

Aftalen gælder for medarbejdere ansat i Sundhed og Ældre, **Hjemmeplejen og Plejecentre** med ansættelse til fortrinsvis **DAGTJENESTE**

Aftalen omfatter månedslønnede medarbejdere omfattet af overenskomst for Social- og sundhedspersonale indgået mellem KL og FOA Fag og Arbejde (**73.01**) og overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i særlige stillinger (**69.31**) indgået mellem KL og BUPL, FOA og SL.

Aftalen omfatter **ikke** medarbejdere, hvis ansættelse er uden højeste tjenestetid.

Aftalen er indgået i overensstemmelse med Rammeforfølgelse om decentrale arbejdstidsaftaler (4.82) Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (4.81) Aftale om hviletid og fridøgn (79.02) Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.01).

Formålet med lokalaf-talen er bl.a. at have en smidig administration af arbejdstidsaftalens ændrede regler om frihed med søgnehellidage, samt et gensidigt ønske om udbetaling / afspadsering af de nævnte tillæg i denne aftale.

Ansatte i sommerferievikariater på max 3 måneders ansættelse

Medarbejdere, som ansættes i tidsbegrænsede stillinger til sommerferieaflysning, får alle timer/tillæg udbetalt måneden efter præsteret tjeneste. Timer/tillæg opgøres efter særydelsesperioder i vagtplan (4 eller 5 uger). Evt. FO-timer udbetales ligeledes.

8 timers ansættelse – fx hver anden weekend

Medarbejdere som ansættes med max 10 timer i gennemsnit pr uge, får alle timer/tillæg udbetalt måneden efter præsteret tjeneste. Opgøres efter særydelsesperioderne i vagtplan (4 eller 5 uger. FO-timer udbetales.

Aftale om hviletid og fridøgn (79.02)

Der er ikke indgået lokalaf-tale om ændring af hviletid eller fridøgn.

Lokal arbejdstidsaftale:

(§§ henviser til §§ i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.01)

§ 3 - Tjenesteplan og opgørelses-/normperiode

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i tjenesteplaner af 4 ugers varighed. Medarbejdere har elektronisk adgang til egen tjenesteplan via app/browser.

Længden på opgørelses-/normperioden er aftalt til **12 uger**. Første norm-/opgørelsesperiode for denne aftale starter: **18. december 2023**.

Ved indgåelse af denne aftale skal tjenestestederne tilrettelægge arbejdstiden i forhold til "skæv" norm-opgørelsesperiode:

- **Lützensvej 1+2** - Skæv normperiode -11.09.23- 17.12.23 (14 uger)
- **Solbakken** - Skæv normperiode - 11.09.23- 17.12.23 (14 uger)
- **Quistgården** - Skæv normperiode 11.09.23- 17.12.23 (14 uger)

Lokal aftale om arbejdstid indgået mellem Slagelse Kommune, FOA-Vestsjælland, BUPL-Midtsjælland og SL Socialpædagogerne-Midtsjælland



- **Q4** - Skæv normperiode 11.09.23– 17.12.23 (14 uger)
- **Hjemmet ved Noret** – Skæv normperiode 28.08.23 – 17.12.23 (16 uger)
- **Blomstergården** - Skæv normperiode 28.08.23 – 17.12.23 (16 uger)
- **Smedegade** – Skæv normperiode 28.08.23 – 17.12.23 (16 uger)

- **Skovvang** – alm. normperiode 25.09.23 – 17.12.23 (12 uger)
- **Møllebakken** - alm. normperiode 25.09.23 – 17.12.23 (12 uger)
- **Kirke Stillinge** - alm. normperiode 25.09.23 – 17.12.23 (12 uger)
- **Bjergbyparken** - alm. normperiode 25.09.23 – 17.12.23 (12 uger)
- **Hjemmeplejen** - alm. normperiode 25.09.23 – 17.12.23 (12 uger)

Ved overgang til ny normperiode med start den 18. december 2023 – opgøres præsterede normale arbejdstimer **ikke**.

Ved ansættelseskift eller omplacering mellem hjemmeplejeområder og plejecentre sker der ikke udbetaling af optjent afspadseringssaldi og ej heller tilgodehavende FO-dage. *Ansættes medarbejder i andet vagtlag end dagtjeneste vil der ske udbetaling af afspadseringssaldi.*

Ved ansættelseskift/omplacering/fratrædelse midt i en opgørelsesperiode opgøres normtiden ikke.

Der kan **ikke** ske byt af vagter over et normperiodeskift. *Et vagtbytte skal altid godkendes af leder inden byttet finder sted.* Et vagtbytte skal være udgiftsneutralt for arbejdsgiver. Byttevagter skal have samme timenorm –dvs. fx en 8 timers vagt kan kun byttes til en anden 8 timers vagt. Det skal altid fremgå af vagtplanen, hvem der har været i tjeneste.

§ 3 stk. 5 – Tjenesteplan under ferie

Timetallet i opgørelsesperioden ændres ikke under ferie. I stedet indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af tjenesteplanen.

§ 3, stk. 6 – Nedskrivning - søgnehelldage

Arbejdstidsaftalens bestemmelser om *nedsættelse af timer* i mødeplanen er gældende.

