

Særavtale etter Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.3. nr. 2 om ekstraordinær arbeidsinnsats for renholdspersonell ved UiA for 2025- 2026

Bakgrunn

1. Unntaksvis vil det kunne oppstå situasjoner hvor UiA sitt renholdspersonell må bes om å utføre renholdsarbeid som har et omfang og karakter som går utover hva som normalt er rammene for deres arbeid.

Gjennomføring av slik innsats skal være innenfor rammer i arbeidsmiljølovens (aml) bestemmelser.

Hjemmel og virkeområde

2. Denne avtalen er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.3. nr. 2 om ekstraordinær arbeidsinnsats. Bestemmelsen lyder som følger:
«Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.»
3. Det er primært ekstraordinære og uforutsette / ikke-planlagte forhold som tilsier avtaleinngåelse etter denne avtalen, selv om den unntaksvis også kan brukes i andre situasjoner. Det er avdelingsdirektør som kan beslutte tilleggshonorering.
4. Ekstraordinære og uforutsette / ikke-planlagte forhold vil kunne være å utføre renholdsarbeid av særlig belastende karakter (f.eks. spesielt tilgrisede toaletter eller andre lokaler) som i vesentlig grad skiller seg fra ordinært renholdsarbeid, herunder avføring, oppkast, spesialavfall mv., og det ønskelig å ha tilgang på interne ressurser for hurtig å kunne utføre påkrevd renhold.
5. I denne avtalen legges det til grunn at godtgjøring for ekstraordinær arbeidsinnsats kommer i tillegg til fastsatt timesats for den enkelte ansatte og ikke regnes med i kvote for overtidarbeid.

Utbetaling og fastsettelse av tilleggets størrelse

6. Tilleggets størrelse settes som et kronetillegg for hver time på størrelse med overtidstillegg (100%) for timelønnsats til den enkelte ansatte – med minimum 1 time per tilfelle.

Arbeidet føres på timelister etter bestemmelser fastsatt av lønn.

Følgende vurderingsmomenter vil være relevante:

- a. Det skal gjøres en individuell vurdering av hvert enkelt tilfelle.
- b. Arbeidet må i vesentlig grad skille seg fra det som ansees som normalt renhold.

7. Situasjonen må kunne dokumenteres (normalt med bilde)

Avdelingsdirektør skal godkjenne arbeidet på forhånd – evt. delegere rammer for vurdering til seksjonsleder.

Ideelt bør flere forespørres til oppgaven – og det bør tilstrebes rettferdig fordeling av de ansatte som har mulighet til å utføre arbeidet.

8. Kompensasjonen utbetales som lønn etter attesterte timelister og inngår i feriepengegrunnlaget - men ikke i pensjonsgrunnlaget (jfr. Hovedtariffavtalen vedlegg 4).

9. Arbeid etter denne avtalen er frivillig, og kan ikke pålegges en arbeidstaker.

Avsluttende merknader

10. Bruk av avtalen skal evalueres en gang per år, og det skal legges frem rapport over bruk og fordeling av godtgjørelser.

11. Denne avtalen er inngått for perioden 2025 -2026, jf. lønnspolitikken ved UiA. Avtalen er inngått mellom universitetsdirektøren og tjenestemannsorganisasjonene ved UiA, og er gjeldene fram til 1.1.27. Avtalen skal evalueres innen annen tertial 2026, med en intensjon om å videreføre avtalen.