



Lokalaftale om særlige ansættelsesmæssige vilkår i forbindelse med COVID-19

Kultur- og Økonomiforvaltningen
Personaleafdelingen

Dato	Dokumentnummer
12. januar 2021	2021-000545-1

Køge Rådhus
Torvet 1
4600 Køge

www.koege.dk

Tlf. 56 67 67 67

Kontakt:
Rune Leth
Tlf. +45 56 67 22 71
Mail personaleafdelingen@koege.dk

Denne aftale mellem Køge Kommune og BUPL er en udmøntning af den fælleserklæring, som KL og Forhandlingsfællesskabet har indgået. I fælleserklæringen er der enighed om, at det fortsat er nødvendigt at sikre, at de kritiske funktioner i forhold til borgerne og samfundet kan udføres. 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.

Formål med lokalaftalen

Formålet med denne aftale er at sikre, at kritiske funktioner i Køge Kommune kan løftes, hvis der som følge af COVID-19 opstår behov for at tilføre ekstra personaleresourcer.

Køge Kommune ønsker at have mulighed for at bede medarbejdere om at 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.

Arbejde uden for eget overenskomstområde

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

Køge Kommune vil appellere til medarbejderes frivillighed til at påtage sig opgaven. Hvis Køge Kommune ikke kan opretholde de kritiske funktioner af frivillighedens vej, kan Køge Kommune pålægge medarbejdere at varetage kritiske funktioner uden for eget overenskomstområde.

Ved fordeling af arbejdsopgaver vil der blive taget hensyn til den enkelte medarbejders nuværende kompetencer og øvrige forhold, herunder helbreds-mæssige forhold og skånebehov. Medarbejdere kan endvidere ikke varetage funktioner, der kræver en sundhedsfaglig uddannelse, medmindre de har den fornødne uddannelses-mæssige baggrund.

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 samt evt. særydelser, herefter kaldet hovedansættelsesforholdet. Det er også her, de ledelsesmæssigt hører til. Parterne er enige om, at der ikke udarbejdes tillæg til ansættelseskontakt for udlånet.

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 overenskomstområde. Særydelser betales for vagter på ændrede arbejdstider og -sted, medmindre man allerede modtager særydelser for denne vagt, herefter kaldet udlånsansættelsen. Det betyder, at der ikke sker dobbelthonorering af særydelser. Lederen i udlånsansættelse har instruksbeføjelser i forbindelse med de konkrete vagter og opgaver.

Ved manglende varsling af ændrede vagter/arbejdstid udbetales den kompensation, der følger af den overenskomst, som den pågældende medarbejder er ansat efter (hovedansættelsesforholdet).

Ved væsentligt forlænget transporttid til det nye arbejdssted optages der drøftelse i forbindelse med godtgørelse efter kommunes retningslinjer for befordringsgodtgørelse.

Beklædning

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

Udløb

Aftalen udløber senest med fælleserklæring den 31. januar 2021. Er der ikke længere behov for lokalaftalen, fordi Køge kommunes ansatte varetager deres normale funktioner, bortfalder aftalen.

Dato:

Underskrifter

BUPL

Køge Kommune