

## **Rammeaftale om vilkår for arbejde, som allerede ansatte frivilligt påtager sig som følge af den ekstraordinære situation relateret til COVID-19**

Den ekstraordinære situation relateret til COVID-19 indebærer behov for, at allerede ansatte medarbejdere kan løse opgaver uden for dækningsområdet af den overenskomst, de er ansat efter. Det drejer sig om nødvendige eller kritiske opgaver, særligt i forhold til det specialiserede døgnområde, sundheds- og ældreområdet.

Ledelsen sikrer den relevante instruktion, herunder også ift. hygiejne og brug af værnemidler, medicinhåndtering og konflikthåndtering, og at der så vidt muligt sikres en hensigtsmæssig fordeling af fast personale og frivilligt vagtpersonale.

Når den ansatte påtager sig en frivillig opgave, sker dette i dialog med den ansattes leder i hovedansættelsesforholdet, og under forudsætning af, at den ansattes samlede opgaver ikke overstiger dennes arbejdstidsnorm, medmindre der indgås anden aftale herom med nærmeste leder. Tilsagnet om frivillighed kan trækkes tilbage af medarbejderen.

I forhold til arbejdet med nye opgaver refererer den ansatte midlertidigt til ledelsen ved det nye arbejdssted. Det påhviler ledelserne af hhv. det nye arbejdssted og hovedansættelsesforholdet at være i tæt dialog om den ansattes forhold.

Denne aftale regulerer, hvad der skal betales til ansatte, der frivilligt påtager sig sådanne opgaver, helt eller delvist i stedet for at sine normale arbejdsopgaver.

Parterne har drøftet, om rammeaftalen kunne omfattet andet end frivilligt arbejde. De faglige organisationer tilkendegav, at hvis det mod forventning ikke lykkes for kommunerne at skaffe nok frivillig arbejdskraft, kan forhandlingerne genoptages.

### **Vilkår**

Den ansatte bevarer sin sædvanlige løn.

Ved arbejde på "skæve tidspunkter" får den ansatte derudover følgende betaling pr. time til fuld og endelig afregning for arbejdet:

Hverdage kl. 17-06 og lørdage:	50 kr./time
Søn- og helligdage	100 kr./time

Betalingen er i aktuelt niveau.

Den ansatte får ikke andre former for honorering af arbejdet, heller ikke for ændringer i arbejdstider i henhold til egen overenskomst som følge af arbejdet.

Eksempel 1: En pædagog tager en nattevagt på et plejecenter fra lørdag kl. 23- søndag kl. 07.  
Det udløser 750 kr. (1x50 kr + 7x100 kr.)

Eksempel 2: En pædagogmedhjælper tager en aftenvagt på et socialt botilbud fra kl. 15-23.  
Det udløser 300 kr. (6x50 kr.)

Betalingen ydes, uanset om den ansatte i sin sædvanlige løn også får tillæg for aften/nat eller søn- og helligdage, fordi den ansattes arbejdstid er planlagt sådan.

Betalingen forudsætter, at arbejdet på de enkelte dage er påbegyndt. Bliver den ansatte syg i arbejdstiden og må forlade arbejdsstedet, betales som om vagten blev gennemført som planlagt.

## Dækningsområde og ikrafttræden

Rammeaftalen gælder for de kommuner inden for Region Hovedstaden, der tiltræder aftalen, for så vidt angår følgende organisationer og grupper:

- FOA/PMF afd. 1, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 61.01, 64.41
- FOA/PMF afd. 4, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 61.01, 64.41
- FOA/PMF København Syd, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 61.01, 64.41
- FOA Nordsjælland, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 61.01, 64.41
- FOA Frederikssund, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 61.01, 64.41
- BUPL Storkøbenhavn, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 60.01, 69.31, 69.21
- BUPL Bornholm, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 60.01, 69.31, 69.21
- BUPL Hovedstaden (Tårnby Dragør), gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 60.01, 69.31, 69.21
- BUPL Nordsjælland, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 60.01, 69.31, 69.21
- Socialpædagogerne Bornholm, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 64.01, 69.21, 69.31, 44.01 og 64.41
- Socialpædagogerne Storkøbenhavn (bortset fra København og Frederiksberg, jf. gældende grænseaftaler med LFS), gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 64.01, 69.21, 69.31, 44.01 og 64.41
- Socialpædagogerne Nordsjælland, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 64.01, 69.21, 69.31, 44.01 og 64.41

Aftalen træder i kraft i den enkelte kommune fra det tidspunkt, hvor den tiltrædes af den enkelte kommune og den lokale afdeling af en faglig organisation, der har forhandlings- og aftalekompetencen. Hvis den enkelte kommune ønsker en aftale, er det kommunen, der har initiativpligt i forhold til dialogen med den enkelte afdeling/fagforening.

Aftalen bortfalder uden varsel fra det tidspunkt, hvor fælleserklæringen indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet ikke længere er gældende, eller der laves en aftale på hele KLs område der regulerer samme forhold. Den lokale aftale kan af hver af parterne opsiges med en uges varsel, dog ikke tidligere end den 13. april 2020..

Ved lokal uenighed om forståelse m.v. af rammeaftalen anbefales, at de lokale aftaleparter drøfter løsningsmuligheder.

*Gladsaxe Kommune* tiltræder pr. 31. marts 2020 ovenstående rammeaftale for så vidt angår:

- BUPL Storkøbenhavn, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 60.01, 69.31, 69.21
- FOA/PMF, Afdeling 1, gældende for medarbejdere på overenskomstråder: 61.01, 64.41

Aftalen er gældende for det pædagogiske personale i Børne- og Kulturforvaltningen. Aftalen omfatter det pædagogiske arbejde i de udvidede åbningstider (aften, nat og weekend) samt frivilligt arbejde under andre overenskomstråder.