



## **Lokalaftale indgået mellem Struer Kommune og FOA jævnfør fælleserklæring mellem KL og Forhandlingsfællesskabet december 2020**

Aftalen er indgået på baggrund i ny fælleserklæring af december 2020 - Stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger – centralt og lokalt”

Aftalen vedrører vilkår i forbindelse med Fælleserklæringens punkt vedr. at ”nogle medarbejder 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 i deres daglige arbejde”

Parterne er enige om at følge Fælleserklæringens hensigter om at ”udgangspunktet vil være, at den enkelte medarbejder, der evt. skal varetage nye og uprøvede opgave, inddrages så tidligt som muligt. I Struer kommune prioriteres dialog og frivillighed højt. Derfor forsøges i videst muligt omfang at basere omplacering af medarbejdere på frivillige aftaler. Desuden vil der blive taget de nødvendige hensyn til ansatte i risikogruppen” samt individuelle hensyn i forhold til personlige forhold der kan give udfordringer i forbindelse med en flytning til andet arbejdsområde.

Parterne er enige om:

Alle medarbejder, der midlertidigt ændrer arbejdssted, bibeholder deres nuværende løn samt evt. særydelser, herefter kaldet hovedansættelsesforholdet. Det er også her, de ledelsesmæssigt hører til. Medarbejdere, som med kort varsel, overgår til midlertidig tjeneste på en anden arbejdsplads (udlånsansættelse) pga. Covid 19, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.000 kr. Tillægget udbetales ved først kommende lønudbetaling.

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 vagt, herefter kalder udlånsansættelsen. Det betyder, at der ikke sker dobbelthonorering af særydelser. Lederen i udlånsansættelsen har instruksbeføjelsen i forbindelse med de konkrete vagter og opgaver.

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

Parterne er enige om, at det tilstræbes, at medarbejdere flyttes til tjenestesteder i nærheden af det normale tjenestested. Hvis medarbejderen stiller sit eget køretøj til rådighed, betales kørselsgodtgørelse efter statens høje takst for merkørsel til det midlertidige arbejdssted jf. kommunens almindelige bestemmelser vedr. merkørsel.

Hvis lønnen er væsentlig større i udlånsansættelsen end hovedansættelsesforholdet, aflønnes der efter overenskomsten, som er gældende for udlånsansættelsen.

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



**Lokalaftale**  
**indgået mellem Struer Kommune og FOA**  
jævnfør fælleserklæring mellem KL og Forhandlingsfællesskabet  
december 2020

Parterne er enige om, at arbejdstilrettelæggelsen sker i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger, som efter behov kan suppleres lokalt afhængigt af de konkrete forhold. Der skal sikres, at arbejdsmiljølovens bestemmelser overholdes med hviletid og frihed.

Parterne lægger vægt på, at der lokalt på den enkelte arbejdsplads aftales og iværksættes den nødvendige oplæring og instruktion af de midlertidigt omplacerede medarbejdere under hensyntagen til borgernes og de ansattes sikkerhed og sundhed og i respekt for medarbejderes eventuelle autorisation. Dette sker lokalt i dialog med TR.

Den enkelte medarbejder, der efter drøftelse anvises til andre opgaver, får stillet den for opgavens løsning nødvendige arbejdsbeklædning og de af sundhedsmyndighederne foreskrevne værnemidler til rådighed, således at hensyn til såvel borgere som ansatte sikres bedst muligt.

Det vil ikke få ansættelsesmæssige konsekvenser, hvis en medarbejder utilsigtet begår fejl i en ny og uvant arbejdsfunktion.

De midlertidige ændringer i arbejdsopgaver/-funktioner, sker som udgangspunkt i dialog, hvor medarbejderne og TR tages med på råd.

Der vil blive etableret en model med henblik på opgørelse af vagter. Honorering for vagter i henhold til denne aftale udbetales sammen med sædvanlig løn, eller senest 1 måned efter normaliserede forhold.

Denne aftale respekterer senere indgåede centrale aftaler og indgåede lovændringer.

Aftalen gælder til og med den 10. januar 2021. Hvis regeringen forlænger de iværksatte restriktioner, gælder aftalen i tilsvarende periode, dog længst til den 31. januar 2021.

Ved udløb af fælleserklæringen indtræder udlånte medarbejdere i oprindelig stilling igen på oprindelige vilkår.

Aftalen tiltrædes ved underskrift eller accept via mail.

Struer, den 23. december 2020

Struer Kommune

FOA





Forhandlings  
fællesskabet

**Fælleserklæring december 2020**

den 14. december 2020

## **Regionale restriktioner i 69 kommuner: Stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger – centralt og lokalt**

KL og Forhandlingsfællesskabet konstaterer, at 69 kommuner (alle kommuner i Region Hovedstaden (undtagen Bornholms Regionskommune), Sjælland og Midtjylland samt Aalborg, Odense, Vejle, Fredericia og Middelfart kommuner) fra den 11. december 2020 er underlagt en række skærpede regionale restriktioner med henblik på at få brudt smittekæderne og begrænse udbredelsen af Covid-19, jf. Regeringens udmelding af hhv. den 7. og 10. december om nye skærpede tiltag.

