

# Informasjon til ansatte i Nærøysund kommune angående koronautbruddet Nr. 1 13. mars 2020



Nærøysund  
kommune

## BEDRIFTSINTERNE RETNINGSLINJER FOR Å BEKJEMPE KORONASMITTE

For å redusere smitterisikoen gjelder nå følgende regler for samtlige ansatte i Nærøysund kommune. Reglene gjelder samtlige ansatte i basisorganisasjonen, alle kommunale foretak og vertskommunesamarbeid der Nærøysund kommune er vertskommune.

Reglene gjelder fra 12.03.2020 kl. 18.00 og frem til ny informasjon kommer

Kommunens kriseledelse har møter hver dag kl. 10.00. Det vil etter dette møtet legges ut oppdatert informasjon på kommunens hjemmeside og facebookside, det sendes også ut e-post til samtlige ansatte i kommuneorganisasjonen.

### 1. Samlinger, større møter, tjenestereiser

Formålet med følgende underpunkter er å begrense smitte, samt hvis smitte er et faktum, at den smittede har vært i minst mulig kontakt med andre.

Alle møter som kan gjennomføres på Teams/videokonferanse skal gjennomføres på denne måten.

Møtevirksomhet som innebærer fysisk oppmøte unngås så langt som mulig. Det legges fortrinnsvis opp til at vi møtes per Teams.

Ansatte skal ikke reise på kurs og seminar.

For ansatte i Nærøysund kommune som har anledning til hjemmekontorløsning, vil ledere umiddelbart avklare med disse hvordan man legger opp dagene. Målet er hjemmekontor for de som har anledning til dette.

### 2. Ferie og fritid

For å sikre tilgang på helsepersonell, har helsedirektoratet gjort vedtak om forbud mot utenlandsreiser for helsepersonell med pasientbehandling. Dette gjelder både private og tjenestereiser. De som rammes vil få kostnadene kompensert. Dette gjelder fra i dag 12.03.2020 og ut april 2020.

I Nærøysund kommune gjelder dette alle som har arbeidssted/arbeidsoppgaver i og i tilknytning til helsetjenestene. Dette omfatter også andre som innehar samfunnskritiske funksjoner i kommunen.

Alle som kommer tilbake fra reiser utenfor Norden, skal i hjemmekarantene i 14 dager – uavhengig av om de har symptomer eller ikke. Karantene etter utenlandsreise har tilbakevirkende kraft fra 27. februar. Dette gjelder 14 dager fra hjemkomstdato.

Feriereiser utenlands frarådes på det sterkeste av arbeidsgiver for alle ansatte.



**Informasjon til ansatte i Nærøysund kommune  
angående koronautbruddet  
Nr. 1 13. mars 2020**



**Nærøysund  
kommune**

KS har gitt følgende retningslinje som Nærøysund kommune vil følge:

*Dersom en arbeidstaker på tross av helsemyndighetenes til enhver tid gjeldende råd, velger å reise til utsatte områder med stor risiko for å bli smittet av koronaviruset, vil arbeidsgiver kunne bestride rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden. Det vil i stedet kunne avtales ferie, avspasering eller ulønnet permisjon.*

På Folkehelseinstituttets nettside fhi.no oppdateres reiseråd fortløpende.

### **3. Uttak av ferie/avspasering**

Søknad om uttak av ferie/avspasering må vurderes nøye opp mot den enkelte enhets fravær på tidspunktet. Dersom enheten har stort fravær som følge av koronautbruddet, vil muligheten til å ta ut ferie og avspasering være mindre.

Eksempelvis kan det i år bli vanskeligere eller ikke aktuelt å ta ut ferie/ekstra fridager i forbindelse med påsken dersom enheten har stort fravær på tidspunktet. Det kan også være slik at endelig svar på om ansatte får ta ut ferie/avspasering ikke kan gis før like før påsken.

### **4. Hygiene**

God hostehygiene og god håndhygiene er svært viktig for tida. Host i papirlommetørkle/albue og vask hendene grundig og ofte.

Etabler intern rutine for hyppig renhold av dørhåndtak, døråpnere, brytere og andre berøringsflater.

Håndhilsning, klemming og lignende nærkontakt i arbeidssammenheng skal unngås i størst mulig grad.

Et generelt råd er å holde minst 2 meters avstand til andre personer, det vurderes som «sikker avstand» i forhold til smitte.

### **5. Fravær fra jobb som følge av koronautbruddet**

Nav har egne retningslinjer for dette, kortversjonen er:

#### **a. Ansatte som er smittet av koronavirus**

Personer som er konstatert smittet av koronavirus har rett på sykmelding. Normale rutiner for varsling til nærmeste leder og oppfølging av den sykmeldte følges.



