Fleksible arbeidstidsordninger

– Forhold knyttet til turnus og arbeidstid

Innhold

Forord 4
Arbeidstidsordninger 5
Modeller og fleksibilitet 6
Grunnturnus 6
Skriftlig avtale med tillitsvalgte 6
Oppsigelse av turnusavtale 7
Tilleggslønn/ubekvemstillegg 7
Organisering av fleksitiden. 8
Timebank 8
– Opparbeiding av timer i timebank 8
– Grenser for pluss- og minustid og avregningsperioder 8
– Overtid/merarbeid/ekstravakter 8
Arbeid på søn- og helgedager 9
F1, F2, F3, F4 og F5. 9
Erstatningsfri (F5), jf. tariffavtalen 10
Avspasering av helgedagstillegg (F4), jf. tariffavtalen 10
Høytidsturnus. 10
– «Oppskrift på høytidsturnus» 10
Ferie 10
Turnus på data 10
Avtaler om turnus 12
– Turnusavtale med tillitsvalgte på arbeidsstedet 12
– Rammeavtale om fleksibel arbeidstid 12
– Rammeavtale om turnus på data (medbestemmelsesavtale) 12

Vedlegg 1
Eksempel på turnusavtale på arbeidsstedet 13
(grunnturnus)

Vedlegg 2
Eksempel på rammeavtale om fleksibel arbeidstid 14

Vedlegg 3
Eksempel på rammeavtale – turnus på data 16

Forord

Dette heftet er utarbeidet av Fagforbundet, NSF, KFO og FO i fellesskap og omhandler fleksible turnusordninger og ulike forhold knyttet til disse.

I enkelte av heftets punkter framgår også forbundenes felles holdninger som vil være et godt hjelpemiddel for tillitsvalgtes samarbeid lokalt når ulike skriftlige turnusavtaler inngås med arbeidsgiver.

Heftets innhold er ment å være et hjelpemiddel for hovedtillitsvalgte, foretakstillitsvalgte og tillitsvalgte i arbeidet med ulike turnusavtaler.

Heftet kan også brukes i undervisning og som oppslagsverk for tillitsvalgte, medlemmer og andre interesserte.

Forbundene håper heftes innhold bidrar til et konstruktivt samarbeid på tvers av organisasjonene, og at dette vil være til hjelp for tillitsvalgte når turnusavtaler inngås med arbeidsgiver.

Lykke til!

Oslo, mars 2007

Forsidefoto: Jan Lillehamre
Illustrasjonstegninger: Mikkel Kleefeld/Fagforbundet
Layout: Kjell Olufsen/Fagforbundet
Ferdigstillelse: Fagforbundets informasjonsavdeling
Trykk: Aktietrykkeriet – 07.2007

FAGFORBUNDET

Arbeidstidsordninger

Forbundene sentralt har drøftet de spesielle utfordringene knyttet til ulike arbeidstidsordninger med utgangspunkt i blant annet FlexA-rapporten (KS-prosjekt) av oktober 2005. På bakgrunn av rapporten og KS´ anbefalinger til kommunene, ønsker forbundene å komme med en felles uttalelse til tillitsvalgte om hvordan fleksible arbeidstidsordninger skal håndteres. Fleksible arbeidstidsordninger brukes også i andre tariffområder. Anbefalingene vil derfor også kunne gjelde generelt. Anbefalingene omfatter derimot ikke arbeidstidsordninger med hjemmel i aml § 10–12 (4). Ordninger som krever slik avtale må de tillitsvalgte bringe inn til sine respektive forbund sentralt.

Som kjent gir arbeidsmiljøloven av 17.06.05 rett til fleksibel arbeidstid. Mange ansatte ønsker å benytte denne retten. Årsaken til den økte interessen for fleksibilitet kan være endret livsstil, nye familiemønstre, «tidsklemma», egentrivsel m.m. Mange arbeidsgivere vil av andre årsaker iverksette fleksible arbeidstidsordninger (Fleksibel arbeidstid, FlexA, Ønsketurnus m.m). Signaler forbundene har mottatt fra tillitsvalgte er at arbeidsgiver ønsker å innføre fleksibel arbeidstid både ut fra et brukerperspektiv, men også for å redusere kostnader.

Bruk av datasystemer i turnusplanleggingen har aktualisert forbundenes rådgivning i forhold til fleksible arbeidstidsordninger ytterligere. Elektroniske arbeidsplaner- og turnussystem er derfor også omtalt i heftet.

Forbundene har registrert utstrakt bruk av kortvakter. Dette betyr at enkelte arbeidstakere har tilnærmet like mange oppmøter som arbeidstakere i full stilling. Dette er misbruk av arbeidskraften og forhindrer at deltidstilsatte får økt stillingsstørrelsen. Tillitsvalgte må sørge for at bruk av kortvakter begrenses mest mulig.

