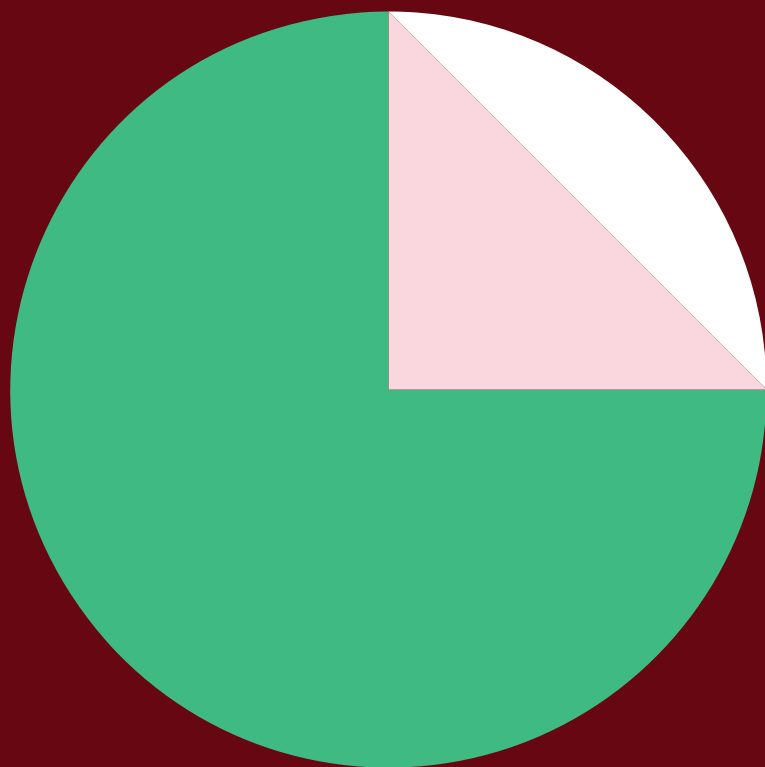




TIL TILLIDSREPRÆSENTANTER I KOMMUNER OG REGIONER

DM's vejledning om rådighedstillæg – 2021



Indholdsfortegnelse

Hvornår har en akademiker ret til rådighedstillæg?	3
Administrativ generaliststilling	3
Ved tvivl om en stilling er en administrativ generaliststilling	4
Når arbejdsgiver ikke vil yde rådighedstillæg	5
Særligt for bachelorer	5
Rådighedsforpligtelsen	6

Hvornår har en akademiker ret til rådighedstillæg?

Hvis man som akademiker ansættes i en offentlig administrativ generaliststilling, har man ret til rådighedstillæg.

Det er stillingens indhold og ikke medarbejderens uddannelsesbaggrund, der afgør retten til rådighedstillæg. Det hedder i kommunernes landsforenings kommentar til 2008-akademikeroverenskomsten:

"Hvilke kriterier afgør om en AC'er er berettiget til tillægget eller ej?:

Kommunen skal vurdere den enkelte stilling. Er der tale om en administrativ/generaliststilling, skal der gives rådighedstillæg ved nyansættelse.

Er der tale om en specialiststilling, skal der ikke gives tillæg."

I den kommunale overenskomst er hjemlen til rådighedstillæg overenskomstens § 7, stk. 1 (s. 9). I den regionale overenskomst er hjemlen til rådighedstillæg protokollat 2 (s. 55).

Historik

Det var en principiel sejr for DM, da retten til rådighedstillæg i 2008 blev udvidet til også at omfatte DM'ere ved de kommunale og regionale overenskomstforhandlinger. Der blev hermed gjort op med den lønmæssige forskel, der tidligere eksisterede mellem akademikere med forskellige uddannelsesbaggrunde på trods af, at de bestred ens stillinger.

Administrativ generaliststilling

En generaliststilling skal ses som modsætning til en specialiststilling, som kun kan varetages af medarbejdere med en specifik uddannelsesmæssig baggrund. Derfor kan man som udgangspunkt sige, at når en administrativ stilling kan besættes af akademikere med forskellig uddannelsesbaggrund, må stillingen betragtes som en generaliststilling.

Herudover er det et krav, at stillingen er administrativ. Det vil sige, at der i stillingen skal være en overvægt af administrative/generalist- opgaver, f.eks.:

- Betjening af udvalg og politikere
- Koordination og ledelse af projekter
- Udarbejdelse af oplæg og notater
- Udarbejdelse af strategier
- Udviklingsopgaver
- Analysearbejde
- Sagsbehandling
- Regeladministration
- Forvaltningsafgørelser
- Økonomiopgaver
- HR lignende opgaver

Faglig voldgift om rådighedstillæg

I december 2018 blev der i en faglig voldgift afsagt en kendelse i en tvist om rådighedstillæg. Denne kendelse (FV2017.0084) tjener i dag som et væsentligt bidrag i vurderingen af konkrete sager om rådighedstillæg.

Ved tvivl om en stilling er en administrativ generaliststilling

Hvis det ikke er ligefremt at vurdere, hvorvidt en stilling er en generalist eller specialiststilling, vil DM være behjælpelige med en vurdering af den konkrete stilling.

