

Baggrunden for rammeaftalen er et ønske fra DLO om at lave en enkel og overskuelig ramme for vilkårene, når private institutioner ønsker at udvide deres åbningstider som følge af den ekstraordinære situation med COVID-19.

Aftalens parter har fælles lagt vægt på at forhandle en enkel og overskuelig ramme for institutioner og medarbejdere, hvor princippet i øvrigt har været af aftale et fælles, ens og acceptabelt aflønningsprincip ved medarbejdernes varetagelse af de opgaver ved arbejde på "skæve tidspunkter".

Parterne har i lyset af den aktuelle og kritiske situation fundet en række smidige løsninger til håndtering af situationen med ønsker om udvidet åbningstid. Med teksten er parterne enige om, at disse løsninger alene er knyttet til situationen og derfor ikke vil blive brugt / rejst overfor hinanden efterfølgende, når vi vender tilbage til normalsituation.

Bemanding på ekstraordinære åbningstider søges i videst mulige omfang løst via frivillighed. Hvis der mod forventning ikke er frivillige der melder sig, er det lederen der i dialog med TR, har ansvaret for, at udvælgelsen sker efter følgende kriterier:

- raske medarbejdere uden kroniske lidelser
- ansatte, der ikke bor sammen med særligt udsatte borgere
- medarbejdere, der ikke har pasningsproblemer af eget barn/børn

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.

Eks. 1: En pædagog tager en nattevagt i sin institution fra lørdag kl. 23- søndag kl. 07.
Det udløser 750 kr. (1x50 kr. + 7x100 kr.)

Eks. 2: En pædagog tager en aftenvagt i sin institution 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.

Kommentar:

Bemærk, at pædagogen bevarer sin sædvanlige løn, hvilket betyder, at der på "skæve tidspunkter" honoreres med 50/100 kr./time **udover vedkommendes normale fast påregnelige løn.** (inklusive evt. tillæg).

Det beregnede timegrundlag for arbejdstidsbestemte tillæg § 24 stk. 3 fortsætter uændret.

Optællingen af timer jf. 24 stk. 1 opgøres efter udløbet af et kalenderår med i alt 1924 timer. De 1924 timer er bruttoopgørelsen, og timerne opgøres 1:1.

Såfremt arbejdstidsopgørelsen, ved kalenderårets udgang, overstiger 1924 timer som følge af beordret overarbejde eller frivilligt arbejde på ekstraordinære tidspunkter kompenseres primært med afspadsning i forholdet 1:1,5, eller hvis dette ikke kan lade sig gøre ved betaling med tillæg af 50 %.

Natarbejde omfatter typisk to arbejdsdage, og det bør sikres, at en arbejdsuge fortsat indeholder to fridøgn, enten adskilt eller i sammenhæng jf. bestemmelserne om fridøgn og hviletid ifølge arbejdsmiljøreglerne, herunder arbejdsmiljøloven og EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden. Vurderes det nødvendigt at fravige reglerne om hvileperioder på mindst 11 timers sammenhængende timer i døgnet samt to ugentlige fridøgn, skal dette aftales med den lokale fagforening.

I forhold til institutionens indretning til overnatning forudsættes det, at man påser de nødvendige godkendelser fra kommune / brandmyndigheder.

Aftalens ikrafttræden

Aftalen træder i kraft på den enkelte arbejdsplads fra det tidspunkt, hvor den tiltrædes af leder / bestyrelse og den lokale BUPL-fagforening. Hvis den enkelte leder / bestyrelse ønsker en aftale, er det leder / bestyrelse, der har initiativpligt i forhold til dialogen med den lokale BUPL-fagforening.

Kommentar:

Bemærk at den enkelte arbejdsgiver / institution har initiativpligt ift. endelig tiltrædelse af rammeaftalen. Ligesom der forudsættes dialog / drøftelse med de ansatte og tillidsrepræsentanter.

I denne drøftelse er der mulighed for såvel arbejdsgiver som BUPL for at få sikret evt. lokale tilføjelser/ tilpasninger, hvis det måtte formålstjenligt, og der kan opnås enighed herom. Det forudsættes at der i dialogen indgår en drøftelse af bemanning afhængig af antallet af børn, som forventes at benytte tilbuddet om udvidet nødpasning.

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 aftalparter drøfter løsningsmuligheder.