Generelle råd til tillitsvalgte som ønsker å inngå avtaler om fleksible arbeidstidsordninger:

- Partene på virksomhetsnivå kan inngå rammeavtale om fleksibel arbeidstid. Slik avtale skal ikke erstatte kravet om skriftlig avtale om turnus på det enkelte arbeidssted som regulerer gjennomsnittsberegningen av arbeidstiden og unntak fra hviletiden mellom to arbeidsperioder på det enkelt arbeidssted

- Dersom alminnelig arbeidstid skal gjennomsnittsberegnes, skal det alltid inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på det enkelte arbeidssted

- Det må på det enkelte arbeidssted alltid ligge en grunnturnus til grunn for fleksiturnusen

Modeller og fleksibilitet

Fagforbundet, NSF, KFO og FO er positive til fleksible arbeidstidsordninger forutsatt at de er basert på en grunnturnus. Før innføring av fleksible arbeidstidsordninger må de lokale parter drøfte og avklare hvilke forutsetninger som skal legges til grunn, og hvilken modell som skal velges. Modellen må ikke være i strid med lov- og avtaleverkets bestemmelser om arbeidstid og godtgjøringer for dette. Vi tenker da særlig på aml kap.10 om arbeidstid samt HTAs/overenskomstens bestemmelser om ubekvemtillegg (pensjonsgivende tilleggslønn), overtid og fritid, se punktene nedenfor.

Grunnturnus

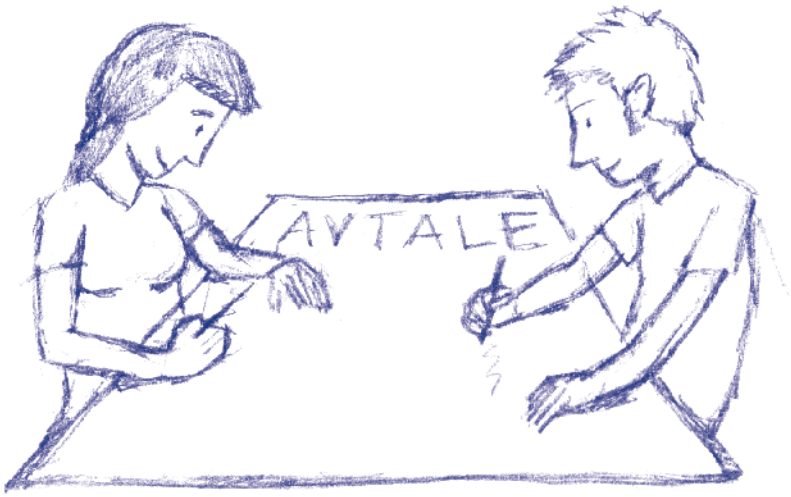
For å ivareta ansattes rettigheter etter lov- og avtaleverket skal det ved enhver fleksibel arbeidstidsordning være utarbeidet en grunnturnus. Dette gir den ansatte forutsigbarhet i forhold til arbeidstid, fritid, tilleggslønn, sykelønn, pensjonsgrunnlag osv.

Anbefaling:

- Grunnturnus, som bygger på gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, skal alltid inngås som skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på arbeidsstedet.
- Grunnturnus utarbeides i tråd med aml § 10-3, dvs. i samarbeid med tillitsvalgte.
- Det er den enkelte arbeidstakers vakttyper (dag/aften/natt) og antall vakter i grunnturnus som skal fordeles/omfordeles i fleksiturnusen. Dette for å ivareta den enkelte arbeidstakers rettigheter etter tariffavtalen, noe som begrunnes senere.
- Ved sykdom og svangerskapspermisjon utbetales lønn etter grunnturnus.

Skriftlig avtale med tillitsvalgte

Når arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes, uavhengig av type turnus, kan skriftlig avtale enten inngås med arbeidstaker, jf. aml § 10-5(1) eller med tillitsvalgte, jf. § 10 -5 (2) på den enkelte enhet/post/tjenestested (senere omtalt som arbeidssted). Forbundene anbefaler at avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden alltid inngås med tillitsvalgte. Årsaken til dette er:



Det er kun tillitsvalgte som kan inngå avtale om (ikke arbeidstaker)

- Lengre vakter enn 9 timer i løpet av 24 timer, jf. aml § 10-5 (2) – opp til 10 timer.
- Arbeidstid på inntil 54 timer per uke, jf. aml § 10-5 (2)

Kortere fritid enn 11 timer mellom to vakter, jf. aml § 10-8 (3) – ned til 8 timer

- Kortere sammenhengende arbeidsfri enn 35 timer i løpet av en uke, jf. aml § 10-8 (3) – ned til 28 timer
- Lengre nattvakter enn 8 timer i gjennomsnitt over 4 uker, jf. aml § 10-11 (8), jf. (5)
- Om å fravike aml § 10-11 (6) om at nattevaktene skal være lengre enn 8 timer

Skriftlige avtaler som er omtalt på foregående side, skal være knyttet til den konkrete turnusplanen og skal ikke inngås sentralt i virksomheten. På arbeidssteder hvor et forbund ikke har tillitsvalgt, må en annen tillitsvalgt fra samme forbund, men et annet sted i virksomheten inngå avtalen med arbeidsgiver.

