

SFS 2311 – Sentral forbundsvis særavtale

Medleverordninger

mellom KS og

Fagforbundet
Norsk Sykepleierforbund
Delta Fellesorganisasjonen
Utdanningsforbundet

1. Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-3

Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er særskilt regulert i denne avtalen.

Særavtalen gir nærmere reguleringer og presiseringer av medleverordninger.

2. Virkeområde, ikrafttreden og varighet

Denne særavtalen gjelder arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder (minimum et døgn), for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus- eller adferdsproblemer, barn plassert i barneverninstitusjoner, personer med utviklingshemming og enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene.

Særavtalen gjøres gjeldende frå 01.01.2027 til 31.12.2028.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst tre måneders varsel før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist. Dersom avtalen ikke blir reforhandlet, faller den bort og kan ikke gjøres til gjenstand for tvisteløsning, jf. HA del A § 6.

3. Bruk av og deltakelse i medleverordninger etter denne særavtalen

Bruk av medleverordning på den enkelte arbeidsplass etter denne særavtalen skal drøftes med hovedtillitsvalgte og forutsetter skriftlig enighet.

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte og drøftes i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-3. Drøftingene skal omhandle:

- Vaktlengder
- Maksimal sammenhengende arbeidstid innenfor rammene av punkt 5.1
- Pausenes plassering innenfor rammene av punkt 5.2
- Arbeidsplanens varighet, jf. punkt 5.1
- Prosesser ved behov for endringer i arbeidsplanen

Det skal også drøftes om det er grunnlag for et eventuelt medlevert tillegg, jf. punkt 8.

Iverksettelse av medleverordning etter denne særavtalen krever enighet med tillitsvalgte.

Før iverksettelse av en medleverordning etter denne særavtalen, skal arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfte alternativer for arbeidstakere som ikke ønsker å delta i en medleverordning. Overgang til en arbeidstidsordning etter denne særavtalen er frivillig for den enkelte arbeidstaker.

Dersom arbeidstaker ønsker å tre ut av en medleverordning etter denne særavtalen, skal arbeidsgiver og arbeidstaker samarbeide om å finne en alternativ arbeidstidsordning.

4. Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger

Før medleverordninger etter denne særavtalen iverksettes, skal det gjennomføres en forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen i samarbeid med vernetjenesten og de tillitsvalgte. Som et ledd i å sikre faglig forsvarlige tjenester, skal det også foretas en faglig vurdering av arbeidstidsordningen.

5. Arbeidstid og pause

5.1 Arbeidstid

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 43 timer.

Arbeidstidsordninger etter denne særavtalen skal som hovedregel organiseres som 2-7-2-7-3-7-ordning. Faste møter mv. skal plasseres i turnusen, slik at det er forutsigbart og kjent for de ansatte.

Arbeidstidsordninger etter denne særavtalen bør som hovedregel planlegges for en periode på 52 uker.

Maksimal sammenhengende arbeidstid er 74 timer. Lengre sammenhengende arbeidstid forutsetter godkjenning av KS og berørte fagforeninger.

5.2 Pause og hvileperiode

Arbeidstaker skal i løpet av en periode på 24 timer, ha minst to sammenhengende hvileperioder, der arbeidstaker bortsett fra tilfeldige eller kortvarige avbrytelser, er fritatt fra arbeid. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer hvorav den lengste skal plasseres mellom kl. 2200-0800. Hvileperioden på to timer inkluderer pause og kan deles.

Pause og hvileperiode etter denne bestemmelsen er arbeidstid og betales 1:1.

Arbeidstaker må tilbys egnet rom for hvile.

Arbeidstaker skal gis mulighet for kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden. Er nattehvilen vesentlig forstyrret, skal det i tillegg til kompenserende hvile, sørges for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.

Dersom det er vanskelig å oppfylle kravet om kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden med den bemanningen som er, må arbeidsgiver etablere et system som gjør det mulig å tilkalle ekstrabemanning på kort tid.

5.3 Unntak i særlige tilfeller

Det kan gjøres unntak fra bestemmelser i denne særavtalen om arbeids- og hviletid i inntil ett døgn dersom det på grunn av sykdom eller andre ekstraordinære forhold, er nødvendig for å sikre en forsvarlig drift ved institusjonen. Unntak forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvile.

Dersom den påfølgende natten ikke anses som uforstyrret fordi arbeidstaker har hatt utrykning, jf. punkt 5.2, utbetales et tillegg på 50 prosent av timelønn for faktisk medgått tid til utrykning i løpet av natten, avrundet til nærmeste halvtime.

5.4 Overtid

Arbeidstakere skal som hovedregel ikke pålegges overtid i direkte tilknytning til døgnvakter og kan be seg fritatt i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-6.

5.5 Beregning av timelønn, tilleggslønn og overtidstillegg

Timelønn beregnes etter et årstimetall på 2236.

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år, jf. HTA kapittel 1 § 6 punkt 6.4.

Ved beregning av tilleggslønn etter HTA kapittel 3 punkt 3.7, legges det til grunn en divisor på 2236 timer for tillegg gitt etter HTA kapittel 1 § 5 punkt 5.2 og 5.4.

6. Søn- og helgedager

Arbeid på søn- og helgedager gjennomsnittsberegnes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd.

7. F5-fritid

HTA kapittel 1 § 5 punkt 5.6 gjelder ikke.

8. Medlevertillegg

Med utgangspunkt i belastninger, påkjenninger og risiko i den konkrete medleverordningen, kan arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte fastsette et tillegg for arbeid i medleverordninger etter denne særavtalen. Det fastsatte tillegget gjelder ut turnusperioden. Tillegget er pensjonsgivende.

9. Evaluering

Medleverordninger etter denne særavtalen skal evalueres regelmessig og minst én gang per år, i samarbeid med hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og vernetjenesten. Evalueringen skal blant annet ha fokus på helsemessige konsekvenser for de som går i medleverordninger, herunder sykefravær, forhold knyttet til frivillighet, bruk av ekstravakter og vikarer, ferieavvikling, arbeidsmiljømessige konsekvenser for de ansatte og forsvarlighet samt kvalitet og kontinuitet i tjenesten.