at overgå til en normal plan ved konflikten ophør.

Vejledning om nødberedskab

Det skal fremgå af nødberedskabstjenesteplanen, hvem der skal indkaldes i tilfælde af sygdom (*bagvagt/rådighedsvagt*). Der bør til henholdsvis dag-, aften- og nattevagter være et passende antal medarbejdere som kan tilkaldes.

Det bør af den lokale nødberedsaftale fremgå, hvor mange personer, der som forudsættes at stå til rådighed "bagvagt/rådighedsvagt" for tilkald ved sygdom og andet forfald.

Ansatte, der sættes på nødtjenesteplanen som "bagvagt" honoreres pr. vagt med et beløb på 300 kr. (31/3 2000-niveau). I regionerne forhøjes beløbet forholdsmæssigt, hvis "bagvagten strækker sig over mere end 8 timer. Noget tilsvarende gælder ikke i kommunerne. Derfor bør en "bagvagt" i kommunerne maksimalt have en udstrækning på 8 timer.

Det er TR, der udpeger, de medlemmer, der på en given dag indgår som "bagvagt".

Arbejds miljølovens bestemmelser skal overholdes i nødberedsaftalerne.

Arbejdstidsaftalernes bestemmelser om udlevering af tjenesteplaner vil i sagens natur ikke kunne overholdes. Det giver ikke et særligt krav på kompensation eller erstatning.

Adgang til arbejdspladsen under konflikten

TR skal have adgang til at gennemgå alle funktioner, der under konflikten udføres i henhold til den centrale og lokale nødberedsaftale.

På anmodning skal TR kunne efterprøve, at den lokale aftale om nødberedskabet også efterleves, og at der alene udføres de funktioner, som man er blevet enige om, er en del af nødberedskabet opgaver. Dette kontrolarbejde må dog ikke belaste det arbejdende personale.

TRs vilkår i forbindelse med nødberedskabet

TR tilknyttet et konfliktområde er under konflikten vagtfri. TR betragtes fortsat som ansat og er til disposition for regionen i hele nødberedsaftalsperioden. De pågældende oppebærer derfor sædvanlig løn for 37 timer pr. uge inkl. pension.

Tillidsrepræsentanten skal ikke indgå i nødberedskabet, men skal være til rådighed for ledelsen og kredsen.

Da TR ikke kan være til stede døgnet rundt på arbejdspladsen, men skal kunne træffes, når der er behov for det, og være tilgængelig telefonisk for både ledelse, medlemmer og kredsen "døgnet rundt", kan det ikke forventes at TR er fysisk tilstede på arbejdspladsen i alle 37 timer.

Normale tjenesteplaner under nødberedskabet

TR bør huske ledelsen på, at der fortsat skal udarbejdes og udleveres en bagvedliggende normaltjenesteplan selvom der udarbejdes nødberedskabstjenesteplaner. Den bagvedliggende tjenesteplan skal følge arbejdstidsaftalens almindelige bestemmelser. Grunden til at der skal være en almindelig tjenesteplan, er at en konflikt kan afvarsles med kort frist – fx i tilfælde af forlig eller

Vejledning om nødberedskab

genoptagelse af forhandlingerne. De medlemmer, der er omfattet af konflikten skal i den situation straks genoptage arbejdet, og skal derfor vide hvornår de skal møde ind.

Den normale tjenesteplan er tillige grundlaget for den tjenesteplan, som ansatte, der ikke er omfattet af konflikten skal følge.

Løn og andre vilkår ved deltagelse i nødberedskabet

Vilkårene for de medarbejdere, der indgår i nødberedskabet, fastlægges i den centrale rammeaftale. Da denne endnu ikke er indgået, kender vi ikke de eksakte vilkår, der vil være gældende. Med udgangspunkt i nødberedskabsaftaler indgået i forbindelse med konflikter på bl.a. Dansk Sygeplejeråds område, har vi nedenfor skitseret, hvordan det måske kommer til at se ud.