Oppsigelse av turnusavtale

Forbundene anbefaler tre måneder oppsigelsestid på slike turnusavtaler og to måneders varsel på ny grunnturnus. Det vil si at ny grunnturnus *minst* skal foreligge underskrevet av tillitsvalgte to måneder før iverksettelsen. For varsel på fleksiturnus anbefales *minst* to uker. Det vil si at fleksiturnusen skal foreligge underskrevet minst to uker før iverksettelsen. For høytidsturnus anbefales det at den skal være underskrevet minst én måned før den iverksettes. Det vil si slik det har vært praktisert i mange tiår.

Tilleggslønn/ ubekvemstillegg

Tariffavtalen regulerer hvordan lønn for ubekvemme vakter (lørdag/søndag, kvelds- og nattillegg) skal utregnes og betales. Slik lønn kalles tilleggslønn og har stor betydning for sykelønn, pensjon og permisjon med lønn.

De fleste tariffavtaler i offentlig sektor har bestemmelser som sier at med full lønn i forbindelse med sykdom m.m. menes all godtgjøring inklusiv faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

For pensjon gjelder følgende (KS):
«all godtgjøring i tillegg til vanlig lønnsplassering kan kun gjøres pensjonsgivende når den er godtgjort gjennom tilleggslønn som årsbeløp... og blir utbetalt på samme måte som regulativlønnen».

Samme regler gjelder også i NAVO. Tilleggslønn må i likhet med grunnlønn utbetales som et likt beløp hver måned. For å sikre at dette skjer må det ved fleksible arbeidstidsordninger derfor alltid ligge en grunnturnus i «bunnen». Hvis en arbeidstaker i fleksiturnusen får merbelastning i form av flere ubekvemme vakter enn i grunnturnus, beregnes, innberettes og utbetales differansen ut over den faste tilleggslønnen. Det må etableres rutiner for dette slik at avviket blir innberettet til pensjonsordningen.

Organisering av fleksitiden

I enkelte fleksible arbeidstidsordninger organiseres fleksitiden ved at arbeidstakerne i et eget fordelingsmøte omrokkerer vakter fra arbeidstakers grunnturnus til fleksiturnus. Arbeidstakers stillingsstørrelse etter arbeidskontrakten må alltid «ligge fast» i en fleksiturnus, det vil si at ekstravakter må markeres særskilt. Dette er viktig med hensyn til godtgjøring (betaling) for merarbeid/overtid.

a) For å oppnå økt fleksibilitet og samle fridager og vakter kan partene lokalt for eksempel avtale at to grunnturnusperioder legges til grunn i fleksiturnusen. En grunnturnusperiode på seks uker vil da gi en periode for fleksiturnusen på 12 uker.

b) For ytterligere å øke fleksibiliteten kan parten avtale bruk av timebank. Se punktet om timebank.

Timebank

Hensikten med timebank er at arbeidstaker i en periode skal kunne arbeide flere timer enn i grunnturnusen for å avspasere dette på et senere tidspunkt.

1) Opparbeiding av timer i timebank kan skje ved:

- Godtgjøring for arbeid på helge- og høytidsdager som helt eller delvis kan avspaseres, jf. tariffavtalen – settes inn som timer
- Erstatningsfridag (F5 for F1), jf. tariffavtalen – settes inn som timer
- Timer for deltakelse i fordelingsmøter, personalmøter o.l. – settes inn som timer
- Timer for merarbeid/ekstravakter, i tilfeller hvor disse ikke gir rett til overtidsbetaling etter tariffavtalen, – settes inn som timer
- Overtidstimer, jf. aml § 10-6 (12) – settes inn som timer (overtidstillegget skal alltid utbetales)
- «Minustid» (ikke opparbeidet, tas igjen senere) som tas ut etter avtale med arbeidsgiver

2) Grenser for pluss- og minustid og avregningsperioder

I fleksible arbeidstidsordninger som inneholder timebank må det avtales hvordan pluss- og minustimene skal kunne avvikles.

- Det må både settes grenser for pluss- og minustid samt fastsettes en avregningsperiode.
- Pluss- og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden. Hvis timer ikke er avviklet kommer disse til utbetaling.
- Innarbeiding av timer til timebanken må ikke medføre at arbeidstakere jobber ut over amls rammer for ukentlig arbeidstid, jf. § 10-5(2). Grunnturnusens uketimetall + fleksitimer må ikke overstige 54 timer i en enkelt uke.

Amls intensjon om helse, miljø og sikkerhet, jf. §10-2(1) må alltid ivaretas.

Viktig med enighet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver

3) Overtid/merarbeid/ekstravakter

Overtid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det, jf. aml § 10-6(1).

I noen tilfeller legges, som før nevnt, ekstravakter og/eller overtidstimer inn i fleksiturnusen og settes inn i timebanken. Dette fratar ikke ansatte rett til overtidsgodtgjøring etter tariffavtalen. Det vil si at heltidstilsatte skal uansett alltid ha utbetalt overtidstillegget, jf. tariffavtalen og aml.§10-6(12).

