

NOTAT

2. APRIL 2020

JOURNALNUMMER

SKREVET AF
HANS CHRISTIAN ANDERSEN

LOKALAFTALE OM SÆRLIGE ANSÆTTELSESMÆSSIGE VILKÅR I FORBINDELSE MED COVID-19

Denne aftale mellem Stevns Kommune på den ene side og BUPL Sydøst på den anden side er en udmøntning af den fælleserklæring, som KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået. I fælleserklæringen er der enighed om, at det fortsat er nødvendigt at løfte de kritiske funktioner i kommunerne. Det betyder, at medarbejdere i denne ekstraordinære situation kan blive anvist at skulle varetage opgaver i kritiske funktioner eller opgaver i tilknytning hertil på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder, end de normalt udfører deres daglige arbejde.

Formålet med denne aftale er at understøtte sundheds – og børneområde i forbindelse med sygdom og forebyggende hjemsendelser på baggrund af Sundhedsstyrelsens anbefalinger samt opruste, hvis Stevns Kommune får mange opgaver fra som følge af Covid-19.

Arbejde uden for eget overenskomstmråde

Stevns Kommune ønsker at have mulighed for midlertidigt at flytte Kommunens medarbejdere til arbejdsopgaver/-funktioner som henhører under et andet overenskomstmråde end den overenskomst, som medarbejderen er ansat efter.

De midlertidige ændringer i arbejdsopgaver/-funktioner uden for eget overenskomstmråde kan kun ske, hvor det er nødvendigt i forhold til at kunne opretholde forsvarlig drift og det nødvendige beredskab på kommunens arbejdspladser.

Stevns Kommune vil appellere til Kommunens medarbejderes frivillighed til at påtage sig opgaven. Interesserede medarbejdere vil indgå i en pulje, der er til rådighed. Medarbejderne har mulighed for at trække udsagnet om frivillighed tilbage. Hvis Stevns Kommune ikke kan opretholde de kritiske funktioner af frivillighedens vej, kan Stevns Kommune pålægge medarbejdere at varetage kritiske funktioner uden for eget overenskomstmråde. Pædagoger kan ikke mod egen vilje blive pålagt at varetage opgaver alene hos borgere i private hjem.

24. MARTS 2020

Ved fordeling af arbejdsopgaver vil der blive taget hensyn til den enkelte medarbejders nuværende kompetencer og øvrige forhold, herunder helbredsmæssige forhold og skånebehov.

Medarbejdere vil få den nødvendige oplæring og instruktion, når de får andre opgaver, så hensyn til borgere og ansatte sikres bedst muligt.

Ansættelsesvilkår ved overflytning

Alle medarbejdere, der midlertidig ændrer arbejdssted, bibeholder deres nuværende løn. Det er også her, de ledelsesmæssigt hører til. Parterne er enige om, at der ikke udarbejdes tillæg til ansættelseskontakt for udlånet. Lederen i udlånsansættelse har instruksbeføjelser i forbindelse med de konkrete vagter og opgaver.

Der betales arbejdstidsbestemte ydelser, herunder evt. overtidsbetaling efter medarbejderens nuværende overenskomst/aftaleområde, selvom de varetager opgaver i kritiske funktioner eller opgaver i tilknytning hertil uden for eget overenskomstråde. Som afvigelse af overenskomsten udbetales der 40,81 kr. i 00-niveau pr. påbegyndt halve time for arbejde mellem 17.00 og 06.00 i hverdage. Tillægget er ikke pensionsgivende. På andre tidspunkter finder overenskomstens § 14 anvendelse, medmindre man allerede modtager særydelser for denne vagt, herefter kaldet udlånsansættelsen. Det betyder, at der ikke sker dobbelthonorering af særydelser. Der er ikke mulighed for aflønning ift. arbejdstidsaftalens §15 i aftaleperioden.

Beklædning

Hvis der bruges uniform på arbejdsstedet, vil der så vidt muligt blive sørget for dette i forbindelse med varetagelsen af de nye opgaver.

Kørsel i egen bil

Hvis medarbejderen stiller eget køretøj til rådighed, betales kørselsgodtgørelse efter statens høje takst for merkørsel til det midlertidige arbejdssted. Det betyder, at det alene er differencen mellem afstanden fra det midlertidige arbejdssted til bopælen og afstanden den fra det normale arbejdssted til bopælen og der alene udbetales, hvis der er længere til det midlertidige arbejdssted end det normale arbejdssted.

Udløb

Aftalen udløber senest med fælleserklæring den 31. maj 2020. Er der ikke længere behov for lokalaftalen, fordi Stevns kommunes ansatte varetager deres normale funktioner, bortfalder aftalen.

Der er undervejs i aftaleperioden en gensidig forpligtelse til at tale sammen, såfremt situationen og behov ændrer sig markant.



24. MARTS 2020

Dato:

Underskrifter