Udgangspunktet er normalt, at medarbejdere, der indgår i nødberedskabet honoreres med timeløn for det antal timer, de indgår i nødberedskabet. Timelønnen fastsættes med udgangspunkt i de pågældende medarbejders normale faste løn. Herudover ydes aften-, nat- og weekend og helligdags tillæg efter samme regler, som for timelønnede. Det betyder, at der ikke optjenes afspadsring, men alt udbetales herunder 37/3-afspadsring, honorering for arbejde på søn- og helligdage.

Der indbetales endvidere pension for de timer, der præsteres i nødberedskabet.

Ikke nødberedskab på alle arbejdspladser

Blandt de arbejdspladser, der er udtaget til konflikt vil der være enkelte, hvor der ikke vil være behov for etablering af nødberedskab.

Som eksempler kan nævnes tilsynsenheder og visse dagtilbud. Man skal være opmærksom på, at lukning af dagtilbud under henvisning til uopsættelige eller livtruende situationer kan medføre behov for ekstra bemanning i dagtimerne på visse døgntilbud.

Særlige forhold

Undtagelse af særlige funktioner fra konflikt

I forbindelse med de lokale forhandlinger om nødberedskabet kan det aftales, at bestemte funktioner og opgaver undtages fra konflikte. Det antages, at de lokale arbejdsgiver parter vil rejse krav om, at nogle af ledergrupper, der er varslet konflikt for undtages fra konflikten.

Det er en lokal beslutning, hvorvidt et sådant ønske skal efterkommes. Den endelige beslutning bør træffes efter forudgående drøftelse med de berørte ledere. Alternativt vil ledere, der er omfattet af konflikten, kunne indgå i nødberedskabet.

Vejledning om nødberedskab

Undtagelse af afdelinger

Undervejs under konflikten vil der ligeledes kunne opstå situationer fx overbelægning, meget sygdom el.lign. hvor TR ikke kan dække nødberedskabet. I disse tilfælde skal kredsen involveres mhp at få aftalt undtagelse af den pågældende afdeling fra konflikten med kommunen/regionen.

Uenighed på arbejdsstedet

Hvis der opstår uenighed om forståelsen af beredskabsaftalen, eller hvis der opstår spørgsmål om fx nødberedskabs tjenesteplanens praktiske tilrettelæggelse, bemanningen, valg af vagttype, eller hvilke funktioner, der skal indgå i beredskabet, skal kredsen kontaktes. Ledelsen vil tilsvarende kunne kontakte Danske Regioner eller KL.

Hvis spørgsmålet ikke afklares ved en sådan første kontakt, vil det blive forhandlet mellem Socialpædagogerne og den pågældende arbejdsgiver.

Hvis der undervejs i konflikten opstår uenighed om, hvorvidt en opgave er livsvigtig, uopsættelig eller påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger, skal opgaven udføres, og så skal det efterfølgende indberettes via et uenighedsskema til såvel kredsen som forbundet. Der sker herefter en konkret vurdering af hvorvidt spørgsmålet skal drøftes med arbejdsgiverne.

Bilag 1: Rammeaftale KL

KL

Socialpædagogernes Landsforbund

Rammeaftale om nødberedskab mellem KL og Socialpædagogerne vedrørende beskæftigelse af organisationens medlemmer under de pr. 4. og 10. april 2018 varslede arbejdsstandsninger

I. Indledende bestemmelser

§ 1

Stk. 1

Formålet med denne rammeaftale er at regulere rammerne for det beredskab, som opretholdes i de kommuner/ansættelsesmyndigheder, der berøres af de pr. 4. og 10. april 2018 varslede arbejdsstandsninger. Beredskabet skal sikre, at livsvigtige og uopsættelige opgaver, opgaver der er påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt opgaver med bevarelse af store værdier, udføres.

Stk. 2

Ansatte, der er medlem af Socialpædagogerne, og som under arbejdsstandsningen udpeges til at udføre arbejde i henhold til § 8 i Hovedaftale mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af 16. august 2012 aflønnes efter reglerne i:

- Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlede område
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter

Stk. 3

Under konflikten modtager de i stk. 2 udpegede ansatte timeløn efter henholdsvis overenskomst eller protokollat.

Bemærkning:

Timelønnen beregnes på grundlag af den faste løn (grund-, kvalifikations- og funktions-løn, udligningstillæg og overgangstillæg), den pågældende ansatte oppebar inden arbejdsstandsningen.