Deltidstilsatte som i fleksiturnusen arbeider ut over 35,5 timer per uke skal ha betalt som for overtid. Nedenfor vises eksempler på hvordan merarbeid/overtid skal kompenseres i et system med bruk av timebank:

Eksempel på overtid og merarbeid for en deltidsstilling i turnus

	M	T	O	T	F	L	S	Sum per uke
Fleksiturnus	A	A	D			F2	F1	
Vaktens timetall	7,5t	7,5t	7,5t					22,5t
Ekstravakt 1			A					
Overtid			**7,5t**					
Ekstravakt 2					A			+ 7,5t
Merarbeid					7,5t			= 3 0,0t
Ekstravakt 3							N	+ 10,0t
								= 40,0t
Merarbeid								5,5t
Overtid								**4,5t**

- A-vakten på onsdag gir overtidsbetaling fordi vakten går ut over full stillings timetall per dag. De 4 første timene gir overtidsbetaling med 50 prosent, de neste 3,5 time betales med 100 prosent.

- A-vakten på fredag gir timelønn (merarbeid) fordi ordinære timer i fleksiturnusen (7,5 t mandag/tirsdag/onsdag = 22,5 t. + 7,5t.= 30t) ikke overstiger 35,5t den uken.

- Nattevakten på lørdag (som er på 10 timer) gir 5,5 time timelønn (merarbeid) og 4,5 timer overtid. (Når timetallet for A-vakt mandag og tirsdag og D-vakt onsdag legges sammen med N-vakt på lørdag blir dette 40 timer. Timer ut over 35,5 i en enkelt uke gir rett til overtidsbetaling, jf. tariffavtalen. 5,5 time er merarbeid (betales med time lønn) og 4,5 time er overtid (betales med 100 prosent), jf. tariffavtalen.)

Arbeid på søn- og helgedager

I aml er det et generelt forbud mot søn- og helgedagsarbeid. Etter aml skal det være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- og helgedag. For jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500. Arbeid etter disse klokkeslettene regnes som søn- og helgedagsarbeide. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri (på)følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker fri annenhver søn- og helgedag jf aml § 10-8(4). Hensikten med dette er å få sammenhengende fritid på «røde» dager. Slik avtale må ikke forveksles med gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid som er omtalt tidligere i dette heftet.

F1, F2, F3, F4 og F5

På 70-tallet ble partene i KS, med utgangspunkt i lov- og tariffavtale, enige om å bruke egne markeringer for de ulike fridager i turnus. Forklaring i korte trekk fremgår her:

F1 = Markering i turnus for lovbestemt fridag (35t fri), inngås som avtale samtidig med turnus
F2 = Ekstra ukefridag på grunn av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, ingen krav til lengde
F3 = Fri på helge- og høytidsdager uten trekk i lønn
F4 = Avspasering av helgedagstillegg
F5 = Erstatningsfri for F1 (gjelder ikke Oslo og staten som har andre bestemmelser her)

Erstatningsfri (F5), jf. tariffavtalen

Ved høytider er det grunnturnusens plassering av F1-dager som gir erstatningsfri, jf. tariffavtalens bestemmelser. Aml har ingen bestemmelse om hvor den lovbestemte fridagen (35 timer her uke) skal plasseres og markeres. Blir partene lokalt ikke enige om dette, faller man tilbake på tariff-avtalens bestemmelser. Plassering av F1 må avtales samtidig som den skriftlige turnusavtalen inngås og markeres på turnusplanen.

Avspasering av helgedagstillegg (F4) jmf. tariffavtalen

Helge- og høytidstillegg er kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Tillegget utbetales eller kan helt eller delvis avspaseres etter avtale, for eksempel innplasseres i timebank.

Høytidsturnus

Høytidsturnus er en omarbeidet grunnturnus for en bestemt avtalt periode. Hensikten med en slik turnus er å gi så mange som mulig av de ansatte fri i forbindelse med høytiden. I de fleste tilfeller kan bemanningen reduseres. En omarbeiding av grunnturnus vil kreve skriftlig avtale med tillitsvalgte.

Oppskrift på høytidsturnus:

1. Gå til grunnturnus og finn ut hvor mange «røde» dager hver enkelt arbeidstaker har krav på fri etter aml §10-8(4).
2. Arbeidsgiver fastsetter minimumsbemanningen og gir ekstra F3 der dette er mulig.
3. Hvis noen arbeidstakere har behov for å samle fritiden på «røde» dager, inngår arbeidstaker og arbeidsgiver skriftlig avtale om dette.
4. Eventuell avspasering av høytidstillegget (F4) avtales med den enkelte arbeidstaker.
5. Plassering av erstatningsfridag (F5 for F1) avtales med den enkelte arbeidstaker.
6. Høytidsturnus utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte, jf. aml §10-3.
7. Til slutt inngår arbeidsgiver og tillitsvalgte på arbeidsplassen avtale om høytidsturnus. Avtalen vil omfatte gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og andre forhold som det er nødvendig å inngå skriftlig avtale om.