**b. Ansatte som kan være smittet av koronavirus og som er pålagt hjemmekarantene**

Personer som kan være smittet av koronavirus og som blir pålagt hjemmekarantene kan ha rett på sykmelding og sykepenger.

Ansatte i hjemmekarantene og som har hjemmekontorløsning eller lignende, må påregne at de utfører arbeide i den grad man helsemessig er i stand til det.

**c. Ansatte som må være hjemme med syke barn**

Avtalefestede generelle regler for dette gjelder. Pleie av barn med konstatert koronasmitte vil kunne medføre karantene for den ansatte i etterkant jfr pkt b.

**d. Skal arbeidstaker ha lønn dersom vedkommende må være hjemme med barn fordi barnehage eller skole stenges?**

**Svar:** Nav skriver på sine sider oppdatert 12. mars:

«Du kan bruke omsorgspenger hvis barnehagen eller skolen stenger på grunn av koronaviruset.

Dette gjelder barn 12 år og yngre.

Ved stenging av barnehage eller skole vil du ha rett til å bruke omsorgspenger (det som kalles syke barn-dager). Hvor lenge du kan bruke omsorgspenger avhenger av hvilken rett du har til ytelsen. De fleste har rett på opptil 10 dager. Dersom du for eksempel er alene om omsorgen for barnet så dobles antall dager, har du flere barn enn to har du 15 dager.

Har du omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn, må du søke NAV.

Nærøysund kommune dekker de første 10, 15 eller 20 dagene med omsorgspenger.

Når arbeidsgiver har utbetalt de dagene dere har rett på (avhengig av barn og om en eller flere har kronisk sykdom) kan arbeidsgiver søke refusjon fra NAV for de overskytende dagene.

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset#chapter-5>

For større barn som ikke har behov for «barnepasser» i den forstand, vil vilkårene for omsorgspenger ikke være oppfylte. Dersom det foreligger et særskilt behov for at arbeidstaker må være hjemme, kan arbeidsgiver likevel vurdere om det kan tilrettelegges for fleksible løsninger.

*Ledere av barnehager og rektorer ved barneskoler skal sørge for et tilbud til barn av personell i helse- og omsorgstjenesten, transportsektoren eller innen andre kritiske samfunnsfunksjoner.*



**e. Barnehage og SFO er stengt, må jeg betale for plassen?**

Ja, rundskriv fra Nav I-2/2020 må den enkelte selv dekke egne tap og utgifter.

**f. En person i husstanden er satt i hjemmekarantene og man er usikker på om denne er smittet, blir hele familien satt i karantene?**

Ja, dersom man bor i samme hjem som en person som er i hjemmekarantene, som ikke har symptomer på Covid-19, men har hatt nær kontakt med bekreftet tilfelle eller har vært i land utenfor Norden, er alle i samme husstand i hjemmekarantene

## **6. Beordring og styringsrett i denne situasjonen**

*Hvilke varslingsfrister vil være gjeldende ved omdisponering av ansatte grunnet personellmangel?*

I utgangspunktet skal arbeidsplan foreligge to uker før iverksettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. HTA kap.1 § 6 pkt 6.8 gir muligheter til å forskyve arbeidstiden med kortere varsel. Etter en konkret vurdering kan § 10-12 (3) gi grunnlag for å fravike varslingsfristen.

Dersom det gjelder omdisponering av ansatte til andre oppgaver innenfor samme arbeidstidsordninger, gjelder ingen varslingsfrist. Omdisponeringer innenfor arbeidsgivers styringsrett kan skje umiddelbart, dette betyr for eksempel at en ansatt må påregne å møte på annet tjenestested på kort varsel, men det anbefales at ordinær saksbehandling følges der det er mulig. Nøddrettsbetraktninger kan også tilsi omdisponering av ansatte utover det som ordinært ligger innenfor styringsretten. Det vil her dreie seg om midlertidige omdisponeringer og saksbehandlingen herunder varslingsfrist, må tilpasses den situasjonen som foreligger.

I en situasjon med personellmangel i kommunen grunnet flere smittede og karantener, må samtlige ansatte i Nærøysund kommune påregne at arbeidsgiver må styre ressurser der man har behov for dette. Dette kan bety at en ansatt må utføre andre oppgaver enn de ordinært gjør, og på andre steder. Det er for eksempel kritisk at renhold utføres, og i en gitt situasjon må kommunen omdisponere andre ansatte enn renholdere til å utføre dette.

*Skal arbeidstaker ha tillegg når arbeidsgiver beslutter å omdisponere arbeidstaker?*

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker medfører ikke endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget. Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn, jfr. HTA kap. 3 pkt. 3.7.