



Arbeidstid- hviletid- koronaavtale

Christin Resen-Fellie, personalsjef

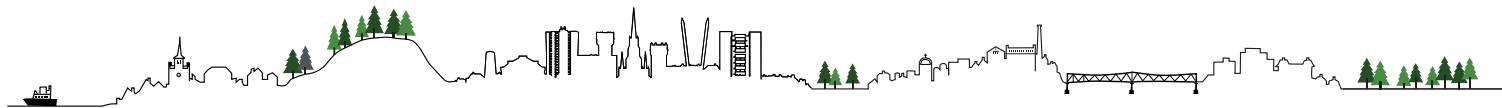
Jan Tore Skjørshammer, forhandlingsleder



Hvilke regler gjelder ift overtid?

- Arbeidsmiljøloven kap 10 – overtid etter 40 t/ uke
- Hovedtariffavtalen- overtidskompensasjon etter 37,5 t/ uke
- Ordinær arbeidstid
- Grenser for hviletid
- Søndagsarbeid

Det kan avtales nye grenseverdier med ansatte, tillitsvalgte og Arbeidstilsynet.





Overtid- hva kan man søke om/ avtale?

Bestemmelse	Hovedregel	Tariffavtale HTA	Avtale med arbeidstaker	Avtale med tillitsvalgt	Fagforening	Arbeids-tilsynet
§ 10-4/10-5 Alminnelig arbeidstid/ gjennomsnittsber egning	9 timer pr dag 40 timer pr 7 dager	9 timer pr dag 37.5 time pr 7 dager (fleksitidsavtalen 12 timer/48 timer)	10 timer pr dag 48 timer pr uke (Fleksitidsavtalen gir bedre rom)	12.5 time 48 timer	Det man blir enig om	13 timer 48 timer
§ 10-6 Overtid: Pr dag Pr uke Pr 4 uker Pr år	(Samlet 13 timer) 10 timer 25 timer 200 timer			 20 timer 50 timer 300 timer	Det man blir enig om	 25 timer (200 på et halvt år)

Grenseverdier for hviletid



Bestemmelse	Hovedregel	HTA	Avtale med arbeidstaker	Avtale med tillitsvalgt	Arbeidstilsynet
§10-8 Arbeidsfri pr 24 timer	11 timer			8 timer (krav om kompensierende hvile)	Etter skjønn
§ 10-8 Arbeidsfri pr 7 dager	35 timer			28 timer	Etter skjønn



Type AML brudd

Antall av Dato	Kolonneetiketter	
Radetiketter	2020	2021
AML timer per 4 uker	659	759
AML timer per uke	2 867	2 830
AML timer per år	610	979
Arbeidsfri før vakt	27	721
Planlagt tid per uke	231	360
Samlet tid per dag	2 477	3 687
Samlet tid per uke	729	2 150
Søndager på rad	2 954	2 895
Søndager på rad (snitt)	1 345	933
Ukentlig arbeidsfri	2 002	2 921
Totalsum	13 901	18 235



Hvordan jobber vi videre med oppfølging av arbeidstid?

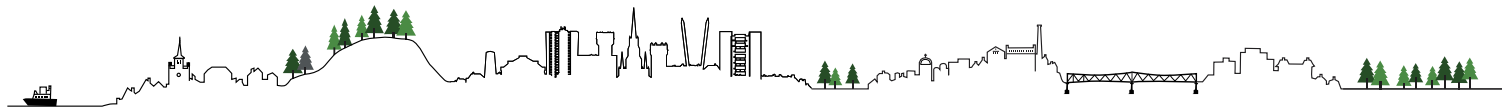


- Ledere får varsler fra tidsregistrerings systemet når vekten gir AML brudd
- Ledere skriver kommentar på avvik/ AML brudd i tidsregistreringssystemet.
- Det trekkes ut rapporter fra systemet over samlet oversikt på AML brudd.
- Det er etablert et samarbeid med hovedtillitsvalgte.
- Rutine for oppfølging av arbeidstid etableres og forankres i HMS utvalgene
- Sjekkliste (til ledere)med oppfølgingspunkter er under utarbeidelse
- Oversikt over AML brudd vil bli forelagt AMU systematisk.
- Ledere i Drammen har nylig fått opplæring i Arbeidstidsbestemmelser og grenseverdier.