Vejledning om nødberedskab

Hvis en ansat umiddelbart forud for arbejdsstandsningen var pensionsberettiget, indbetaler kommunen/ansættelsesmyndigheden pension af timelønnen (eksklusiv de ikke-pensionsgivende lønbestanddele). Pensionskasse og pensionsprocent fastsættes på baggrund af, hvad der var gældende for den ansatte inden arbejdsstandsningen.

Aften-, nat-, weekend- og helligdagstjeneste honoreres efter overenskomstens regler om arbejdstidsbestemte ydelser for timelønnede, jf. arbejdstidsaftalens § 18 for så vidt angår § 13, stk. 2A – 2C og § 14 B, medmindre disse er konverteret til et fast tillæg som led i den faste løn.

Ansatte, der efter ledelsens anvisning står til rådighed for det daglige nødberedskab (rådighedsvagt), honoreres med et ikke-pensionsgivende tillæg på 300 kr. (31. marts 2000 niveau) pr. vagt.

Der optjenes anciennitet af enhver art, når der arbejdes i et nødberedskab.

Lønnen afregnes hver 14. dag, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter (TR/FTR) tilknyttet et konfliktområde er under konflikten vagtfri. TR/FTR betragtes fortsat som ansat ved kommunen/ansættelsesmyndigheden og er til disposition for kommunen/ansættelsesmyndigheden i hele nødberedskabsperioden. De pågældende oppebærer herfor sædvanlig løn for 37 timer pr. uge inklusiv pension.

Ved lovlig forfald hos TR/FTR indtræder suppleanten for denne. Hvis der ikke er valgt en TR/FTR, eller der opstår forfaldssituationer, indtræder organisationen/kredsen i tillidsrepræsentantfunktionen.

Kommunen/ansættelsesmyndigheden betaler TR/FTR afholdte telefonudgifter, der er en følge af kontakten mellem kommunen/ansættelsesmyndigheden og TR/FTR i nødberedskabsperioden. I det tilfælde, hvor TR/FTR ikke har en mobiltelefon i forvejen, stiller kommunen/ansættelsesmyndigheden en til rådighed for TR/FTR's arbejde med nødberedskabet.

§ 2

Den nærmere afgrænsning af det personale, der i den enkelte kommune/ansættelsesmyndighed udpeges til at udføre arbejde i dag-, aften- og nattjeneste under arbejdsstandsningen, sker i særlige lokale aftaler, jf. § 7.

II. Fællesbestemmelser vedrørende forholdene under arbejdsstandsningen

§ 3

Stk. 1

De i henhold til den lokale aftale udpegede ansatte må kun udføre arbejde, som er livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger samt opgaver med bevarelse af store værdier.

Vejledning om nødberedskab

Stk. 2

Hvis TR/FTR er uenig i ledelsens vurdering af, om arbejde er omfattet af stk. 1, kan TR/FTR efterfølgende forlange den konkrete situation forelagt f.eks. en praktiserende læge eller anden til formålet sagkyndig person.

Bemærkning:

Så vidt muligt skal det på forhånd afklares hvilke arbejdsopgaver, der er omfattet af nødberedskabet. Såfremt dette ikke er muligt, skal opgaven udføres, hvis ledelsen skønner, at opgaven er omfattet af stk. 1. TR/FTR kan efterfølgende forlange den konkrete situation forelagt f.eks. en praktiserende læge eller anden til formålet sagkyndig person.

§ 4

I tilfælde af katastrofe kan hele det af arbejdsstandsningen omfattede personale indkaldes.

§ 5

Stk. 1

I livstruende eller andre uopsættelige situationer kan de i lokalaftalen fastlagte antal beskæftigede for en kortvarig periode ændres efter aftale mellem vedkommende ledelse og TR/FTR. Dette forudsætter, at TR/FTR får godkendelse af organisationen/kredsen.

Stk. 2

Der kan ikke ud over det i stk. 1 hjemlede på arbejdsstedet aftales afvigelser fra lokalaftalen.