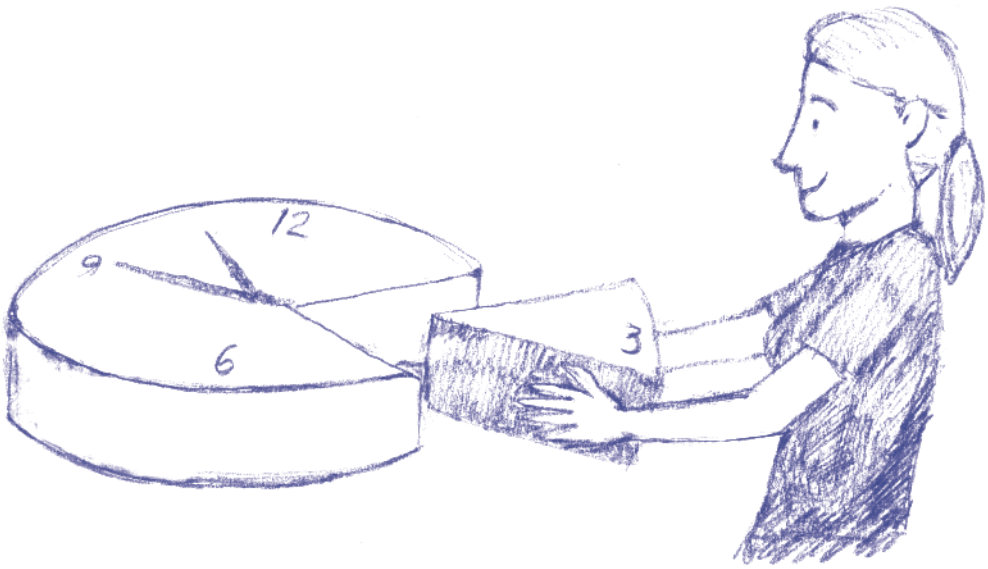
Tillitsvalgt må, uavhengig av hvilken avtale som inngås, påse at turnusen er slik at arbeidstaker aldri får færre fridager enn minimumskravet i aml § 10-8 (4).

Ferie

Arbeidstakers rett til feriefritid følger av ferieloven. I tillegg gjelder tariffavtalens bestemmelser om avtalefestet ferie. Plassering av feriefritiden skal ikke medføre at noen skylder timer som deretter må innarbeides.

Turnus på data

Flere arbeidsgivere ønsker å utarbeide turnusplaner på data. Innføring av dataverktøy krever samhandling med tillitsvalgte. I prosessen må tillitsvalgte delta aktivt og få samme opplæring som ledere. Datasystemet må fortløpende holdes oppdatert på endringer i lov- og avtaleverket. Tillitsvalgte må kreve informasjon om og innsyn i hvordan slike endringer håndteres.



Elektroniske turnusplaner gir tillitsvalgte særskilte utfordringer. Slike systemer erstatter ikke et våkent blikk fra tillitsvalgte. Tvert i mot, tillitsvalgt må skjerpe alle sanser ved innføring av slike systemer og

- må sikre medbestemmelse i prosessen rundt innkjøp og innføring av slike systemer
- skal ha lesetilgang på disse systemene
- må gis særskilt innføring i systemene, på lik linje med lederne
- må få opplæring i generelle datakunnskaper i tillegg til opplæring i turnusplanlegging
- skal sikres medbestemmelse i all planlegging/utarbeidelse av turnus
- skal til enhver tid ha tilgang til hele turnusen for arbeidsstedet

Tillitsvalgte må kontrollere at turnusene er i tråd med lov- og avtaleverket og med de forutsetninger som alltid er gjenstand for forhandlinger ved bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Ved bruk av elektroniske turnusplaner skal det inngås medbestemmelsesavtale (rammeavtale) om turnus på data. Slik avtale inngås mellom partene sentralt i virksomheten (arbeidsgiver og forbundene) og skal inneholde hvilke rammer som skal legges inn i datasystemet. Det gjelder:

- Lengden på vaktene
- Hviletid mellom to arbeidsperioder (obs kompenserende hvile)
- Hviletid i løpet av sju dager
- Nattevakter ut over 8 timer
- Turnusplanens lengde (antall uker)

En slik avtale fritar ikke arbeidsgiver fra å inngå skriftlig avtale med tillitsvalgte på arbeidsstedet der loven krever dette, jf. også punktet i dette heftet om skriftlig avtale med tillitsvalgte. Enhver elektronisk turnusplan skal godkjennes ved egen underskrift fra både tillitsvalgt og leder. Når den elektroniske turnusplanen er godkjent, skal det ikke gjøres endringer på turnusen («låses»). Kopi av den godkjente dataturnusen arkiveres av tillitsvalgt.

Husk! Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden eller andre bestemmelser i aml som krever avtale med tillitsvalgte må tillitsvalgte aldri inngå med arbeidsgiver i en overordnet avtale (for eksempel i en rammeavtale).

Inngår tillitsvalgte en slik avtale, betyr det at de gir arbeidsgiver full *styringsrett* til selv å utarbeide og iverksette turnusplaner på den enkelte enhet/post/arbeidssted.

Inngås det en overordnet avtale må det stå i avtalen at partene er enige om at en skriftlig turnusavtale med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden *inngås på den enkelte* enhet/post/arbeidsplass. Det samme gjelder for øvrige bestemmelser hvor aml krever skriftlig avtale, jf. kapittel 10.

