

Nedenstående merknader markert i grønt er ment å fungere som retningslinjer knyttet til tolkning og anvendelse av aktuelle avtale. Merknadene/retningslinjene er fastsatt etter drøftinger i MBM OSU. Det anbefales at avtalen, med tilhørende merknader, presenteres i lokale MBM på tjenestestedsnivå.

Avtale om utvidet kompensasjon i forbindelse med koronapandemien

1. Innledende bestemmelser

Denne avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og Hovedavtalen del A § 4-3.

Partene lokalt inngår avtale om hvorvidt avtalen skal tas i bruk i kommunen eller fylkeskommunen og kan si opp avtalen med én -- 1 -- måneds varsel. Betalingsreglene i avtalen gjelder fra lokalt avtalt iverksettelsesdato.

Partene legger til grunn at det er behov for å mobilisere arbeidskraft for å sikre tilstrekkelig personell og nødvendige og forsvarlige tjenester under den pågående koronapandemien og tilhørende vaksinerings.

Arbeidstidsordningene skal være slik at de ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (1). Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig, jf. HTA kap. 1 § 6 pkt. 6.2.

Partene understreker viktigheten av at ledere og tillitsvalgte har gode og åpne prosesser knyttet til bruk av avtalen, og at man sammen finner løsninger som kan ivareta både arbeidsgivers og arbeidstakers behov for forutsigbarhet.

Partene lokalt skal som ledd i arbeidet med å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester fremover, innen 01.03.2022 evaluere bruken av avtalen, herunder helsemessige konsekvenser for de ansatte. Erfaringer underveis med bruk av avtalen skal fortløpende følges opp.

Merknad fra KS og partene sentralt:

For å skape mest mulig forutsigbarhet for arbeidsgiver og arbeidstaker, skal det tilstrebes at all arbeidstid planlegges så tidlig som mulig.

I helse- og omsorgssektoren må arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker også ta hensyn til kravene om faglig forsvarlighet, jf. lov om helsepersonell.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE - Innledende bestemmelser

21.1.2021 ble de lokale parter i Bærum kommune enige om at den nye avtalen skulle tas i bruk for kommunen. Fordi alle organisasjonene er parter i avtalen, gjelder avtalen for alle ansatte i kommunen.

Bakgrunnen for avtalen er et behov for å mobilisere arbeidskraft under den pågående koronapandemien. Mer- og overtidsarbeid som skal betales etter denne avtalen må derfor kunne relateres til koronapandemien. Utgifter knyttet til denne avtalen skal føres inn i koronaregnskapet og det bør så langt det er mulig kunne dokumenteres at merbelastningen er knyttet til koronapandemien.

Alt merarbeid/overtid i kommunalsjefsområdene Pleie og omsorg, Helse og sosial, Oppvekst skole og Oppvekst barnehage vil i all hovedsak regnes som relatert til koronapandemien og dermed være

omfattet av avtalen. Merarbeid/overtid i øvrige kommunalsjefsområder må kunne knyttes direkte til koronarelatert sykefravær for å være omfattet av avtalen.

Viktig vedrørende rett til sykepenger: Arbeid utover avtalt arbeidstid betales kun for faktisk utført arbeid. Det innebærer at det ikke utbetales under fravær.

DEL I

Arbeidsgiver skal etter denne avtalen så langt det lar seg gjøre bruke ansatte som ønsker å jobbe merarbeid/overtid.

Merknad:

Partene viser til at mange arbeidstakere har hatt høy arbeidsbelastning over lang tid. Arbeidsgiver må derfor generelt ha særskilt oppmerksomhet på arbeidstidens lengde, antall vakter i strekk og hvileperiode mellom vakter, for å forhindre arbeidstakerne utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Partene legger imidlertid til grunn at det er behov for å mobilisere arbeidskraft for å sikre tilstrekkelig personell og nødvendige og forsvarlige tjenester under den pågående koronapandemien og tilhørende vaksinerings. Partene oppfordrer til at arbeidsgiver så langt det er mulig dekker dette arbeidskraftbehovet gjennom frivillighet blant de ansatte.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE - DEL I - Frivillighet

Avtalen legger vekt på at det fortrinnsvis skal stimuleres til løsninger som baserer seg på frivillighet. Beordret overtid vil kunne benyttes i situasjoner der forsvarlig drift ikke kan opprettholdes med kun frivillig merarbeid/overtid. Merk at overtid utover arbeidsmiljølovens rammer fordrer frivillighet/enighet. Se avtalens punkt 2.2 for mer informasjon knyttet til rammer for bruk av overtid.