§ 6

Der tillægges organisationen adgang til ved deres TR/FTR på arbejdsstedet at gennemgå alle funktioner, der under arbejdsstandsningen er udført i henhold til denne aftale og lokalaftalen og uddrage oplysninger herfra. Borgernes navne må ikke registreres.

Kontrolarbejdet må ikke belaste det arbejdende personale.

III. Særligt om lokalaftalerne

§ 7

Stk. 1

Lokalaftaler, jf. § 2, udarbejdes af kommunen/ansættelsesmyndigheden og kredsen i samarbejde med TR/FTR og skal indeholde en beskrivelse af, hvilke stillinger i antal og karakter, der, uanset den varslede arbejdsstandsning, fortsat skal bestrides. Lokalaftaler underskrives af organisationen/kredsen.

Vejledning om nødberedskab

Stk. 2

De lokale aftaler skal endvidere indeholde bestemmelser om fremgangsmåden ved udarbejdelsen af nødtjenesteplaner, og at nødtjenesteplaner skal godkendes af organisationen/kredsen. De lokale aftaler skal endelig indeholde bestemmelser om, at uoverensstemmelser vedrørende nødtjenesteplaner og forståelse heraf skal afgøres efter reglerne i § 8.

Stk. 3

Den lokale aftale skal være indgået snarest muligt og inden konfliktens begyndelse. Bekræftelse herpå udfærdiges straks af de lokale parter og indsendes til rammeaftalens parter på følgende e-mailadresser:

Socialpædagogerne: nodberedskab@sl.dk

KL: lokalnodberedskab@kl.dk

Stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om indgåelse af den lokale aftale, udarbejder de lokale parter en kort beskrivelse af uenigheden. Uenighedsreferatet underskrives af de lokale parter og indsendes straks til rammeaftalens parter på ovenstående e-mailadresser.

Lokalaftale om nødberedskab indgås herefter mellem KL og organisationen med bistand fra de lokale parter.

IV. Tvivlsspørgsmål

§ 8

Stk. 1

I tilfælde af at der ikke kan opnås enighed lokalt, kan tvivlsspørgsmål om:

- forståelsen af denne aftale
- nødberedskabets praktiske tilrettelæggelse
- afgrænsningen af livsvigtige og uopsættelige opgaver, opgaver der er påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger, opgaver med bevarelse af store værdier og nødvendigt beredskab

begæres optaget til forhandling mellem rammeaftalens parter snarest muligt. Er konflikten iværksat, kan forhandlingen begæres afholdt inden 24 timer efter begæringens fremsættelse.

I forhandlingen mellem rammeaftalens parter deltager de lokale parter. Efter begæring af en af de lokale parter kan andre også deltage.

Vejledning om nødberedskab

København, den 21. marts 2018

For KL

Ida Chidekel

For Socialpædagogernes Landsforbund

Niels Lønbæk Pedersen

Protokollat 1

Med henvisning til § 7, stk. 5, i Hovedaftalen mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund er parterne enige om, at pædagogisk-administrative ledere ansat efter Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01) undtages fra den af Socialpædagogisk Landsforbund pr. 4. april 2018 varslede arbejdsstandsning.

For Socialpædagogernes Landsforbund

Niels Lønbæk Pedersen

For KL

Ida Chidekel

Lokalaftale om nødberedskab

[KOMMUNE/ANSÆTTELSESMYNDIGHED]

[ORGANISATION]

Aftale mellem [KOMMUNE/ANSÆTTELSESMYNDIGHED] på den ene side og [ORGANISATION] på den anden side vedrørende beskæftigelse af medlemmer ansat efter Overenskomst [xxx] under de pr. 4. og 10. april 2018 varslede arbejdsstandsninger i [KOMMUNE/ANSÆTTELSESMYNDIGHED].

Aftalen er indgået i henhold til § 2 i rammeaftale af [DATO] mellem KL og [ORGANISATION] om beskæftigelse af organisationens medlemmer under de pr. 4. og 10. april 2018 varslede arbejdsstandsninger.

§ 1

Stk. 1

Til brug for varetagelse af arbejdet i/på [KOMMUNE/ANSÆTTELSESMYNDIGHED],

_____ er der enighed om, at der opretholdes et beredskab som følger:

Stk. 2

Beredskabet skal fremgå af den aftalte nødtjenesteplan, jf. § 2.