DM vil bl.a. lægge vægt på følgende kriterier:

- Hvad står der i stillingsopslaget
- Hvad står der i en eventuel funktionsbeskrivelse
- Er der tidligere givet rådighedstillæg i stillingen
- Har stillingen tidligere været besat af en medarbejder med en anden uddannelsesbaggrund
- Hvem arbejdes der sammen med i stillingen
- Hvordan er vægtningen mellem administrative generalistopgaver og øvrige opgaver i stillingen
- Hvordan ser det ud i ansættelser i tilsvarende stillinger på andre arbejdspladser

Lønspredningen blandt akademikere skal begrænses

At specialister ikke har ret til rådighedstillæg, er naturligvis ikke det samme som, at de skal acceptere en lavere løn end generalister. Specialisters lønniveau skal sikres gennem varige tillæg som f.eks. kvalifikationstillæg.

Lokale aftaler

I stillinger, hvor der ikke er en ret til rådighedstillæg, er det muligt lokalt at aftale rådighedstillæg i stillingen alligevel eller indgå lokalaftale om udvidet brug af rådighedstillæg. Det kan f.eks. være for at undgå, at visse akademikere får en lavere løn grundet manglende rådighedstillæg.

Når arbejdsgiver ikke vil yde rådighedstillæg

Overenskomstens udgangspunkt er, at der skal ydes rådighedstillæg til alle akademikere i administrative generaliststillinger. Derfor skal man kontakte DM's sekretariat, hvis arbejdsgiver ikke vil yde rådighedstillæg i forbindelse med nyansættelser i sådanne stillinger.

Ser du nuværende ansatte medarbejdere i administrative generaliststillinger, der ikke får rådighedstillæg, må du også meget gerne kontakte DM, så vi kan vurdere, om der bør rejses krav om rådighedstillæg i stillingen.

Find den konsulent i DM, der arbejder med dit område under "Team Offentlig" på dm.dk. Vælg Om DM / Medarbejdere i DM / Forhandling og rådgivning.

"Team Offentlig" varetager rådgivning, sagsbehandling og forhandling for medlemmer og tillidsrepræsentanter, som er administrativt ansatte generalister og specialister i kommuner, regioner og stat.

Du kan også altid ringe til DM på +45 3815 6600

Særligt for bachelorer

Siden 1. januar 2012, har bachelorer også ret til rådighedstillæg efter samme retningslinjer som kandidater.

Bachelorer, ansat før 1. januar 2012 og som ikke oppebære rådighedstillæg, kan bede arbejdsgiver om en drøftelse for at afklare, om forudsætningerne for at være omfattet af rådighedsforpligtigelsen og dermed rådighedstillægget er til stede.

Rådighedsforpligtelsen

Man kan som ansat i en generaliststilling ikke selv vælge, om man vil påtage sig rådighedsforpligtelsen. Arbejdsgiver kan ligeledes ikke vælge rådighedstillæg fra med den begrundelse, at der ikke er behov for rådighedsforpligtelse.

Rådighedsforpligtelsen betyder, at den ansatte både er forpligtet til at stå til rådighed og at præstere en vis mængde merarbejde pr. kvartal. Rådighedsforpligtelsen er altså en betaling for den ansattes fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Langt de fleste akademikere yder i dag denne fleksibilitet, og derfor arbejder DM for, at alle akademikere skal honoreres herfor.

Rådighedsforpligtelsen indebærer, at man som medarbejder kan pålægges at arbejde uden for almindelig arbejdstid, f.eks. hvis der i en afgrænset periode er særligt travlt på arbejdspladsen. Som hovedregel kan man sige, at forpligtelsen dækker behovet for medarbejderens arbejdsindsats ved opgaver, som ikke er planlagte eller forudsete.

Rådighedsforpligtelsen omfatter kun den type arbejdsopgaver, som sædvanligvis udføres i stillingen.

Rådighedsforpligtelsen kan ikke konverteres til permanent ekstraarbejde eller en systematisk forlængelse af arbejdstiden. Den normale arbejdsuge er på 37 timer i gennemsnit, uanset om den ansatte får rådighedstillæg eller ej. Det er ikke overenskomstens hensigt, at medarbejdere med rådighedstillæg skal lægge ekstra arbejdstimer hvert eneste kvartal.

Rådighedsforpligtelsen er ikke en hindring for, at man som medarbejder er omfattet af en lokal arbejdstidsaftale om f.eks. flextid.

Rådighedsforpligtelsen hindrer heller ikke, at man kan være omfattet af overenskomstens bestemmelser om merarbejde¹ og plustid.

Fakta

Rådighedsforpligtelsen kan ikke konverteres til permanent ekstraarbejde eller en systematisk forlængelse af arbejdstiden. En normal arbejdsuge er på 37 timer, uanset om der ydes rådighedstillæg eller ej.

I **kommuner** og **regioner** er rådighedsforpligtelsen på indtil 35 timer i kvartalet.

¹ Godtgørelse skal ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre. Det skal som udgangspunkt strække sig over minimum fire uger.