



Lokalaftale om ulempe- og funktionstillæg Projekt Bo Ung

Hvem er omfattet:

Denne aftale er gældende for pædagoger, som er ansat i henhold til overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (69.21), og som er beskæftiget ved "Projekt Bo Ung".

Aftalen er indgået i henhold til:

- Aftale om konvertering af ulepetillæg (04.86)
- Aftale om hviletid og fridøgn for døgninstitutionspersonale (64.17)
- § 12 (Arbejdstid) i overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (69.21).

Sædvanlig arbejdstid:

Den sædvanlige arbejdstid for medarbejdere i ansat ved Projekt Bo Ung er i tidsrummet 08.00 – 17.00 på hverdage.

Tillæggets størrelse:

Der ydes et årligt ulempe- og funktionstillæg på 43.500 kr. Tillægget er pensionsgivende. Beløbet er angivet i 31.03.00 niveau og reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønseddeltekst: Ulempe- og funktionstillæg

Tillægget dækker følgende:

- Selvstændig tilrettelæggelse af arbejdstiden udover de vagter og aktiviteter der vil være planlagt på arbejdsstedet, herunder møder
- Aften- og nattillæg
- Delt tjeneste
- Tjeneste på lørdage efter kl. 08.00 samt på søn- og helligdage
- Tilfældigt forekommende overarbejde/merarbejde, medmindre dette i hvert enkelt tilfælde er beordret.

Der ydes ikke betaling jf. overenskomstens § 6 stk. 5 (tillæg for at unddrage kontrol) samtidig med udbetaling af dette tillæg, ligesom der ikke kan udbetales andre former for arbejdstidsbestemte tillæg.

**Arbejdstid:**

Medarbejderne planlægger selv deres arbejdstid udover de timer, hvor der er vagter og andre aktiviteter der er skemalagte. Øvrig arbejdstid planlægges ud fra den unges behov og i samarbejde med de øvrige medarbejdere.

Ønsker medarbejderne at bytte eksempelvis rådighedsvagter skal medarbejderen sikre sig at arbejdsmiljøloven overholdes og det er ligeledes ikke muligt at pålægge arbejdspladsen yderligere udgifter ved interne byt.

I alle tilfælde bedes der udarbejdet et "Internt-bytte" skema af de implicerede medarbejdere, som afleveres til lederen.

Rådighedsvagt:

Rådighedstimer indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1 times rådighedstjeneste = 1/3 time.

Tilkald til fremmøde i rådighedstjenesten opgøres med 1:1 pr. påbegyndt time, der som udgangspunkt afspadseres. Efter aftale med lederen, kan timerne undtagelsesvis falde til udbetaling.

Tilfældigt forekommende overarbejde:

Tilfældigt forekommende overarbejde er tid, hvor den ansatte fx selv skønner, at det er hensigtsmæssigt i arbejdet med den unge at forlænge arbejdstiden. Tiden afspadseres med 1:1.

Beordret overarbejde:

Beordret overarbejde afspadseres eller honoreres med 1:1,5.

Der er tale om beordret arbejde, når

- ledelsen udbyder en konkret opgave, hvor det er en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af arbejdet, at opgaven løses uden for den sædvanlig arbejdstid, og når
- den beordrede tjeneste, sammen med allerede selvtillrettelagt tjeneste, går ud over en daglig arbejdstidsnorm på 7,4 time, samt når
- der planlægges med beordret tjeneste med et kortere varsel end 14 døgn

Alle tre forudsætninger skal således være opfyldt på samme tid.

Eksempel:

Hvis en medarbejder bliver syg og ledelsen således på dagen har brug for at en anden medarbejder tager over på konkrete opgaver der ligger udenfor normal arbejdstid og på andre tidspunkter end medarbejderens allerede planlagte opgaver, så vil der i de tilfælde at den samlede arbejdstid går udover 7,4 time være tale om beordret overarbejde, som afregnes med 1:1,5.

I andre tilfælde, hvor medarbejderen er syg eksempelvis flere dage, vil de kommende dage i det omfang den vikarierende medarbejder varsles i sin arbejdstid, sidestilles med omlagt tjeneste, som har samme længde som den oprindelige vagt, og afregnes dermed 1:1.

En medarbejder kan således aldrig pålægge sig selv overarbejde eller andet der giver arbejdsgiver udgifter udover det allerede planlagte.

**Frihed på særlige dage:**

For arbejde i nedenfor nævnte tidsrum, honoreres efter den for tjeneste på søndage gældende bestemmelse.

Juleaftensdag anses som søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

Nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag anses som søgnehelligdage i tiden fra k. 12.00 til 24.00. Såfremt der ønskes frihed i tidsrummet fra kl. 08.00 til kl. 12.00, skal den enkelte medarbejder anvende afspadsering til dette formål.

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndag eller søgnehelligdage.

Søgnehelligdage:

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, med 7,4 timer pr. søgnehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. 24. december er søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse.

Ændrede forudsætninger:

Aftalen genforhandles i de tilfælde, at forudsætningerne for denne aftale ændres.

Ikrafttrædelse:

Denne aftale er gældende med virkning fra den 1. januar 2023.

Aftalen kan ændres ved enighed partnerne imellem. Kommunen er dermed ikke forpligtet til at varsle fornyede vilkår individuelt overfor den enkelte medarbejder. Medarbejderen overgår således uden yderligere varsel til andre vilkår i en evt. ny aftale medmindre, der er tale om vilkår der kan betragtes som en væsentlig stillingsændring.

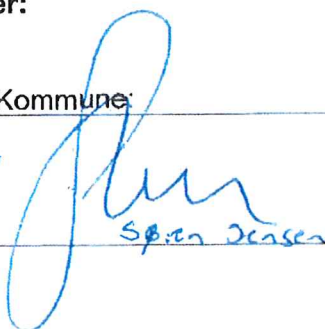
Opsigelse:

Denne aftale kan til hver en tid opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel.

Underskrifter:

For Hjørring Kommune:

28/2-24


Søren Jensen

For PFF:

PFF Nordjylland