Avtaler om turnus

1. Turnusavtale med tillitsvalgte på arbeidsstedet

Uavhengig av om turnusplanen utarbeides på data eller utarbeides manuelt, skal det inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Den må knyttes opp til den konkrete turnusplanen, på det enkelte arbeidssted om forhold som er omtalt i kulepunktene her:

Det er *kun* tillitsvalgte som kan inngå avtale om:

- Lengre vakter enn 9 timer i løpet av 24 timer, jf. aml § 10-5 (2) opp til 10 timer
- Arbeidstid på inntil 54 timer per uke, jf. aml § 10-5 (2)
- Kortere fritid enn 11 timer mellom to vakter, jf. aml § 10-8 (3) ned til 8 timer
- Kortere sammenhengende arbeidsfri enn 35 timer i løpet av en uke, jf. aml § 10-8 (3)
  ned til 28 timer
- Lengre nattevakter enn 8 timer i gjennomsnitt over 4 uker, jf. aml § 10 -11 (8), jf. (5) og (6)

2. Rammeavtale om fleksibel arbeidstid

Rammeavtalen skal ikke regulere eller erstatte forhold som krever gjennomsnittsberegning eller skriftlig avtale om turnus med tillitsvalgte på det enkelte arbeidssted. Dette vil være i strid med amls bestemmelser og gi arbeidsgiver styringsrett over den konkrete turnusplanen.

Rammeavtalen skal:

- Inngås sentralt i virksomheten mellom partene (arbeidsgiver og forbundene)
- Inneholde formål, beskrivelse av ordningen, forhold som berører tariffavtalens bestemmelser, timebank, grunnturnus m.m. (se eksempel i vedlegg 1).

3. Rammeavtale om turnus på data (Medbestemmelsesavtale)

Rammeavtalen skal ikke regulere eller erstatte forhold som gjelder skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden eller skriftlig turnusavtale på det enkelte arbeidssted. Dette vil være i strid med amls bestemmelser og gi arbeidsgiver styringsrett over den konkrete turnusplanen. Avtalen skal:

- Inngås mellom partene sentralt i virksomheten (arbeidsgiver og forbundene)
- Regulere tillitsvalgtes medbestemmelse som blant annet omfatter praktisk tilrettelegging:
  - Opplæring i dataverktøyet for bruk i virksomhetens turnusplanlegging
  - Hvem som skal ha tilgang
  - Hvem som skal kunne legge inn hva i datasystemet

Den enkelte turnusplan skal i tillegg være underskrevet av arbeidsgiver og tillitsvalgt. Alle turnusplaner skal dateres og henges opp. Ingen turnusplaner kan endres etter at de er underskrevet. Endringer krever inngåelse av ny avtale.

Er du som tillitsvalgt i tvil om lov- og avtaleverket følges, ta kontakt med ditt forbund.

Vedlegg 1

Eksempel – Turnusavtale på arbeidsstedet (grunnturnus)

Den ..... ble det avholdt forhandlingsmøte mellom .....(arbeidsgiver[1])
og ..... (det enkelte forbund) om turnusavtale ved ..... (arbeidsstedet[2])

1. Avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven kap 10. Partene kom til enighet om ny turnusavtale.

2. Turnusavtalen er inngått med grunnlag i vedlagte turnusplan datert ..... Turnusplanen gjelder generelt og er ikke avhenger ikke av hvilke personer som til enhver tid vil inngå i den.

3. Turnusplanen skal gjøres kjent for de ansatte senest 2 måneder før turnusen iverksettes, jf. aml §10-3. Ved varig endring av turnusplanen må turnusavtalen reforhandles. Se nærmere om oppsigelsesfrister i pkt. 9

4. Turnusavtalen er basert på gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, jf aml § 10-5 (2). Alminnelig arbeidstid kan maksimalt settes til ..... timer i løpet av 24 timer eller ..... timer i løpet av sju dager. Perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er ..... uker.

5. Døgnskille settes til kl. ..... (kl. 0000). Ukeskille settes til kl. ..... (søndag kl. 00.00).

6. Partene er enige om å fravike hviletidsbestemmelsene etter §10-8 (1), slik at daglig arbeidsfri settes til ..... i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal sikres kompenserende hvile etter hver vakt, jf. aml §10-8 (3).

7. Turnusplanen forutsetter at de ansatte ikke arbeider oftere enn hver ..... helg.

8. I forbindelse med ferieavvikling inngås egen turnusavtale. Avtalen opphører når den avtalte turnusperioden er over.

9. I forbindelse med arbeid i helge- og høytidsperioder kan det inngås egen turnus-avtale. Avtalen opphører når den avtalte turnusperioden er over.

10. Arbeidsgiver og tillitsvalgt evaluerer behovet for endringer av turnusavtalen fort-løpende og senest 6 måneder etter ikrafttredelse.

11. Denne avtalen gjelder fra ..... (dag/dato/år, fra det tidspunkt turnusen iverksettes) og inntil 1 år. Ny turnusavtale inngås senest 2 måneder før utløpstiden.