I tilfeller der flere ansatte ved tjenestestedet ønsker å jobbe merarbeid/overtid skal merarbeids-/overtidstimene så langt det er mulig fordeles jevnt mellom aktuelle ressurser. Der det er mulig bør bruk av merarbeid i henhold til avtalens punkt 2.1.1 prioriteres fremfor bruk av overtid.

Selv om avtalen fortrinnsvis er tiltenkt å stimulere til frivillig merarbeid/overtid, er den gjeldende også for beordret merarbeid/overtid.

2. Utvidede overtidsrammer

Med hjemmel i denne avtalen utvides timerammene utover det som følger av aml. § 10-6.

Hovedtillitsvalgt, alternativt tillitsvalgt, skal jevnlig forelegges oversikt over alle medlemmers samlede arbeidstid. En slik oversikt skal også fremlegges ved forespørsel fra hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 10-7.

Merknad:

Avtalens del I åpner for utvidede rammer for overtid og samlet arbeidstid utover hovedreglene, forutsatt at partene lokalt er enige om dette. Overtidsarbeid utover rammene i aml. § 10-6 (4) er frivillig for den enkelte arbeidstaker, jfr. avtalens pkt. 2.2. Når det gjelder merarbeid samt

overtidsarbeid innenfor rammene aml. § 10-6 (4), bør arbeidsgiver så langt det lar seg gjøre benytte arbeidstakere som ønsker å jobbe merarbeid/overtid. Arbeidsgiver bør på et så tidlig tidspunkt som mulig skaffe seg oversikt over hvilke arbeidstakere dette er.

2.1 Særskilt betaling for merarbeid og overtid etter denne avtalen

2.1.1 Merarbeid for deltidsansatte

For arbeid utover avtalt arbeidstid som overstiger en samlet arbeidstid på 20 timer per uke betales tilsvarende satser som i punkt 2.1.2 per arbeidet time. Disse satsene erstatter tillegg etter HTA kap. 1 § 5 pkt. 5.2, 5.3, 5.4. og 5.5.

Merknad:

Pkt. 2.1.1 er en stimulans for at også deltidsansatte vil ønske å arbeide utover avtalt stillingsstørrelse og får ekstra betalt for dette arbeidet. Pkt. 2.1.1 fastsetter et innslagspunkt hvor merarbeid utover innslagspunktet betales tilsvarende overtidsarbeid i pkt. 2.1.2. Innslagspunktet er 20 timer, uavhengig av den deltidsansattes stillingsstørrelse. Det innebærer for eksempel at en deltidsansatt med 15 timer avtalt arbeidstid en uke kan utføre fem timer merarbeid med ordinær betaling. Dersom vedkommende utfører merarbeid utover dette, vil arbeid som overskrider en samlet arbeidstid på 20 timer den enkelte uke betales med satsene i avtalens pkt. 2.1.2 per arbeidet time.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE - Merarbeid for deltidsansatte

For ansatte i deltidsstillinger vil disse også få betalt etter sats i pkt.2.1.2 når de arbeider ut over egen avtalte stillingsstørrelse.

For deltidsstillinger med avtale om under 20 timer vil disse få godtgjort for merarbeid inntil 20 timer (altså ordinær timesats) og merarbeid etter satsene i punkt 2.1.2 utover 20 timer (altså fra time 21). Merk at det her er snakk om merarbeid, altså arbeid utover allerede avtalt stilling, som ikke må forveksles med arbeid utover 20 timer i uken dersom det allerede var avtalt. Dette kan eksemplifiseres som følger: Der en ansatt har avtalt stillingsstørrelse som utgjør 27 timer i uken vil godtgjøring for merarbeid etter punkt 2.1.1 inntreffe fra og med time 28.

Merk at merarbeid etter punkt 2.1.1 ikke regnes som faktisk overtid ifølge arbeidsmiljølovens bestemmelser, selv om det godtgjøres i henhold til punkt 2.1.2 om overtid i denne avtalen.