§ 2

Stk. 1

På grundlag af navnelister, som fremlægges af ledelsen, udarbejdes i samarbejde med tillidsrepræsentanten en nødtjenesteplan. Denne godkendes af [ORGANISATION].

Stk. 2

Ved udarbejdelsen skal der tages hensyn til, at de enkelte arbejdsfunktioner skal kunne udføres forsvarligt.

Stk. 3

Uoverensstemmelser vedrørende nødtjenesteplanen og dennes forståelse afgøres efter reglerne i § 8 i rammeaftalen mellem KL og [ORGANISATION].

Vejledning om nødberedskab

_____, den

For [KOMMUNE/ANSÆTTELSESMYNDIGHED]

For [ORGANISATION]

Bilag 2: Rammeaftale RLTN

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Socialpædagogernes Landsforbund

Rammeaftale mellem RLTN og Socialpædagogernes Landsforbund om nødberedskab under arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2018

I. Formål

§ 1. Formålet med denne aftale er at regulere rammerne for det beredskab, som opretholdes på de arbejdssteder, der berøres af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2018. Beredskabet skal sikre, at livsvigtige og uopsættelige opgaver samt opgaver, der er påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt forlighedstruende følger, udføres.

II. Lokale aftaler om nødberedskab

§ 2. Den nærmere afgrænsning af det personale, der i den enkelte region udpeges til tjeneste under arbejdsstandsning, sker i særlige aftaler (lokaftaler).

Stk. 2. Lokalaftaler vedrørende beskæftigelse af medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund under arbejdsstandsning på de berørte arbejdssteder indgås i de enkelte regioner. Aftalerne indgås mellem den respektive region og Socialpædagogernes Landsforbunds lokale kreds.

Regionen tager initiativ til forhandling af lokaftale.

Udkast til standardlokaftale er vedlagt som bilag 1.

Stk. 3. Lokalaftalerne skal indeholde en beskrivelse af de opgaver/den personkreds, herunder antallet af personer og eventuelt særlige krav til disse, der uanset arbejdsstandsning skal udføre arbejde.

Stk. 4. Der kan efter lokaftalen udpeges personer til at udføre arbejde i dagtjeneste, aften- og nattjeneste og rådighedstjeneste under arbejdsstandsningen.

Vejledning om nødberedskab

Stk. 5. De lokale aftaler skal endvidere indeholde bestemmelser om fremgangsmåden ved udarbejdelsen af nødtjenesteplaner, og om at nødtjenesteplaner skal godkendes af Socialpædagogernes Landsforbunds kredse. De lokale aftaler skal endelig indeholde bestemmelser om, at uoverensstemmelser vedrørende nødtjenesteplaner og disses forståelse skal afgøres efter reglerne i § 8.

Stk. 6. Lokalaftalerne skal være indgået senest dagen før arbejdsstandsningens ikrafttræden. Bekræftelse herpå udfærdiges straks af de lokale parter. De lokale parter indsender pr. mail hver især bekræftelsen til rammeaftalens respektive parter.

Stk. 7. Såfremt der ikke kan opnås enighed parterne imellem i den enkelte region om en lokalaftale, udarbejdes der en kort beskrivelse af uenigheden. Uenighedsreferatet underskrives af de lokale parter og indsendes pr. mail til rammeaftalens parter. Lokalaftale om nødberedskab indgås herefter mellem RLTN og Socialpædagogernes Landsforbund eventuelt med bistand fra de lokale parter.

III. Vilkår for arbejde under nødberedskab

§ 3. Personer, der under arbejdsstandsning udpeges til at udføre arbejde i henhold til bestemmelserne i hovedaftalen af 19. februar 2008 mellem RLTN og Socialpædagogernes Landsforbund aflønnes med timeløn efter regler, som er indeholdt i de overenskomster, som udløber 01-04-2018, og som er indgået med Socialpædagogernes Landsforbund.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen og i aften/nattjeneste som 1/1768 af nettoårslønnen efter den pågældendes stilling på baggrund af den grund-, kvalifikations- og funktionsløn som fremgår af den seneste lønseddel. Der ydes endvidere særydelser efter kapitel 3 i arbejdstidsaftale af 14. april 2016 indgået mellem RLTN og Socialpædagogernes Landsforbund m.fl.