12. Hver av partene kan i turnusperioden skriftlig si opp avtalen med minst 3 måneders varsel.

Arbeidsgiver	TV/Forbund

1 Med arbeidsgiver menes arbeidsgivers representant på arbeidsstedet
2 Med arbeidsstedet menes arbeidsplassens navn

Vedlegg 2

Eksempel – Rammeavtale om fleksibel arbeidstid

Den ..... ble det avholdt forhandlingsmøte mellom .....(virksomheten[3]) og Fagforbundet, NSF, KFO og FO om rammeavtale om fleksibel arbeidstid i ..... (etat[4])

1. Formål

Formålet med fleksible arbeidstidsordninger er å ivareta ansattes individuelle ønsker og behov om fritid og arbeidstid . Dette kan være et tiltak for å redusere sykefravær, turnover og et bidrag til å beholde og rekruttere arbeidstakere.

2. Grunnturnus

Grunnturnus, som bygger på skriftlig avtale med tillitsvalgt om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, legges til grunn for utarbeidelse av fleksiturnus og:

- Avtales mellom partene på det enkelte arbeidssted
- Perioden for fleksiturnusen avtales på det enkelte arbeidssted
- Ubekvemstilleggene beregnes ut fra grunnturnusen og utbetales som like store beløp hver måned og innberettes til pensjonsordningen
- Ved sykdom og svangerskapspermisjon utbetales lønn etter grunnturnus

I en grunnturnus kan tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om:

- Lengre vakter enn 9 timer i løpet av 24 timer, jf. aml § 10-5(2) opp til 10 timer
- Arbeidstid på inntil 54 timer per uke, jf. aml § 10-5(2)
- Kortere fritid enn 11 timer mellom to vakter, jf. aml § 10-8 (3) ned til 8 timer
- Kortere sammenhengende arbeidsfri enn 35 timer i løpet av en uke, jf. aml § 10-8(3) ned til 28 timer
- Lengre nattvakter enn 8 timer i gjennomsnitt over 4 uker, jf. aml § 10-11 (8), jf.(5)
- Avvik fra aml § 10-11 (6) om at nattevakter skal være lengre enn 8 timer

Skriftlige avtaler som er omtalt her, skal være knyttet til den konkrete turnusplanen.

Den enkelte turnusplan skal i tillegg være underskrevet av arbeidsgiver og tillitsvalgte på arbeidsstedet. Alle turnusplaner skal dateres og henges opp på arbeidsstedet.

3. Valg av modell/timebank/ekstravakter/overtid

De lokale parter blir enige om hvilken modell som skal gjelde og beskrivelse av modellen. Dette skrives inn her. Valg av modell kan innebære bruk av timebank. Følgende tekst tas da inn i avtalen:

Opparbeiding av timer i timebank kan skje ved:

- *Godtgjøring for arbeid på helge- og høytidsdager som helt eller delvis kan avspaseres, jf. tariffavtalen.*
- *Erstatningsfridag (F5 for F1), jf. tariffavtalen.*
- *Timer for deltakelse i fordelingsmøter, personalmøter o.l.*
- *Timer for merarbeid/ekstravakter i de tilfeller hvor disse ikke gir rett til overtidsbetaling etter tariffavtalen.*
- *Overtidstimer hvor det avtales at overtidstillegget skal utbetales, jf. aml§10-6(12)*
- *«Minustid» (ikke opparbeidet, tas igjen senere) som tas ut etter avtale med arbeidsgiver.*

Grensene for pluss og minustid er .....
(Forbundene anbefaler grenser på 35,5 plusstimer og 15 minustimer.)

---

3 Med virksomhet menes kommune, fylkeskommune, foretak m.m.

4 Med etat menes for eks. helse- og sosial

Ekstravakter og/eller overtidstimer som settes inn i timebanken fratar ikke ansatte rett til overtidsgodtgjøring etter tariffavtalen. Dvs. at heltidstilsatte uansett skal ha utbetalt overtidstillegget for timer de arbeider ut over sin ordinære stillingsstørrelse. Eeksempel ut over 213 time på 6 uker (35,5 time x 6 uker), jf. tariffavtalen og aml.§10-6(12). Deltidstilsatte som arbeider ut over fleksiturnusens timetall per uke for hel stilling, skal ha overtidstillegget utbetalt, jf. eksempel på side 8 i dette heftet.

4. Tilleggslønn

Eventuell merbelastning i form av flere ubekvemme vakter enn i grunnturnus, beregnes og innberettes til pensjonsordningen. Differansen ut over den faste tilleggslønnen utbetales.

5. Ferie

De ansattes rett til feriefritid følger ferieloven. I tillegg gjelder tariffavtalens bestemmelser om avtalefestet ferie. Avvikling av ferie skal ikke medføre at noen skylder timer som må innarbeides eller har timer til gode.

6. Varighet/oppsigelse

Denne avtalen gjelder fra ..... til ..... Etter den tid utløper avtalen.

Hver av partene kan skriftlig si opp avtalen med minst 3 måneders varsel.