Der timelønnede ressurser blir benyttet på en måte som tilsier at de egentlig burde vært tilbudt et vikariat, skal de være omfattet av denne avtalen på lik linje med andre ansatte. Ordinære tilkallingsvikarer som kun tar sporadiske vakter ved akutt behov er ikke omfattet av avtalen.

2.1.2 Overtid

For arbeid utover full stilling erstattes overtidstilleggene i HTA kap. 1 § 6, pkt. 6.5 og 6.6 med et tillegg på 200 prosent. For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, er tillegget 300 prosent.

Merknad:

I pkt. 2.1.2 erstattes de ordinære overtidstilleggene i HTA kap. 1 § 6 pkt. 6.5 og 6.6 med en sats på

200 prosent per arbeidet time, uavhengig av om overtidarbeidet ellers ville utløst 50 eller 100 prosent tillegg. Pkt. 2.1.2 andre setning regulerer en overtidsats på 300 prosent for overtidarbeid utført til tider som nevnt.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE - Overtidssatser

Merk: Begrepet helge- og høytidsdager omfatter ikke lørdager og søndager. Arbeidsmiljøloven benytter helgedag som en samlebetegnelse for helligdager og offentlige høytidsdager. Se for øvrig ovenstående merknad fra KS.

2.2 Frivillig overtidarbeid utover aml. § 10-6 (4)

Dersom arbeidstaker ønsker det kan vedkommende utføre overtidarbeid utover ti timer i løpet av syv dager og 25 timer i fire sammenhengende uker, forutsatt at vedkommende i det enkelte tilfelle sier seg villig til det.

Dersom arbeidstaker ønsker det kan vedkommende utføre overtidarbeid utover 200 timer innenfor 01.01.2021 - 31.12.2021, forutsatt at vedkommende i det enkelte tilfellet sier seg villig til det.

Merknad:

Arbeidstakere som ønsker det, kan i medhold av pkt. 2.2 utføre overtidarbeid utover rammene i aml. § 10-6 (4). Det er en forutsetning at arbeidstaker i det enkelte tilfelle sier seg villig til slikt overtidarbeid. Arbeidsgiver kan med stor fordel på et så tidlig tidspunkt som mulig ha sikret seg oversikt over hvilke arbeidstakere som ønsker å jobbe utover disse rammene.

Selv om denne avtalen først kan iverksettes i desember 2021, må det ved overtidarbeid i resterende del av 2021, hensyntas hvor mye overtid arbeidstaker har utført tidligere i år, fordi aml. § 10-6 (4) forutsetter frivillighet for overtidarbeid utover 200 timer per år.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE - Arbeidsmiljølovens rammer for overtid

Denne delen av avtalen utvider rammene for hvor mye overtid som kan arbeides. Merk at overtid utover arbeidsmiljølovens grenser fordrer frivillighet/enighet.

Vi minner om tidligere nevnte punkt: I tilfeller der flere ansatte ved tjenestestedet ønsker å jobbe merarbeid/overtid skal merarbeids-/overtidstimer etter beste evne fordeles jevnt mellom aktuelle ressurser. Der det er mulig bør bruk av merarbeid i henhold til avtalens punkt 2.1.1 prioriteres fremfor bruk av overtid.

2.3 Forutsetning for bruk av mer- og overtid

1. Bruk av merarbeid/overtid forutsetter at vilkårene om særlig og tidsavgrenset behov i aml. § 10-6 (1) er til stede.
2. Der mer-/ overtidarbeid fører til at hviletiden mellom to arbeidsperioder blir under 11 timer, skal arbeidstaker sikres kompensierende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.
3. Arbeidstaker skal sikres ekstra pauser ved arbeid utover 8 timer.
4. Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minimum 28 timer i løpet av sju dager.

Likelydende avtale mellom KS og forbund i hhv LO kommune, Unio, YS-K og Akademikerne

5. Arbeidstidsordningen må være forsvarlig og arbeidsgiver må ta hensyn til ansatte som trenger særlig tilpasninger, jf. aml. §§ 10-2 (1) og 10-6 (10).

