RAMMEAVTALE MELLOM FUS, FAGFORBUNDET, UTDANNINGSFORBUNDET OG DELTA – ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED KORONAUTBRUDDET

1. Innledende bestemmelser

Partene er enige om en rammeavtale inngått med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-12 (4).

Dette ligger til grunn for avtalen:

Endring av arbeidsavtalen fra dagarbeidstid til turnusarbeid må i utgangspunktet baseres på frivillighet. Dersom det er tale om en konkret krisesituasjon for bemanning av omsorgstilbudet, kan en endring av arbeidstidsordning også baseres på arbeidsgivers styringsrett.

Det understrekes viktigheten av at ledere og tillitsvalgte har gode og åpne prosesser rundt disse forholdene lokalt, og at man sammen søker å finne løsninger som kan ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.

De alminnelige bestemmelser om arbeidstid i Arbeidsmiljøloven kap. 10 og Hovedtariffavtalen i FUS skal følges.

Partene legger til grunn at det vil kunne oppstå behov for å gi et utvidet tilbud til barn av ansatte med kritiske samfunnsfunksjoner og barn i sårbare og utsatte situasjoner.

Det vil unntaksvis også kunne oppstå økt behov for overtidsarbeid for å sikre forsvarlig drift. Dette må gjennomføres slik at det ikke oppstår uforsvarlige helsebelastninger for enkeltansatte.

Partene understreker viktigheten av at ledere og tillitsvalgte har gode og åpne prosesser lokalt, slik at man sammen finner gode løsninger.

Bruk av denne avtalen må være begrunnet i den ekstraordinære situasjonen som er oppstått som følge av den pågående Koronaepidemien.

2. Utvidet åpningstid og inndeling av arbeidstiden

Utvidet åpningstid og nattåpent i barnehagen fastsettes etter drøftinger med tillitsvalgte. Under utvidede åpningstider og nattåpent tilbyr barnehagen et omsorgstilbud.

<u>Arbeidstid ansatte</u>

Den ukentlige arbeidstiden er i henhold til pkt 4.2 i hovedtariffavatlen.
Unntak: Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige 35,5 timer hvis arbeidet skal foregå minst hver 3. søndag og/eller mellom kl 20.00 og 06.00.

3. Kvelds- og nattillegg

Med nattarbeid menes arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00., jf. aml § 10-11.

Betaling skal skje i henhold til hovedtariffavtalen Kapittel 1. punkt 5.2.1.

Tillegget utbetales for samme tidsrom som det betales etter punkt 5.3 i hovedtariffavtalen, eller punkt 1 og 2 i punkt 4 i denne avtalen, jfr. hovedtariffavtalen punkt 5.1.2.

Godtgjøring etter punkt 5 i hovedtariffavtalen utbetales ikke under overtidsarbeid.

4. Fri og betaling ved arbeid på helge- og høytidsdager

Følgende betalingsbestemmelser gjelder for helge- og høytidsdager.

1. For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften, samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

2. Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt og det oppnås enighet, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt 1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt 1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet.

Det er tre alternativer for betaling og fri i forbindelse med arbeid på helge- og høytidsdager:

a) Betaling for arbeidsdagen + tillegg etter pkt 1.
b) Erstatningsfri for arbeidsdagen + tillegg etter pkt 1.
c) Erstatningsfri for arbeidsdagen + fri etter pkt 2. Dette alternativet kan kun benyttes ved lokal enighet.

5. Overtid

Forutsetninger for utvidet bruk av overtid etter denne avtalen:

- Før overtidsarbeid etter avtalen iverksettes, skal det drøftes med tillitsvalgte
- Bruk av overtid forutsetter at vilkårene for overtidsarbeid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 (1). ledd er til stede.
- Det skal søkes å uttømme muligheten for merarbeid fra aktuelt personell, eller muligheten for å endre arbeidsplanen, før bruk av overtidsarbeid etter denne avtale.
- Overtidsarbeidet skal fordeles slik at målsettingen om smittevern nås. Overtidsarbeidet skal så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne.
- Der overtidsarbeid fører til at hviletiden mellom to arbeidsperioder blir under 11 timer, skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- Arbeidstidsordningen må være forsvarlig og arbeidsgiver må ta hensyn til ansatte som trenger særlige tilpasninger mv. jf aml § 10-6 (10)

Rammene for overtidsarbeid - utgangspunkt

- Samlet arbeidstid inkludert overtidsarbeid kan ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer eller til vaktens avslutning, der overtidsarbeidet dekker vakten før eller etter arbeidstakers ordinære vakt.
- Samlet arbeidstid den enkelte uke skal ikke overstige 54 timer.
- Samlet gjennomsnittlig arbeidstid kan ikke overstige 48 timer innenfor en periode på 52 uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 20 timer i løpet av sju dager.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 50 timer i fire sammenhengende uker.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 26 uker.

- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020.

Etter drøftinger med tillitsvalgte kan følgende benyttes:

- Samlet arbeidstid skal ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke.
- Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 25 timer i løpet av sju dager.

6. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Kortere varslingsfrist og omdisponering av ansatte mv. nødvendiggjør at arbeidsgiver må kunne fastsette endringer i arbeidstidsordningen uten at det må foreligge en avtale med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker. Dette må likevel gjøres slik at innledende bestemmelser om endring av arbeidsavtalen fra dagarbeidstid til turnusarbeid ivaretas, samt at en forsvarlighetsvurdring knyttet til lange vakter og de ansattes helse ligger til grunn.

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes med inntil 12,5 timer i løpet av 24 timer og inntil 48 timer i løpet av sju dager, over en periode på 8 uker, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-5 (2). Partene er enige om at det skal tilstrebes at bruk av lange vakter skal brukes minst mulig, og at det er mest aktuelt i forbindelse med arbeid på natt. Arbeidstakeren må da sikres kompenserende hvile.

Minimum hviletid mellom hver arbeidsøkt er 11 timer, med mindre annet er avtalt mellom arbeidsgiver og den tillitsvalgte i barnehagen, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-8 (1) og § 10-8 (3).

Ved kortere hviletid enn 11 timer skal arbeidstakeren sikres kompenserende hvile eller annet passende vern. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende friperiode på 35 timer i løpet av 7 dager.

Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan en arbeidstaker jobbe inntil halvparten av søn- og helligdager i beregningsperioden. En arbeidstaker skal ikke jobbe oftere enn annenhver søndag.

Betaling for arbeid på hellidager skjer i henhold til hovedtariffavtalen kapittel 1, pkt 5.2, 5.3 og pkt 1 og 2 i pkt 4 i denne avtalen.

Bestemmelsen om overtidsbetaling kommer til anvendelse hvis arbeidstiden i gjennomsnitt i løpet av 8 uker går ut over 37,5/35,5 time per uke.

7. Varslingsfrist for arbeidsplan

Bruken av overtid vil kunne reduseres dersom arbeidsgiver kan gjøre endringer i arbeidsplaner og omdisponere ansatte på kortere varsel enn hva som følger av arbeidsmiljøloven § 10-3.

Den ekstraordinære situasjonen vil også kunne medføre behov for raskt å endre gjeldende arbeidsplaner. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med de tillitsvalgte, endre arbeidsplaner med en frist på minimum 3 dager. Varslingsfristen skal fortsatt være 14 dager, så langt det er

mulig. Dersom partene ikke kommer til enighet, kan arbeidsgiver ensidig endre arbeidsplaner med en frist på minimum 3 dager.

Arbeidsgiver må ta særlig hensyn til ansatte med omsorg for barn og som av praktiske årsaker kan trenge en lengre varslingsfrist eller særlige tilpasninger.

Uansett er det i slike tilfeller avgjørende at aktuelle ansatte så tidlig som mulig informeres om dette med sikte på å ivareta den enkeltes forutberegnelighet om egen arbeidssituasjon.

8. Kompensasjon / etteroppgjør for endringer i arbeidsplanen

Ved endringer i arbeidstid gjelder bestemmelser om godtgjøring i hovedtariffavtalen pkt 6 og pkt 1 og 2 i pkt 4 i denne avtale for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Dette gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtalens inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager.

Partene er enige om at det skal tilstrebes mest mulig forutsigbarhet i arbeidstidsordningene.

Dersom det er tvil vil partene i etterkant av krisen gjøre nødvendige beregninger for å sikre at ingen arbeidstakere taper økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen, jfr. hovedtariffavtalen kap. 1 punkt 5.

9. Ettervirkning

Avtalen har ikke ettervirkning. Det innebærer at avtalen ikke kan brukes til å gjøre avtaler ut over hovedtariffavtalens bestemmelser når den ekstraordinære situasjonen knyttet til koronaviruset ikke lenger foreligger.

10. Varighet

Denne avtalen gjelder i 26 uker fra avtaleinngåelsen, og kan sies opp med en måneds varsel fra hver av partene.

Avtalen er godkjent elektronisk, 3. april 2020.

Eli Sævereid (s)
FUS

Herdis Schärer (s)
Fagforbundet

Gun Hafsaas (s)
Utdanningsforbundet

Christine Ugelstad Svendsen (s)
Delta