

## Lokalaftale iht. Fælleserklæring dec. 2020 mellem KL og FH vedrørende arbejde uden for eget overenskomstrråde i forbindelse med Covid-19

Slagelse Kommune  
Center for Handicap og Psykiatri  
Center for Sundhed & Ældre

Den faglige organisation, BUPL  
forhandlingsberettiget organisation for  
de afgivende overenskomstrråder

Aftale mellem Slagelse Kommune, Center for Handicap & Psykiatri og Sundhed & Ældre på den ene side og BUPL på den anden side vedrørende midlertidig ændring af arbejdssted til arbejdsopgaver/-funktioner henhørende under et andet overenskomstrråde end ansættelsesområdet som følge af COVID-19. Aftalen omfatter også institutioner, der har driftsoverenskomst med Slagelse Kommune. Formålet med aftalen er at understøtte særlige områder i forbindelse med sygdom og forebyggende indsatser på baggrund af Sundhedsstyrelsens anbefalinger samt opruste særlige områder, hvis Slagelse kommune får mange opgaver i forbindelse med den verdensomspændende pandemi med Covid-19.

Aftalen er indgået inden for rammen af Fælleserklæringen mellem KL og FH dec. 2020. Ved tvivl om fortolkning af herværende aftale, vil medarbejderen aldrig kunne stilles ringere end iht. Fælleserklæringen.

### § 1.

Aftalen omfatter medarbejdere fra afgivende overenskomstrråder ansat efter en overenskomst med BUPL.

### § 2.

Pga. Coronasituationen kan Slagelse Kommune midlertidigt få brug for at flytte medarbejdere med en sundhedsfaglig, socialfaglig, socialpædagogisk, og pædagogisk assistent uddannelsesbaggrund til arbejdsopgaver /-funktioner, som henhører under et andet overenskomstrråde end den overenskomst, som medarbejderen er ansat efter.

Udgangspunktet for flytning er frivillighed. Opstår der efter ledelsens vurdering særligt kritiske situationer på et eller flere områder, kan medarbejdere midlertidigt anvises andre arbejdsfunktioner på disse områder. De midlertidige ændringer i arbejdsopgaver/-funktioner uden for eget overenskomstrråde kan kun ske, hvor det er nødvendigt, i forhold til at kunne opretholde forsvarlig drift og det nødvendige beredskab på kommunes arbejdspladser.

Beslutningen om flytning træffes med begrundet nødvendighed og ud fra sikkerhedsmæssig og faglig vurdering.

- **Arbejdsområder**

Hvis der mangler ressourcer vil det forsøges, for at aflaste personale der stadig arbejder, at de medarbejdere, der overflyttes, løser opgaverne, som er støttefunktioner og aflastningsfunktioner for det faste personale. Det vil overvejende være rengøring, smøre mad og sætte frem, evt. skære ud m.v.

- **Hvor anvises man arbejde?**

Ved fordeling af arbejdsopgaver vil der blive taget hensyn til den enkelte medarbejders nuværende kompetencer og øvrige forhold, og således at de mest kompetencekrævende opgaver vil blive løst af de nuværende medarbejdere på et område.

Det sikres i størst muligt omfang, at medarbejderne flyttes til et arbejdsområde, der ligger så tæt på det område, man normalt arbejder indenfor. Opgaverne er støttefunktioner og aflastningsfunktioner for det faste personale.

- **Oplæring i nye funktioner**

Der, hvor det forventes, at der i den kommende tid skal bruges ressourcer ud over dem, der forefindes på arbejdspladsen, vil der snarest muligt blive etableret oplæring af medarbejderne. Således at de er forberedt bedst muligt til den forventede flytning, og der er størst mulig fokus på sikkerhed, så smittespredning, arbejdsulykker m.v. undgås.

- **Flytning af medarbejdere**

Så vidt det er muligt, flyttes medarbejdere på frivillig basis. Medarbejderne melder sig frivilligt til nuværende leder, der videresender oplysningerne til sin nærmeste leder. Ved behov kan der oprettes et korps/jobbank.

Opdelingen er følgende:

Gruppe 1) Medarbejdere der melder sig frivilligt til midlertidigt at varetage en anden arbejdsfunktion.

Gruppe 2) Medarbejdere der såfremt det bliver nødvendigt, midlertidigt anvises til andre arbejdsfunktioner.