Før mer- og overtidarbeid iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med tillitsvalgte, jf. aml. § 10-6 (3).

Merknad:

Avtalens pkt. 2.3 regulerer forutsetninger for bruk av mer- og overtid. Det vises særlig til arbeidstidsordningen må være forsvarlig og at arbeidsgiver må ta hensyn til ansatte som trenger særlige tilpasninger, jf. aml. §§ 10-2 (1) og 10-6 (10).

Dersom arbeidstaker har rett til ekstra pause etter pkt. 3, må antall og lengde på pauser sees i sammenheng med vaktlengde mv.

2.4 Rammene for overtidarbeid

Følgende rammer gjelder:

1. Samlet arbeidstid inkludert overtidarbeid skal ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer. Samlet arbeidstid kan likevel utvides med inntil en time ekstra i forbindelse med vaktskifte.
2. Samlet arbeidstid den enkelte uke skal ikke overstige 69 timer.
3. Samlet gjennomsnittlig arbeidstid kan ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager innenfor perioden 01.01.2022 - 30.04.2022.
4. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 25 timer i løpet av sju dager.
5. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 50 timer i løpet av fire sammenhengende uker.
6. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 400 timer i perioden 01.01.2021 – 31.12.2021.
7. Samlet overtidarbeid kan ikke overstige 200 timer i perioden 01.01.2022 – 30.04.2022.

Merknad:

Pkt. 2.4 lister opp rammer for overtidarbeid og samlet arbeidstid. Samlet arbeidstid er summen av alminnelig arbeidstid og overtidarbeid utover dette. Pkt. 2.4 gjør ikke unntak fra aml. § 10-5 og regulerer ikke gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid.

DEL II – UNDERVISNINGSPERSONALE

3. Generelt

Det vises til [felles anbefalinger](#) for overtid eller merarbeid under pandemien, og at det blir gitt overtidsbetaling for pålagt eller avtalt arbeid utover bestemmelsene i SFS 2213.

I anbefalingene presiseres blant annet at omlegging av undervisning som må gjennomføres på kort varsel og som gir lærerne ekstra arbeid, er en situasjon som må vurderes særskilt gjennom kompensasjon og/eller frigjort tid. For arbeid utover 100% stilling erstattes overtidstilleggene i HTA kap. 1 § 6, pkt. 6.5 med dobbel ordinær timelønn pr. arbeidet time. Deltidsansatte betales med en ekstra timelønn pr. arbeidet time.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE – Del II – mer- og overtidarbeid for undervisningspersonale

Undervisningspersonalet har egen arbeidstidsavtale, SFS 2213. Det er derfor laget egne regler for

godtgjøring og når slik godtgjøring slår inn for undervisningspersonell.

For annet personell i skolen, eksempelvis assistenter og konsulenter, gjelder avtalens Del I. Pensjonister vil fra 1.1.2022 – 1.7.2022 kun jobbe i skole og barnehage med en særstilt pensjonistlønnssats uten avkortning i pensjon. Pensjonister som godtgjøres i henhold til pensjonistsatser er ikke omfattet av denne avtalen.

4. Økt timelønn for ekstra undervisning (vikartimer)

Bestemmelsen gjelder for undervisningspersonale med stillingsstørrelse utover 60 % som påtar seg ekstra undervisning (vikartimer) utover dette. For faktisk utført undervisning dobles timelønnen som følger av HTA kap. 1, § 12.4.

Merknad:

Pkt. 4 er tilsvarende punkt 2.1.1 i del I en stimulans for at også deltidsansatte vil ønske å arbeide utover avtalt stillingsstørrelse og får ekstra betalt for dette arbeidet. Det innebærer for eksempel at en deltidsansatt som har mindre enn 60 % stilling og påtar seg ekstra undervisning/vikartimer, vil få ordinær timelønn for undervisning inntil 60 % stilling. Om vedkommende utfører undervisningstimer ut over dette, betales dobbel timelønn for undervisning.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE – Ekstra undervisning grunnet koronapandemien

Det er utfordrende å definere om en vikartime må dekkes inn på grunn av koronapandemien eller av andre grunner. Bærum kommune legger til grunn at alle vikartimer som pålegges/utføres i avtaleperioden defineres å falle inn under denne avtalen.

