

Særavtale om fleksibel arbeidstid

I. Vilkår for innføring av fleksibel arbeidstid

Innføring av fleksibel arbeidstid er betinget av at følgende vilkår blir oppfylt:

1. Sykehusinnkjøps tilgjengelighet for brukerne må fortsatt være like god som før innføringen.
2. Ordningen må gjelde alle arbeidstakere i virksomheten. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte fastsetter arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som av tjenstlige grunner eventuelt må unntas.
3. En delvis sykmeldt arbeidstaker kan - med arbeidsgivers og legens samtykke - opparbeide fleksitid, men kan likevel ikke samlet sett opparbeide seg plusstid i løpet av sykmeldingsperioden, da dette vil stride mot den sykmeldingsprosent sykmeldingen lyder på.
4. En arbeidstaker med delvis uførepensjon omfattes av fleksitidsreglene i samme grad som deltidstilsatte.
5. Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt kontroll med arbeidstiden normalt ved bruk av til enhver tid gjeldene tidsregistreringssystem.

II. Avtalen

1. Fremgangsmåten ved innføring av fleksibel arbeidstid: Tillitsvalgte eller arbeidsgiver kan kreve drøftelser om innføring av fleksibel arbeidstid etter bestemmelsene i hovedavtalen mellom partene.

2. Kjernetid og ytre arbeidstid:

Med kjernetid menes det tidsrom hvor alle må være til stede. Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

- Kjernetiden er fra kl. 0900 til kl. 1430 hele året.
- Den ytre arbeidstid er fra kl. 0600 til kl. 0900 og fra kl. 1430 til kl. 2100 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12,5 timer pr. dag eller 54 timer per uke (48 timer i snitt per uke over 8 uker) jf. aml. § 10-5, nr. 2. Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det arbeides fleksitid også på frilørdager, med inntil 5 timer mellom kl. 0700 og kl. 1800. Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid.

III. Avregningsperioden

Avregningsperioden er 12 måneder som følger kalenderåret.



1. Avspasering og tidsoverføring av plusstimer

Det tillates overført 50 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 50 blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.

Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvordan opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.

Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker å avspasere både hele og halve dager, kan det avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 24 hele dager pr. kalenderår.

Deltidstilsatte kan ta ut antall avspaseringsdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

2. Overtidsarbeid

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette overtidsarbeid etter aml. § 10-6. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid. Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes adskilt.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. aml. § 10-6 nr. 12., i stedet skal overføres til fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

IV Varighet

Særavtalen gjelder med virkning fra og med 1. november 2020 til og med 30. april 2022. I perioden fra 1. november 2020 til og med 30. april 2022 skal det gjennomføres en overgangsordning. I overgangsperioden skal følgende tiltak gjennomføres; Se vedlegg 1.

Dersom avtalen før den tid ikke sies opp med 3 måneders varsel, gjelder den videre for 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

Vedlegg: Tiltak som bidrag til at arbeidstidsbestemmelsene overholdes.



Tiltak som bidrag til at arbeidstidsbestemmelsene overholdes.

1. Mer enn 50 plusstimer på fleksitidkontoen til den enkelte ansatte på avregningstidspunktet vil ikke bli strøket for 2020 og 2021.
2. Alle ledere vil få opplæring i arbeidstidsbestemmelsene, fleksitidsordningen og grensegangen mellom fleksitid og overtid, samt det ansvaret de som ledere har for å sikre at ansatte ikke jobber mer enn det avtalen tillater. Det er HR-avdelingen som vil ta initiativ til å gi slik opplæring i 2020/21.
3. Alle ledere vil få opplæring i de rutinene som gjelder for å følge opp arbeidstiden til avdelingens medarbeidere. Verktøyet som brukes er Personalportalen, eller det til enhver tid gjeldende timeregistreringssystem.
4. Ansatte vil i 2020/21 få opplæring i fleksitidsordningen, rutiner for timeføring og arbeidstidsbestemmelser ellers, - som overtid, natt- og helgearbeid og arbeidsfri
5. HR-avdelingen vil sende rapporter over fleksisaldo for hver ansatt minst en gang hvert tertial til leder. Leder skal følge opp den enkelte ansatte dersom behov. HR skal følge opp rapportene med lederne.
6. Ledere skal innen den 1. oktober sammen med medarbeidere som har mer enn 50 timer plusstid, planlegge og skriftlig avtale hvordan opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal avspaseres. Status på dette sendes til HR som rapporterer til AD.
7. Erfaringer med ordningen vil bli evaluert i samarbeid med representanter fra arbeidstakersiden. (Januar 2022)
8. Dersom det viser seg at fleksitidsordningen ikke fungerer (har fungert) etter intensjon vil nye tiltak vurderes i samråd med de tillitsvalgte.

Avtalen vil etter overgangsperioden bli revidert av partene, enten ved at overgangsordningen videreføres, ved at overgangsordningen eller andre bestemmelser i fleksitidordningen endres eller den kan videreføres uten overgangsordning, men på ellers like vilkår.