Personer der efter aftale står til rådighed til sygdomsdækning i det daglige nødberedskab ud over den aftalte faste bemanning i nødtjenesteplanen honoreres med et tillæg på 300 kr. (1. januar 2000-niveau) pr. vagt af 8 timers varighed eller derunder. Ved rådighed til sygdomsdækning for længere vagtperioder end 8 time honoreres forholdsæssigt

Der optjenes anciennitet af enhver art.

Lønnen afregnes ugentligt med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. For udpegede personer, som umiddelbart forud for arbejdsstandsningen har været berettiget til pension, betaler regionen til PKA den pensionsprocent som fremgår af den seneste lønseddel af

Vejledning om nødberedskab

timelønnens pensionsgivende lønde. Der ydes pension af de pensionsgivende særydelser. Pensionsindbetalingen udgør såvel arbejdsgivers pensionsbidrag som egetbidraget.

Stk. 3. For personer, der udpeges til at udføre arbejde under arbejdsstandsningen, indsendes til Socialpædagogernes Landsforbund ved udgangen af hver måned, for hver enkelt, oplysninger om indtjent løn m.v. under konflikten, herunder særlige oplysninger om beløb, der er overført til pensionskassen i henhold til overenskomsten. Oplysningerne skal sendes til Nodberedskab@sl.dk

Stk. 4. Tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter (TR/FTR) tilknyttet et konfliktområde er under konflikten vagtfri. TR/FTR betragtes fortsat som ansat og er til disposition for regionen i hele nødbereidskabsperioden. De pågældende oppebærer herfor sædvanlig løn for 37 timer pr. uge inkl. pension.

Ved lovligt forfald hos TR/FTR indtræder suppleanten for denne. Hvis sådanne ikke er valgt eller i andre forfaldssituationer, indtræder Socialpædagogernes Landsforbunds lokale kreds i TR-funktionen.

Regionen betaler de af TR/FTR afholdte telefonudgifter, som er en følge af kontakten mellem regionens institutioner og TR/FTR i nødbereidskabsperioden. I de tilfælde, hvor TR/FTR ikke har en mobiltelefon i forvejen, stiller regionen en til rådighed for TR/FTR's arbejde i nødbereidskabet.

§ 4. De i henhold til denne aftale udpegede personer må udføre det arbejde, som af den stedlige ledelse eller efter lægefaglig vurdering i øvrigt foreskrives som livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt forlighedstruende følger.

Personer, som er beskæftiget med vedligeholdelse af nødbereidskabet, må udføre det arbejde, som i den forbindelse er påkrævet.

Stk. 2. Herudover må det beskæftigede personale udføre arbejde som aftalt i lokalaftalen.

Stk. 3. Ved iværksættelse af arbejdsstandsning påhviler ansvaret for udarbejdelse af nødtjenesteplaner, og at disse fungerer i praksis, den lokale kreds, eller tillidsrepræsentanten hvis denne bemyndiges hertil i samarbejde med den lokale ledelse/vagtplanlægger. Arbejdet omkring nødbereidskaber udføres i øvrigt i et samarbejde mellem ledelse og TR.

§ 5. I livstruende eller andre uopsættelige situationer kan det i lokalaftalen fastlagte antal beskæftigede personer for en kortvarig periode ændres efter aftale mellem de berørte medarbejders tillidsrepræsentant og den respektive region/dennes stedlige ledelsesrepræsentant.

Vejledning om nødberedskab

Dette forudsætter, at tillidsrepræsentanten efterfølgende får godkendelse fra den pågældende organisation.

I forbindelse med udarbejdelsen af nødtjenesteplaner, jf. bilag 1, bør der være opmærksomhed på, at ovenstående situation forbliver undtagelsen. Det skal aftales lokalt, hvordan der ved udvidelse honoreres svarende til bestemmelserne i § 19 og § 23, stk. 4-6 i opsagt arbejdstidsaftale af 14. april 2016.