Merk at ansatte må være ansatt i en fast eller midlertidig undervisningsstilling for å være omfattet av punkt 4. Eksempelvis vil en skoleassistent i 60 % stilling som i tillegg har en tilkallingsavtale som lærer uten godkjent utdanning ikke være omfattet av punkt 4. Dersom den samme skoleassistenten jobber utover avtalt stillingsstørrelse gjelder punkt 2.1.1.

Pensjonister vil fra 1.1.2022 – 1.7.2022 kun jobbe i skole og barnehage med en særstilt pensjonistlønnssats uten avkortning i pensjon. Pensjonister som godtgjøres i henhold til pensjonistsatser er ikke omfattet av denne avtalen.

5. Økt annet elevrettet arbeid i planfestet arbeidstid/arbeidstid på skolen

Dersom undervisningspersonalet på grunn av pandemien gis mer annet elevrettet arbeid enn normalt, som for eksempel økt inspeksjon, annet tilsyn eller særskilt oppfølging av enkeltelever, betales en ekstra timelønn pr. arbeidet time.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE – Kompensasjon ved økt elevrettet arbeid

Det er nærmeste leder som vurderer om det er behov for ytterligere tilsyn eller andre ekstraoppgaver som gir grunnlag for godtgjøring etter punkt 5, Del II. Det anbefales at denne bestemmelsen drøftes mellom partene på kommunalsjefsnivå og/eller mellom partene på det enkelte tjenestested for hensiktsmessig praktisering.

*Merk at punktet kun gjelder undervisningspersonell.
For annet personell i skolen, eksempelvis assistenter og konsulenter, gjelder avtalens Del I.*

Pensjonister vil fra 1.1.2022 – 1.7.2022 kun jobbe i skole og barnehage med en særstilt pensjonistlønnssats uten avkortning i pensjon. Pensjonister som godtgjøres i henhold til pensjonistsatser er ikke omfattet av denne avtalen.

DEL III - ARBEIDSTAKERE SOM ER UNNTATT FRA OVERTIDSBESTEMMELSENE

6. Utvidet antall fridager

Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene, jf. HTA kap. 1 § 6 pkt. 6.3, tilstås ved merbelastning knyttet til pandemisituasjonen inntil 20 ekstra fridager i 2022. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles, alternativt kan arbeidstaker velge å ta ut tilsvarende antall daglønner.

Merknad:

Dagene kommer i tillegg til inntil 10 fridager som etter pkt. 6.3 kan tilstås som kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE - Punkt 6 vedrørende ekstra fridager til ledere som er unntatt ordinære overtidsbestemmelser

Ledere som er unntatt overtidsbestemmelser tilkjennes to ekstra dager per måned perioden 1.1.2022 – 30.4.2022, totalt 8 ekstra fridager i henhold til punkt 6. Ledere som er unntatt overtidsbestemmelser og som jobber i kommunalsjefsområdene Pleie og omsorg, Helse og sosial, Oppvekst barnehage og oppvekst skole, samt kriseledelsen, tilkjennes fire ekstra dager i henhold til punkt 6.

Ekstra fridager utover de 8 eller 12 dager som tilkjennes i henhold til ovenstående avklares med nærmeste leder.

Berørte ledere skal fortrinnsvis ta fri, men kan velge å ta de ekstra dagene ut i daglønner.

AVSLUTTENDE BESTEMMELSER

7. Varighet

Denne avtalen gjelder i perioden 20.12.2021 - 30.04.2022. Avtalen har ikke ettervirkning.

-oOo-

Til protokoll

Dersom det inngås sentral avtale med andre forbund med bedre avtalevilkår, skal øvrige forbund tilbys tilsvarende.

Likelydende avtale mellom KS og forbund i hhv LO kommune, Unio, YS-K og Akademikerne

Det er ikke anledning til å inngå lokal avtale med avvikende avtalevilkår, jfr Hovedavtalen del A § 4-5, 1. ledd og arbeidstvistloven § 6.

MERKNAD BÆRUM KOMMUNE – ytterligere informasjon om avtalen

Mer om avtalen – Informasjon fra KS – siden oppdateres fortløpende med svar på nye spørsmål:

[Mer informasjon om "korona-avtalen" - KS](#)