Oppfølgingspunkter videre

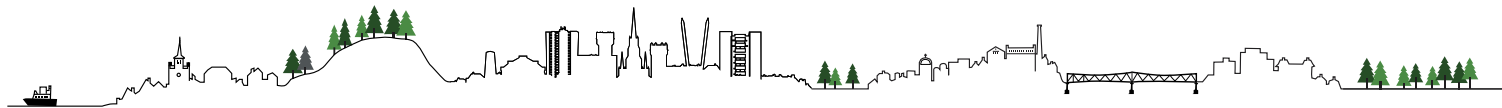
- Kommunalsjef vil etablere et system for oppfølging av ledere i linjen, slik at Drammen kommune kan holde oversikt og kontroll med arbeidstakeres arbeidstid.
- Kommunalsjef vil ta initiativ til dialog med hovedtillitsvalgte om nye grenseverdier ved behov, når dette er risikovurdert.
- Personalsjef vil gi ledere opplæring i arbeidstidsbestemmelser og ROS-analyser i samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.



Koronaavtalen

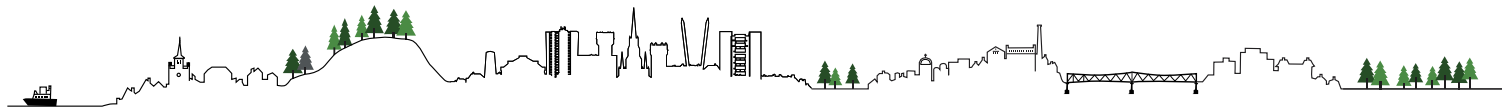


- Sentral avtale mellom KS og forhandlingssammenslutningene ble inngått den 20. desember 2021
- Det er en rammeavtale som partene lokalt må ta stilling til om skal gjøres gjeldene.
- Det er anbefalt at alle forbund som er representert i kommunen, eventuelt alle relevante forbund inviteres til å inngå avtalen. I Drammen har 12 organisasjoner tilsluttet seg avtalen med virkning fra 2. januar 2022.



Avtalens virkeområde

- Avtalen gjelder ekstraarbeid og ekstrabelastninger som er koronarelatert. Det er behov som knytter seg til forutsetningen om mobilisering av arbeidskraft for å sikre tilstrekkelig personell og nødvendige og forsvarlige tjenester.
- Avtalen er spesielt rettet mot utsatte tjenester i oppvekst-, helse- og omsorgssektoren. Det er i disse gruppene man har hatt et økt arbeidspress over tid, samtidig som personalet har vært ekstra utsatt for smitte, noe som har ført til at det er vanskelig å tiltrekke seg arbeidskraft.



Avtale i tre deler

- Overtid og merarbeid
 - Utvidede overtidssrammer
 - Særskilt betaling for merarbeid og overtid
 - Eks 200% ved overtid
 - Ansatte i deltidstillinger kan få betalt etter satsen over når kombinasjonen av avtalt arbeidstid og merarbeid overstiger 20 timer den enkelte uke
- Undervisningspersonale
- Ansatte som er unntatt fra overtidbestemmelsen



Avtalen mobiliserer, men er krevende å håndtere



- Ledere må gjøre konkrete vurderinger av totaltsituasjonen om vilkårene i avtalen er oppfylt, dvs om det er en ekstraordinær situasjon som er koronarelatert og hvor det er behov for å mobilisere arbeidskraft.
- Avtalen har noen mekanismer som oppleves som urimelige
- Rådmannen har tillit til at ledere gjør gode vurderinger ved bruk av avtalen.
- Gjennomføres ukentlige møter med organisasjonene
- Del tre i avtalen er foreløpig ikke avklart, hvordan kompensasjon til ansatte som er unntatt overtidsbestemmelsene skal håndtere.