- Hvis en medarbejder anvises til andet arbejde, vil der hurtigst muligt være dialog om opgaven, med den stedlige leder, og så vidt det er muligt sker det i dialog sammen med afgivende og modtagne stedlige tillidsrepræsentant.
- Ved anvisning til andet arbejde, skal dette ske med længst muligt varsel i forhold til den konkrete situation
- Ved såvel anvisning til andet arbejde som ved tilbagevenden til eget arbejde, vil arbejdsgiver være opmærksom på, at medarbejderen ikke bidrager til yderligere smittespredning, herunder være opmærksom på et eventuelt behov for test og isolering hjemme.
- Der tages i størst mulig omfang individuelle hensyn til medarbejderens private forhold, herunder hensyn om der i husstanden er nogen i risikogruppen og om anvisningen vil indebære problemer i forhold til pasning af egne børn m.m.
- Medarbejdere i risikogruppen er undtaget flytning til andet overenskomstområde. Det drejer sig blandt andet om gravide, personer med nedsat immunforsvar og personer over 65 år.
- Det tilstræbes, at medarbejdere så vidt muligt flyttes til et tjenestested i nærheden af det normale tjenestested eller i nærheden af medarbejderens bopæl, så forøget transporttid så vidt muligt undgås.

### § 3.

Alle medarbejdere, der midlertidigt ændrer arbejdssted, bibeholder deres nuværende løn samt evt. særydelser, herefter kaldet hovedansættelsesforholdet. Det er også her, de ledelsesmæssigt hører til.

Herudover betales særydelser, herunder evt. overtidsbetaling efter den overenskomst, hvor man varetager arbejdsfunktionen. Særydelser betales for vagter på ændrede arbejdstider og – sted, medmindre man allerede modtager særydelser for denne ydelse, herefter kaldet udlånsansættelsen. Det betyder, der ikke sker dobbelthonorering for samme opgave.

Lederen i udlånsansættelsen har instruksbeføjelser i forbindelse med de konkrete vagter og opgaver. Lederen er forpligtet til at sørge for den fornødne oplæring/genoplæring herunder orientering om evt. brug af værnemidler. Alt andet personaleansvar ligger hos den nuværende leder.

Ved manglende varsling af ændrede vagter/arbejdstid udbetales den kompensation, der følger af den overenskomst der giver det højeste varslingsstillæg, enten egen eller udlånsoverenskomsten.

Såfremt der ikke kan blive stillet beklædning til rådighed, vil der blive udbetalt beklædningsgodtgørelse, tilsvarende overenskomst for social- og sundhedspersonale svarende til 2.550 kr. årligt i 00-niveau. Minimum udbetales der for 1 måned. Dog følger man vanlig praksis på arbejdspladsen. Hvis nuværende arbejdsplads bruger eget tøj, så vil det samme være gældende for medarbejdere der er udlånt.

Såfremt medarbejderen stiller eget køretøj til rådighed betales kørselsgodtgørelse efter de almindelige takstregler. Det betyder lav takst, medmindre der er udstedt kørselsbemyndigelse til denne opgave. Der udbetales efter samme praksis som nuværende ansatte får på området.

§ 4 For at skabe en tryk tilværelse for borgerne, ønsker Slagelse Kommune i så stor grad som muligt, at bruge de medarbejdere der er ansat på virksomheden i forvejen. Det kan betyde at aftalt ferie, afspadsring m.v. kan blive inddraget. Der forsøges i størst mulig omfang at det sker ad frivillighedens vej, men hvis der kommer til at mangle medarbejdere, og der ikke er nok der ønsker at annullere planlagt ferie/afspadsring, vil lederen diktere at det sker. Hvis der bliver behov for ferieændring, kan det alene ske iht. ferielovens bestemmelser.

§ 5.

Parterne er enige om, at der ikke udarbejdes tillæg til ansættelseskontrakt for dette udlån.

De faglige organisationer tager forbehold for evt. centrale aftaler, som giver medarbejderne bedre vilkår.

En organisation, eller flere af organisationerne, kan i forlængelse af denne aftale, indgå yderligere delaftaler, der yderligere specificerer rammerne.

Denne aftale udløber uden varsel, når forholdene er normaliserede igen, dog senest ved udløbsdatoer som følger Fælleserklæringen december 2020.

den 23. december 2020

Slagelse Kommune



BUPL 23.12.20

