

## Kompetencefordeling ved indgåelse af lokale aftaler om arbejdstid

Der kan indgås 2 slags lokalaftaler om arbejdstid.

### **Aftaler jævnfør arbejdstidsreglerne og aftaler om hviletid for medhjælpere, socialpædagoger og værkstedsassistenter i kommuner og regionen.**

Med udgangspunkt i arbejdstidsaftalen

Overenskomster og aftaler. Arbejdstidsaftaler m.m.

**TR** har kompetence til at indgå aftaler med **lederen**. Bortset fra aftaler om daglig arbejdstid under 5 timer og over 10 timer, og aftaler om at normperioden forlænges udover 16 uger, hvor kredskontoret skal være medunderskriver.

PFF og særlige stillinger har ingen arbejdstidsaftale - kontakt kredskontoret.

**Husk** at arbejdsmiljøreglerne - herunder hviletidsbestemmelserne - **skal** overholdes.

Tjeneste kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Aftale om nedsættelse af hviletiden mellem 2 døgn arbejde kan max nedsættes 2 gange pr. uge.

### **Bestyrelsens holdning til indgåelse af arbejdstidsaftaler:**

Bestyrelsen opfatter de gældende arbejdstidsregler som en foranstaltning, der modvirker nedslidning og udbrændthed.

Det følgende er overvejelser, bestyrelsen har gjort sig, og som vi mener, bør tages med i betragtning, når aftaler jævnfør den decentrale arbejdstidsaftale indgås.

Hvis man påtænker at forlænge arbejdstiden på enkelte dage, bør det indgå i overvejelserne, hvilke konsekvenser dette får på resten af ugen.

Kan man stadig sikre kontinuiteten, selv om en arbejdsuge for nogle medarbejderes vedkommende afvikles på få dage?

Hvad er de normeringsmæssige konsekvenser?

Det frarådes at give arbejdstidsaftalen en lang tidshorizont.

Desuden anbefaler vi, at ordningen evalueres hurtigt i forløbet med henhold til eventuelle justeringer.

Aftal en evalueringsdato, og skriv det i aftalen. Arbejd i personalegruppen med, hvilke parametre I ønsker at måle/evaluere på, f.eks. sygefravær, voldsrisiko, alm. trivsel, trætheds- og udbrændthedssymptomer.

En lokalaftale bør altid have så kort et opsigelsesvarsel som muligt, f.eks. 3 måneder.

Det bør sikres, at alle medarbejdere, der skal arbejde under aftalen, skriftligt tilkendegiver, at de er indforstået med vilkårene.

På den måde har TR'en garanti for, at der ikke siden hen kan opstå tvivl om, hvorvidt den enkelte medarbejder er omfattet af aftalen eller ej.

### **Aftaler jævnfør den decentrale arbejdstidsaftale**

Med udgangspunkt i arbejdstidsaftalen:

KTO-aftaler om arbejdstid mv., rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Her har TR ikke kompetence til at indgå aftale.

Forslag til aftale fremsendes til kredskontoret til godkendelse.

Det er således kredskontoret, der har kompetence til at indgå denne aftale.

En decentral arbejdstidsaftale vil kunne indeholde bestemmelser om:

Planlægning af arbejdstid

Ændringer i planer

Opgørelse af arbejdstid

Overarbejde

Arbejds miljøforhold

Timebank

**Husk** også at EU-direktivet om arbejdstid **skal** overholdes.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde over en 4 måneders periode. For Socialpædagogernes vedkomne er referenceperioden dog 12 måneder.

### **Aftaler om frivilligt "merarbejde" / overarbejde for fuldtidsansatte:**

Bestyrelsen kan ikke acceptere, at der i forbindelse med overarbejde kun aflønnes i forholdet 1:1. De gældende regler for overarbejde skal altid overholdes.

Bestyrelsen henstiller til, at aftalerne koordineres med de andre faglige organisationer.

**Vedtaget på Bestyrelsesmøde den 14. april 2016**