Ikke afviklet FO-dage ved fratræden følger 3 skridt, som er gensidigt udelukkende:

1. Hvis friheden er planlagt til afholdelse efter fratrædelsesdatoen, skal **der ikke** afregnes for ikke-afviklet FO-dage.
2. Hvis friheden ikke er planlagt til afholdelse, men **fortsat kan nå** at blive planlagt efter fratrædelsesdatoen og inden for en frist 3 måneder efter selve FO-dagen, skal **der ikke** afregnes for ikke-afviklet FO-dage.
3. Hvis friheden ikke er planlagt, ikke kan planlægges, og friheden forældes inden for fratrædelsesdatoen, udbetales ikke-afholdt FO-frihed med 7,4 time for fuldtidsansatte og for ansatte på deltid foretages forholdsmæssig udbetaling af antal timer pr FO-dag. Der udbetales med + 50% pr. FO-dag. Udbetalingen finder sted måneden efter fratræden.

§ 4 stk. 2 – Arbejdstidens længde

Længden af normaltjeneste er aftalt til at kunne udgøre mellem 5 og 10 timer. Den nedre grænse gælder ikke for deltidsansatte med mindre end gennemsnitlig 30 timer ugentligt arbejde.

§ 9 – Inddragelse af fridøgn

Honoreres efter reglerne om overarbejde jf. § 11.

Hovedregel: Timer og tillæg udbetales måneden efter præsteret tjenesten. Udbetaling følger særydelsesperioder i tjenestetidssystemet. (4 el. 5 uger).

Der kan efter forudgående aftale med nærmeste daglige leder aftales afspadsering af præsteret inddraget fridøgn (overarbejde).

Der skal være opmærksomhed på, at der jf. arbejdsmiljølovens bestemmelser, om minimum skal gives den ansatte et fridøgn inden for hver periode på 7 døgn.

Fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Da den daglige hvileperiode er på 11 timer, vil den ansatte derfor normalt have krav på en sammenhængende hvileperiode på 35 timer hvert 7. døgn.

§§ 11 og 12 – Over- og merarbejde

Definition af over- og merarbejde følger § 11 og § 12 i aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.01)

Overarbejde er tjeneste ud over den hyppigste daglige arbejdstidsnorm, som er **8 timer pr. dag**. Dette medfører ikke, at der ikke kan planlægges normaltjeneste op til 10 timer.

Over-/merarbejde er karakteriseret ved at være tjeneste ud over det planlagte. *Se også § 4 stk. 2 -arbejdstidens længde.*

Præsteret mer- og overarbejde følger bestemmelserne i overenskomstens arbejdstidsaftale (afspadsering 3 måneder)

Personalemøder

Det er frivilligt at deltage i personalemøder, som ligger uden for normal planlagt arbejdstid. Deltager en medarbejder i et personalemøde udenfor normal planlagt arbejdstid, betragtes den medgået tid som merarbejde / time-for-time. Der ydes ingen anden honorering ligesom, der ikke ydes befordringsgodtgørelse for at deltage i personalemøder.

Medarbejdere som ikke deltager i personalemøder uden for normalt planlagt arbejdstid er forpligtigede til at holde sig orienteret om personalemødets indhold ved at læse referater o. lign. fra møderne ligesom de er ansvarlige for at holde sig opdaterede i forhold til nye tiltag/ny viden inden for deres kompetenceområde.

Mer- og overarbejde opgjort efter endt opgørelses-/normperiode udbetales måneden efter opgørelses-/normperioden.

Lokal aftale om arbejdstid indgået mellem Slagelse Kommune, FOA-Vestsjælland, BUPL-Midtsjælland og SL Socialpædagogerne-Midtsjælland



§ 13 stk. 1 og 2 – Arbejdstidsbestemte ydelser og honorering (79.01)

Der finder udbetaling sted for følgende tjenester med % - satserne i arbejdstidsaftalen (79.01)
Udbetaling finder sted måneden efter præsteret tjeneste opgjort efter særydelsesperioder i tjenestetidssystemet (4 el. 5 uger).

X	Søndagstillæg mellem 00.00 til 24.00 – se mulighed valg*
X	Søgnehellighedstillæg mellem 00.00 til 24.00
X	Aftentillæg mellem 17.00 til 23.00
X	Nattillæg mellem 23.00 til 6.00
X	Lørdag mellem 08.00 til 24.00

* Mulighed for at vælge mellem afspadsring eller udbetaling af søndagstillæg:

- Foretages der ikke et valg - udbetales søndagstillæg, som anført ovenfor.
- I perioden frem til 1. januar 2024 udbetales søndagstillægget.
- Ønskes søndagstillæg til afspadsring pr. 1. januar 2024, skal dette meddeles til nærmeste leder senest 1. oktober 2023.
- Omvalg herefter skal meddeles nærmeste leder senest 1. oktober i et kalenderår
- Et omvalg træder i kraft den efterfølgende 1. januar og gælder som minimum for et kalenderår ad gangen og gælder indtil der evt. foretages et omvalg.

Opsigelsesbestemmelser m.m.:

- Denne aftale afløser alle tidligere lokalaftaler om arbejdstid, som hermed er opsagt.
- Aftalen træder, hvor intet andet er anført i kraft **18. december 2023**
- Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udløbet af en normperiode.

Aftalen er indgået den

Slagelse Kommune:

Christina Aaberg

Christina Aaberg
Virksomhedsleder Plejecentre

Helle Petersen

Helle Petersen
Virksomhedsleder Hjemmeplejen

FOA Vestsjælland:

Ann Søgaard
Ann Søgaard
Sektorformand

BUPL - Midtsjælland

Sara Nissen
01.11.23
Sara Nissen
Faglig konsulent

SL – Socialpædagogerne Midtsjælland

20. december 2023

f. Lene Kümpel
Kredsformand

Lene Kümpel
SOCIALPÆDAGOGERNE
MIDTSJÆLLAND
Jættevej 50, 1.tv., 4100 Ringsted
Tlf. 72486550 midtsjaelland@sl.dk