Parterne har løbende siden pandemiens start i marts 2020 arbejdet for at finde fælles løsninger på de udfordringer, som Covid-19 har medført for de kommunale arbejdspladser.

Mange af de kommunale opgaver varetages fortsat, og er helt nødvendige for at samfundet kan fungere i den nuværende situation. Mange kommunalt ansatte er fortsat fysisk på arbejde, mens en række medarbejdere varetager deres opgaver hjemmefra.

Det er vigtigt, at de kommunale opgaver fortsat varetages for at sikre, at samfundet kommer bedst muligt igennem pandemien. Afgørende er, at kommunerne kan løfte de kritiske funktioner i forhold til borgerne og samfundet. Medarbejderne er i den forbindelse en vigtig ressource for at lykkes, og parterne anerkender, at der har været og fortsat bliver udvist fleksibilitet og velvilje i forsøg på at finde hurtige og tilpassede lokale løsninger.

Parterne er derfor enige om, at det i denne fortsat ekstraordinære situation, hvor det er nødvendigt at få brudt smittekæderne og begrænse udbredelsen af Covid-19 i de 69 kommuner, kan blive nødvendigt 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. Udgangspunktet vil være, at den enkelte medarbejder, der evt. skal varetage nye og uprøvede opgaver, inddrages så tidligt som muligt, herunder tages med på råd i forbindelse med ændringer i arbejdsopgaver.

Parterne er enige om, at det er at foretrække, hvis det er baseret på frivillighed, når medarbejdere skal varetage opgaver uden for det normale arbejdsområde, og at arbejdsgiver har ansvar for den nødvendige oplæring.

Der vil fortsat blive taget de nødvendige hensyn til personer i øget risiko, jf. Sundhedsstyrelsens retningslinjer.

Begge parter er opmærksomme på situationens alvorlige karakter, som kræver stor gensidig fleksibilitet, hurtighed og vilje til at finde smidige løsninger.

Parterne er enige om, at eksisterende overenskomster og aftaler rummer mulighed for fleksible løsninger lokalt.

Varetagelse af andre arbejdsopgaver, på andre tidspunkter og lokaliteter end det er muligt inden for eksisterende overenskomster og aftaler skal drøftes lokalt. Der indgås lokale aftaler, som omfatter både den organisation, som har indgået den overenskomst, hvorunder de pågældende medarbejdere normalt arbejder, og organisationen på det område, hvor de pågældende medarbejdere i den midlertidige periode varetager opgaver. Aftalerne kan indgås smidigt, idet der ikke gælder nogle særlige krav, herunder formkrav. De lokale aftaler ophører senest 14 dage efter denne fælleserklærings udløb med mindre, at et tidligere ophørstidspunkt er aftalt.

De kritiske funktioner og opgaver i tilknytning hertil, der skal varetages, er forskellige fra kommune til kommune, og behovet for fleksibilitet vil kunne udvikle sig med meget kort varsel. Parterne er derfor enige om, at det skal være muligt at handle hurtigt i ekstraordinære situationer, som følge af fx personalemangel. Der må i disse situationer optages drøftelser eller indgås lokal aftale hurtigst muligt herefter og senest inden for 1 uge.

Medarbejdere, der varetager opgaver på andre tidspunkter, lokaliteter og/eller overenskomst-/fagområder fortsætter deres sædvanlige løn og får udbetalt eventuelle ulempe tillæg og mer- og overarbejde i henhold til den ansattes sædvanlige overenskomst og aftale.

Det betyder bl.a., at i en situation, hvor en ansat efter lokal aftale skal varetage opgaver i kritiske funktioner eller opgaver i tilknytning hertil, vil pågældende fortsat være omfattet af sin gældende overenskomst/aftale.

Ovenstående omfatter KL's forhandlingsområde med grundlag i de regionale restriktioner i de 69 kommuner herunder selvejende institutioner med hvilken kommunen har indgået driftsoverenskomst samt virksomheder som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. (serviceaftalevirksomheder, som eksempelvis forsyningsvirksomheder, havne mv.). Denne fælleserklæring gælder til og med den 10. januar 2021. Såfremt regeringen forlænger de iværksatte restriktioner, gælder fælleserklæringen – for de kommuner forlængelsen omfatter – i tilsvarende periode, dog længst til den 31. januar 2021. De centrale parter vil inden fælleserklæringens udløb vurdere, om der er behov for forlængelse.

Parterne er enige om, at såfremt restriktionerne udvides til at gælde andre kommuner, omfattes disse kommuner af denne aftale fra den dag, hvor restriktionerne træder i kraft.

De centrale parter er enige om at følge situationen, herunder status på de lokale drøftelser.