

Fælles fortolkning af rådighedsforpligtigelse og rådighedstillæg

Rådighedsforpligtigelsen til den enkelte stilling er den samme, som før overgangen til overenskomstansættelse. Indplacering på nyt rådighedstillæg, skal således ske med baggrund i den konkrete rådighedsforpligtigelse, som er knyttet til stillingen.

En ændring af rådighedsforpligtelsen forudsætter individuel varsling.

Laveste rådighedstillæg gives for at have rådighedsforpligtigelse på op til 30 timer om ugen, for forpligtigelsen til merarbejde i op til 80 timer årligt (som alene kan bruges til ikke planlagte ting) og til at arbejde efter en årnorm. Såfremt der til en stilling er aftalt rådighedstillæg gives der ikke natpenge.

Endvidere bemærkes, at ansatte, som ikke modtager rådighedstillæg, kan forpligtes til merarbejde. Merarbejdet godtgøres i henhold til § 12 i organisationsaftalen.

Hvis den ansatte før overgang til ny overenskomst ikke havde kirketjeneste, skal der i forbindelse med overgang konkret tages stilling til, hvorvidt der eksisterer en rådighedsforpligtigelse, som berettiger til rådighedstillæg.

Mellemste rådighedstillæg gives for at have rådighedsforpligtigelse på op til 30 timer om ugen, for forpligtelse til merarbejde i op til 80 timer årligt (som alene kan bruges til ikke planlagte ting), til at arbejde efter årnorm og for at have kirketjeneste.

Hvis den ansatte ved overgang til ny overenskomst havde kirketjeneste og en rådighedsforpligtelse som udløser rådighedstillæg, vil man blive omfattet af det mellemste rådighedstillæg.

Det bemærkes, at der godt kan forekomme stillinger med kirketjeneste uden rådighedstillæg.

Højeste rådighedstillæg gives for at have rådighedsforpligtelse på op til 30 timer om ugen, for forpligtelse til merarbejde i op til 80 timer årligt (som alene kan bruges til ikke planlagte ting), til at arbejde efter årnorm, for at have kirketjeneste og for særlige faste fremmødeforpligtigelser som f.eks. manuel klokkringning, og/eller at åbne og lukke kirken på af menighedsrådet fastsatte tidspunkter.

Hvis den ansatte ved overgang havde forpligtigelsen til manuel klokkringning eller åbne og lukke kirken på faste tidspunkter, der ikke kan placeres indenfor rammerne af almindelig fremmødetid, så er man omfattet af det højeste rådighedsbeløb.

Med en fast fremmødeforpligtelsen, som placeres indenfor rammerne af almindelig fremmødetid, menes en fremmødeforpligtelse som forventeligt kan holdes indenfor almindelig ugentlig arbejdstid, og som ikke forudsætter, at den enkelte arbejdsdag brydes op i flere perioder.