



Avtale Virke - YS - LOK helse sosial - om utvidet kompensasjon i forbindelse med koronapandemien.pdf

**Signers:**

<i>Name/Phone</i>	<i>Method</i>	<i>Date</i>
Stødle, Irmelin	BANKID_MOBILE	2021-12-23 12:49
Fundingsrud, Daniel Furio	BANKID_MOBILE	2021-12-23 12:34



**This document package contains:**

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

**Document ID:**

ad619d8b-b3cd-469d-804f-76ade7a4b9db

## Avtale om utvidet kompensasjon i forbindelse med koronapandemien

Gjelder for Virkes overenskomstområde Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester.

### 1. Innledende bestemmelser

Denne avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Avtalens parter er Hovedorganisasjonen Virke og fagforeninger / sammenslutning av fagforeninger slik de fremstår nederst i avtalen. Disse har som fagforening med innstillingsrett adgang til å avtale utvidede rammer for overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Partene lokalt inngår avtale om hvorvidt avtalen skal tas i bruk i virksomheten 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. Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester 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:*

*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.*

### 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.

## 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 Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester kap. 1 § 5 pkt. 5.2, 5.3 og 5.4.

### *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*

#### 2.1.2 Overtid

For arbeid utover full stilling erstattes overtidstilleggene i Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester 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 Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester kap. 1 § 6 pkt. 6.5 og 6.6 med en sats på 200 prosent per arbeidet time, uavhengig av om overtidsarbeidet ellers ville utløst 50 eller 100 prosent tillegg. Pkt. 2.1.2 andre setning regulerer en overtidsats på 300 prosent for overtidsarbeid utført til tider som nevnt.*

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



Dersom arbeidstaker ønsker det kan vedkommende utføre overtidsarbeid 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 overtidsarbeid 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 overtidsarbeid utover rammene i aml. § 10-6 (4). Det er en forutsetning at arbeidstaker i det enkelte tilfelle sier seg villig til slikt overtidsarbeid. 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 overtidsarbeid i resterende del av 2021, hensyntas hvor mye overtid arbeidstaker har utført tidligere i år, fordi aml. § 10-6 (4) forutsetter frivillighet for overtidsarbeid utover 200 timer per år.*

### 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-/ overtidsarbeid 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.
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 overtidsarbeid 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 overtidsarbeid

Følgende rammer gjelder:

1. Samlet arbeidstid inkludert overtidsarbeid 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 overtidsarbeid kan ikke overstige 25 timer i løpet av sju dager.



5. Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 50 timer i løpet av fire sammenhengende uker.
6. Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 400 timer i perioden 01.01.2021 – 31.12.2021.
7. Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 200 timer i perioden 01.01.2022 – 30.04.2022.

*Merknad:*

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

## **DEL II - ARBEIDSTAKERE SOM ER UNNTATT FRA OVERTIDSBESTEMMELSENE**

### **3. Utvidet antall fridager**

Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene, jf. Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester kap. 1 § 6 pkt. 6.3.1, 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. 6.3.2 kan tilstås som kompensasjon for møtevirkosomhet/annen særlig belastning.*

## **AVSLUTTENDE BESTEMMELSER**

### **4. Varighet**

Denne avtalen gjelder i perioden 23.12.2021 - 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.

Det er ikke anledning til å inngå lokal avtale med avvikende avtalevilkår, jf. arbeidstvistloven § 6.

Oslo, 23. desember 2021

Daniel Furió Fundingsrud /s./

Hovedorganisasjonen Virke

Irmelin Stødle /s./

*for følgende sammenslutning av  
fagforeninger:*



Document ID:

ad619d8b-b3cd-469d-804f-76ade7a4b9db

Delta  
Negotia  
Parat

*Avtalen er signert og godkjent elektronisk.*



**Document ID:**  
ad619d8b-b3cd-469d-804f-76ade7a4b9db