Ved flere sådanne midlertidige udvidelse af det planlagte beredskab, skal den lokale aftale genforhandles, hvis en af parterne ønsker det.

Stk. 2. Der kan ikke udover det i stk. 1 hjemlede på stedet aftales afvigelser fra lokalaftalen.

§ 6. I tilfælde af katastrofe eller katastrofelignende situationer kan hele det af arbejdsstandsningen omfattede personale indkaldes.

§ 7. Socialpædagogernes Landsforbunds tillidsrepræsentanter på stedet har adgang til at gennemgå alle funktioner, der under arbejdsstandsningen er udført i henhold til denne aftale og lokalaftalen, og uddrage tilgængelige oplysninger herfra. Borgernes navne må ikke registreres.

Kontrolarbejdet må ikke belaste det arbejdende personale.

IV. Tvivlsspørgsmål

§ 8. I tilfælde af, at der ikke kan opnås enighed lokalt, kan tvivlsspørgsmål:

- om forståelsen af denne aftale
- om nødberedskabets praktiske tilrettelæggelse og omfang
- om afgrænsningen af livsvigtige og uopsættelige opgaver, samt opgaver, der er påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger

begæres optaget til forhandling mellem rammeaftalens parter snarest muligt. Er konflikten iværksat, kan forhandling begæres afholdt inden 24 timer efter begæringens fremsættelse.

Stk. 2. I forhandlingen deltager aftalens og i givet fald lokalaftalens parter samt efter begæring fra én af parterne tillige også andre.

Hvis forhandlingen ikke fører til enighed, kan enhver af parterne i denne aftale fastsætte særlige betingelser til sikring af, at der bliver udført netop det arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet for at undgå helbreds- og eller varigt førlighedstruende følger.

Vejledning om nødberedskab

København, den 22.03.2018

For RLTN:

Ole Lund Jensen/Lisbeth Sørensen

For Socialpædagogernes Landsforbund:

Niels Lønbæk Pedersen

BILAG 1

Aftale mellem Region XX og Socialpædagogerne [kreds] om nødberedskab under arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2018.

(Indgået i henhold til rammeaftale af XXX-2018.)

§ 1. Til brug for varetagelsen af arbejdet inden for funktioner, der er omfattet af arbejdsstandsning, er der enighed om:

- a) at den sædvanlige bemanning i nattimer opretholdes uændret,
- b) at der til dag- og aftentjeneste på alle ugens dage på xx (afdeling eller lignende) udtages det i bilag A nævnte personale.

Stk. 2. Beredskabet for hver af de af arbejdsstandsningen omfattede afdelinger skal fremgå af den aftalte nødtjenesteplan, jfr. § 2.

§ 2. På baggrund af navnelister, som fremlægges af regionen, udarbejdes i samarbejde med den lokale tillidsrepræsentant en nødtjenesteplan. Denne godkendes af den lokale kreds.

Stk. 2. Ved udarbejdelsen skal der tages hensyn til, at de enkelte arbejdsfunktioner skal kunne udføres forsvarligt.

Stk. 3. Uoverensstemmelser vedrørende nødtjenesteplanen og dennes forståelse afgøres efter reglerne i § 8 i rammeaftalen.

§ 3. (Særlige bestemmelser).

Den

For Region XX:

For Socialpædagogernes Landsforbund XX:

Vejledning om nødberedskab

Bilag A til aftale mellem Region _____ og Socialpædagogernes Landsforbund XX vedrørende beskæftigelse af medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund under arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2018.

Til brug for varetagelsen af arbejdet inden for funktioner, der er omfattet af arbejdsstandsningen, er der enighed om, at der til opretholdelse af et beredskab i dag- og aftentjeneste alle ugens dage udtages (antal stillinger):

Dagtjeneste, der fordeles på følgende dage:

Aftentjeneste på følgende ugedage:

Nattjeneste på følgende ugedage:

SOCIALPÆDAGOGERNE

Brolæggerstræde 9
1211 København K

www.sl.dk

7248 6000

Socialpædagogernes 39.000 medlemmer arbejder for og med børn, unge og voksne med sociale problemer eller funktionsnedsættelser.

Følg os på [Facebook](#) og [Twitter](#).