..... den

.....
Arbeidsgivers representant

.....	.....	.....	.....
Fagforbundet	NSF	KFO	FO

Vedlegg 3

Eksempel – Rammeavtale turnus på data

Den ..... ble det avholdt forhandlingsmøte mellom .....(virksomheten[5]) og Fagforbundet, NSF, KFO og FO om rammeavtale – turnus på data i ....(etat[6]). Avtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 4-2 (og eventuelt i hovedavtalen....)

1. Formål

Formålet med innføring og bruk av elektronisk arbeidsplan- og turnussystem (turnus på data) er å lette arbeidet med arbeidstidsplanleggingen.

2. Opplæring

Arbeidstakerne og tillitsvalgte skal sikres nødvendig opplæring i systemet før det iverksettes. Opplæring skal omfatte generelle datakunnskaper i tillegg til opplæring i turnusplanlegging.

3. Medbestemmelse

Tillitsvalgt skal sikres medbestemmelse i prosessen rundt innkjøp og innføring av nye datasystemer som skal brukes til elektronisk arbeidsplan- og turnussystem. De skal sikres medbestemmelse i all planlegging/utarbeidelse av turnus, ha lesetilgang på systemet, og til enhver tid ha tilgang til hele turnusen for arbeidsstedet.

4. Innføring av turnus på data

For å utarbeide en elektroniske turnusplaner er det behov for følgende generelle rammer:

- Lengden på vaktene
- Hviletid mellom to arbeidsperioder (obs kompenserende hvile)
- Hviletid i løpet av sju dager
- Nattevakter ut over 8 timer
- Turnusplanens lengde (antall uker)

Rammene som nevnt over skal ikke regulere eller erstatte forhold som gjelder skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden eller andre avtaleforhold, jf aml kap., 10 som krever skriftlig avtale med tillitsvalgt (turnusavtale) på det enkelte arbeidssted.

5. Elektronisk arbeidsplan- og turnussystem på det enkelte arbeidssted

Elektroniske arbeidsplan- og turnussystem skal bygge på skriftlig avtale med tillitsvalgt om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden på det enkelte arbeidssted. Dvs. at partene på arbeidsplassen skal diskutere og bli enige om følgende forhold:

- Lengre vakter enn 9 timer i løpet av 24 timer, jf. aml § 10-5(2)
- Arbeidstid på inntil 54 timer per uke, jf. aml § 10-5(2)
- Kortere fritid enn 11 timer mellom to vakter, jf. aml § 10-8 (3)
- Kortere sammenhengende arbeidsfri enn 35 timer i løpet av en uke, jf. aml § 10-8(3)
- Lengre nattevakter enn 8 timer i gjennomsnitt over 4 uker, jf. aml § 10-11(8), jf.(5) og (6).

Når dette er gjort kan man starte arbeidet med å utarbeide selve turnusplanen. Til slutt inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt om de forhold som er nedfelt i turnusplanen som omhandler kulepunktene over. Enhver turnus skal godkjennes ved egen underskrift av tillitsvalgt og leder.

---

5 Med virksomhet menes kommune, fylkeskommune, foretak m.m.

6 Med etat menes for eks. helse- og sosial

6. Varighet/oppsigelse

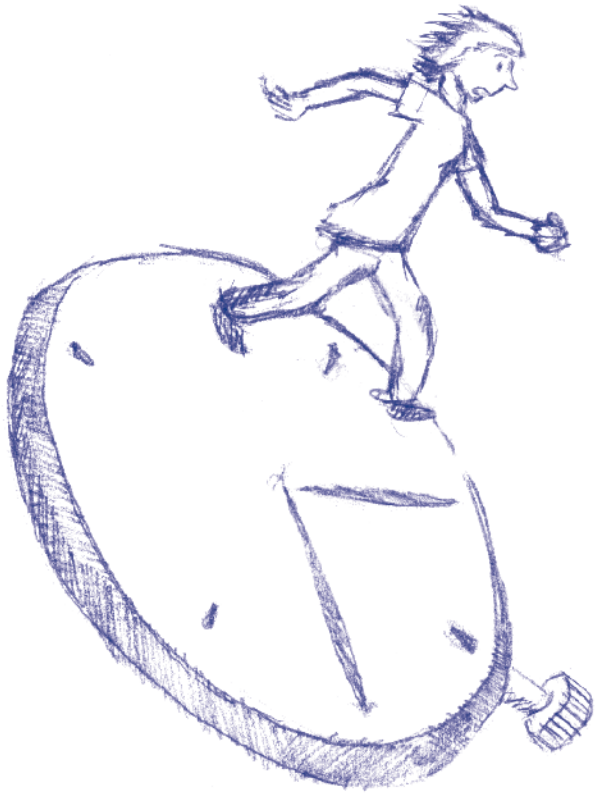
Denne avtalen gjelder fra ..... til ..... Etter den tid utløper avtalen.

Hver av partene kan skriftlig si opp avtalen med minst 3 måneders varsel.

..... den

.....
Arbeidsgivers representant

.....	.....	.....	.....
Fagforbundet	NSF	KFO	FO



Notater:

FAGFORBUNDET

NORSK SYKEPLEIERFORBUND

FO