

Avtale

mellom Helse Stavanger HF og Fagforbundet i forbindelse med koronapandemien mv

1. Hjemmelsgrunnlag:

Denne avtalen er inngått i med hjemmel i sentralt inngått 10-12.4 avtale av 6. desember 2021 mellom Helse Stavanger og Fagforbundet.

2. Formål

Helse Stavanger har i løpende dialogmøter og beredskapsmøter orientert om konsekvenser av pandemien, RS virus, høy tilstrømming av pasienter med lungeinfeksjoner, sykefravær blant medarbeidere og fravær grunnet barn eller barnepassers fravær som til sammen påvirker driften og bemanningssituasjonen i foretaket. Dette påvirker enkelte avdelinger betydelig. Det er, eller kan bli, behov for forflytninger, behov for ekstraordinær bemanning ved enkelte enheter for å nevne noe i tiden som kommer. For å sikre tilstrekkelig og forsvarlig bemanning er det behov for å kunne mobilisere tilstrekkelig faglig kapasitet på en så god måte som mulig.

Partene er enige om at denne avtalen skal bidra til å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester i en særlig krevende situasjon.

Så langt det er mulig vil ledelsen unngå utvidelse av arbeidstiden, redusere hviletiden mv, men i de tilfellene der andre tiltak ikke er tilstrekkelig vil Helse Stavanger med denne avtale ha mulighet for å utløse/ta i bruk avtalen for de medarbeider/enheter det måtte angå. Ledelsen på alle nivå vil bidra til en åpen dialog om situasjonen. Denne avtale skal ikke anvendes uten at det etter kliniksjefts vurdering er nødvendig å benytte seg av bestemmelsene etter pkt. 5. Kliniksjeff vil beslutte hvor avtalen tas i bruk. Helse Stavanger vil legge vekt på behov for nødvendig fleksibilitet og vern. Smittesituasjonen og tilstrømmingen av ulike pasientgrupper kan over noe tid svinge betydelig men det er helt nødvendig å etablere en avtale som gir nødvendig handlingsrom og forutsigbarhet, så langt det lar seg gjøre for virksomheten, medarbeidere og ledere.

3. Tillitsvalgtes medvirkning

Partene understreker viktigheten av at ledere og HTV 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.

Når det besluttes at det er nødvendig å ta avtalen i bruk på en avdeling, skal kliniksjeff løpende orientere HTV skriftlig om dette.

Foretakstillitsvalgt/Hovedtillitsvalgt skal jevnlig forelegges oversikt over alle medlemmers samlede arbeidstid og eventuelle brudd på arbeidstidsbestemmelsene. En slik oversikt skal også fremlegges ved forespørsel fra foretakstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt. Det vises for øvrig til aml. § 10-7.

Partene skal som ledd i arbeidet med å sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester fremover, innen 1. oktober 2022 evaluere bruken av avtalen, herunder helsemessige konsekvenser for de ansatte. Evalueringen skal legges frem for de sentrale parter.

4. Avtalens virkeområde

Avtalen gjelder for medlemmer av Fagforbundet og som frivillig vil slutte seg til avtalen. Tilslutning skal gjøres skriftlig. Grunnet en svært uoversiktlig behovssituasjon og en forestående høytid, er partene enige om at avtalen fortløpende kan gjøres gjeldende på de avdelinger ledelsen finner det nødvendig å ta avtalen i bruk. Dette for raskt å kunne tilpasse seg en situasjon med raske endringer slik at alle aktuelle medarbeidere kan omfattes.

Det forutsettes at utvidet alminnelig arbeidstid skal fordeles mest mulig likt mellom arbeidstakerne. Det er ikke adgang til å utføre utvidet alminnelig arbeidstid i egen ferie.

5. Utvidet alminnelig arbeidstid

Partene er enige om at utvidelse av arbeidstiden kan gjøres innenfor de rammer og med den godtgjørelse som følger av denne avtalen. Fordelingen av utvidet alminnelig arbeidstid skal fremgå av turnusplanen og/eller vaktbok.

Følgende vernebestemmelser vil bli gjort gjeldende og må sees i lys av den enkelte arbeidstakers arbeidsbelastning i henhold til avtalt turnusplan:

- Samlet arbeidstid skal ikke overstige 16 timer pr. døgn. Arbeidstaker skal sikres ekstra pauser ved arbeid utover 8 timer. Antall og lengder på pauser avtales lokalt.
- Samlet arbeidstid skal ikke overstige 60 timer pr. uke. Det bør unngås at arbeidstaker jobber flere slike uker på rad.

- Det skal minimum være 8 timer arbeidsfri i løpet av 24 timer.
- Det skal være en sammenhengende arbeidsfriperiode på minimum 28 timer i løpet av sju dager.

Unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om omfanget av arbeidsfri, forutsetter etter aml. § 10-12 (4) at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder. Ved bruk av denne avtale skal unntakene registreres i arbeidsplansystemet. Vernebestemmelsenes rammer i denne avtale er å betrakte som yttergrenser. Partene er enige om at en skal tilstrebe, så langt det er mulig, å unngå at yttergrensene benyttes. Arbeidsgiver skal også tilstrebe, så langt det lar seg gjøre, at vakter tildeles på bakgrunn av når det passer for den enkelte medarbeider å arbeide.

Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker må også ta hensyn til kravene om faglig forsvarlighet jf. lov om helsepersonell.

6. Godtgjøring

For medlemmer som nevnt nedenfor og som jobber utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke, og aksepterer utvidet alminnelig arbeidstid skal sikres følgende godtgjøring for den utvidede tiden:

- Medarbeidere i alt. 1 (assistent) kr. 600,- per time
- Helsefagarbeidere, barnepleiere, lærlinger, helsesekretærer og ambulansefagarbeidere, renholdere og portører og andre medarbeidere i alt. 2 og 3 kr. 680,- per time
- Sykepleier/medarbeidere i alt. 4: kr. 750,- per time
- Spesialsykepleiere/jordmor/medarbeidere i alt.5 kr. 800 per time.

For deltidstilsatte som er villige til å påta seg merarbeid, skal det betales et tillegg på 75 prosent av ovennevnte satser for arbeidede timer inntil full stilling. Deltidsansatte som midlertidig har valgt å redusere sin stilling vil måtte arbeide tilsvarende sin ordinære stilling før de er omfattet av avtalen.

Tilleggslønn for arbeid på kveld, natt og helg skal utbetales i henhold til overenskomstens del A2/del B. Det samme gjelder helge- og høytidstillegg. Tilleggene beregnes av den enkeltes ordinære lønn.

Timelønn og tilleggslønn inngår i pensjonsgrunnlaget etter reglene i den enkelte pensjonsordning.

Ved iverksettelse av avtalen skal arbeidsgiver tilstrebe, så langt det lar seg gjøre, at medarbeidere med lenger arbeidsdag enn 8 timer gis mulighet til pause hver 4. time. Arbeidsgiver skal sikre enkel tilgang på mat og drikke i forbindelse med pausene.

7. Eftervirkning

Avtalen har ikke ettervirkning.

8. Varighet

Denne avtalen gjelder for perioden f.o.m 18. desember 2021 til og med 31. januar 2022. Partene er enige om å drøfte behovet for forlengelse av avtalen i god tid før utløpsdato.

Stavanger 16. desember 2021

For Helse Stavanger HF

For Fagforbundet

Maiken H. Jonassen

Alid Mydtkind