

Fleksible turnusordninger



FAGFORBUNDET



EN ARBEIDSTAKER-
ORGANISASJON I YS

Forord

Dette heftet er utarbeidet av Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund (NSF), Delta og Fellesorganisasjonen (FO) i fellesskap og omhandler fleksible turnusordninger og forhold knyttet til disse.

Heftets innhold er ment å være et hjelpemiddel for tillitsvalgte i arbeidet med ulike turnusordninger, og når ulike skriftlige turnusavtaler inngås med arbeidsgiver.

Arbeidstakerorganisasjonene håper heftet bidrar til et konstruktivt samarbeid lokalt på tvers av organisasjonene.

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

Lykke til!

Oslo, mars 2007,
Revidert februar 2013 og september 2019

Innhold

Forord.....	3
Innledning	5
Arbeidstakers rettigheter, jf aml § 10-2:	5
Definisjoner	5
Valg av turnusordning	6
Grunnturnus	6
Skriftlig avtale med tillitsvalgte	6
Anbefalte frister	7
Tilleggslønn/ubekvemstillegg	7
Organisering av fleksitiden	8
A Eksempel – Turnusavtale på arbeidsstedet (grunnturnus)	10
B Eksempel – Avtale om fleksibel turnusordning	12

Innledning

Det benyttes ulike arbeidstidsordninger i de forskjellige tariffområdene. Anbefalingene i dette heftet er derfor generelle. Anbefalingene omfatter ikke arbeidstidsordninger med hjemmel i arbeidsmiljøloven (aml) § 10 -12 (4). Ordninger som krever slik avtale må tillitsvalgte bringe inn til sine respektive forbund.

Det finnes mange ulike turnusordninger og vi vil omtale de vanligste i dette heftet.

Som kjent gir arbeidsmiljøloven rett til fleksibel arbeidstid jf § 10-2. Mange ansatte ønsker å benytte denne retten. Årsaken til den økte interessen for fleksibilitet kan være endret livsstil, nye familiemønstre, «tidsklemma», egentrivsel m.m. Noen arbeidsgivere vil iverksette fleksible turnusordninger ut fra et brukerperspektiv, men også for å redusere kostnader.

Arbeidstakers rettigheter, jf aml § 10-2:

- rett til ikke å bli utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastninger
- rett til arbeidstidsordninger som gjør det mulig å ivareta hensynet til sikkerhet
- rett til fritak fra nattarbeid dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, og dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten
- rett til redusert arbeidstid på visse vilkår

Definisjoner

Grunnturnus – en systematisk rullerende turnusplan over et bestemt antall uker

Ønsketurnus, fleksiturnus, pusleturnus, samarbeidsturnus – turnusplaner der arbeidstakerne i større eller mindre grad kan være med og bestemme/plassere arbeidstiden sin. Disse kan variere fra ordninger der ansatte fritt kan ønske hvordan turnusen settes opp, til ordninger med rammer for hvor mange ubekvemme vakter ansatte skal ha, eller hvor i turnusperioden helgene skal plasseres.

Årsturnus – turnusplan over 52 uker. Alt arbeid, ferie og fritid og eventuelle permisjoner planlegges for et år frem i tid i en turnusplan. For mer informasjon om dette har organisasjonene utarbeidet et felles hefte «Veileder for årsturnus» som finnes på de repektive nettsider.

Kalenderplan – samme som årsturnus, men kan være for en kortere periode enn et år.

Valg av turnusordning

Fagforbundet, NSF, Delta og FO er positive til fleksible turnusordninger. Dette forutsetter at de er basert på en grunnturnus, eller at man inngår avtale om årsturnus/kalenderplan. Da gjelder egne regler, se neste kapittel.

Før innføring av fleksible turnusordninger må de lokale parter drøfte og avklare hvilke forutsetninger som skal legges til grunn, og hvilken turnusordning som skal velges. Turnusordningen må ikke være i strid med lov- og avtaleverkets bestemmelser om arbeidstid, fritid og godtgjøringer for dette. Vi viser til aml kap.10 om arbeidstid, samt aktuelle hovedtariffavtaler / overenskomstens bestemmelser om ubekvemstillegg (pensjonsgivende tilleggslønn), overtid, fritid og sykelønn m.m.

Grunnturnus

For å ivareta ansattes rettigheter etter lov- og avtaleverket skal det være utarbeidet en grunnturnus som ligger i bunn. Dette gir den ansatte forutsigbarhet når det gjelder arbeidstid, fritid, tilleggslønn/ubekvemstillegg, sykelønn, pensjonsgrunnlag osv. I de fleste tariffområder utbetales lønn etter oppsatt turnusplan ved sykdom og svangerskapspermisjon.

Grunnturnus er også viktig for å beregne antall F3 og F5-dager man skal ha i en hjelpeturnus. For kalenderplan og årsturnus (som ikke har en grunnturnus i bunn) må arbeidstakernes rettigheter ivaretas på andre måter (se for eksempel heftet *Veileder for årsturnus*).

Skriftlig avtale med tillitsvalgte

Turnusplaner skal utarbeides i tråd med aml § 10-3, dvs. *i samarbeid* med tillitsvalgte på arbeidssstedet.

Når arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte for den enkelte turnusplan, jf. § 10 -5 (2).

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

- Lengre vakter enn 10 timer i løpet av 24 timer og opp til 12,5 timer, jf. aml § 10-5 (2). Organisasjonene har egne anbefalinger for hvordan vakter over 10 timer skal håndteres.
- 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) og ned til 8 timer.

- Kortere sammenhengende arbeidsfri enn 35 timer i løpet av en uke, jf. aml § 10-8 (3), og ned til 28 timer
- Lengre nattvakter enn 8 timer i gjennomsnitt over 4 uker, jf. aml § 10-11 (9), jf. (5), og fravikelse av aml § 10-11 (6) om at nattevaktene skal være lengre enn 8 timer.

Skriftlige avtaler som er omtalt her skal være knyttet til den konkrete turnusplanen, og skal *ikke* inngås sentralt i virksomheten i form av en rammeavtale. En rammeavtale vil kunne frata tillitsvalgt på det enkelte arbeidssted nødvendig innflytelse på turnusplanen, og arbeidsgiver vil da i realiteten få styringsrett over fastsettingen av turnusplanen.

Det er gjennom den konkrete turnusplanen tillitsvalgt på arbeidstedet skal vurdere de helsemessige konsekvensene for den enkelte arbeidstaker jf. § aml 10-2(1).

Anbefalte frister

Arbeidstakerorganisasjonene anbefaler 3 måneder oppsigelsestid på turnusavtaler og 2 måneders varsel på ny grunnturnus. Dvs. at ny grunnturnus minst skal foreligge underskrevet av tillitsvalgte to måneder før iverksettelsen.

For fleksible turnusordninger anbefaler organisasjonene at turnusen foreligger underskrevet minst 4 uker før iverksettelsen, og senest 2 uker.

For høytidsturnus anbefales det at den skal være underskrevet minst 1 mnd. før den iverksettes, slik det har vært praktisert i mange tiår.

Tilleggslønn/ubekvemstillegg

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

De fleste tariffavtaler i offentlig sektor har bestemmelser om at full lønn i forbindelse med sykdom m.m. tilsvarer all godtgjøring inklusiv faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan. All tilleggslønn er pensjonsgivende når den er beregnet som årsbeløp og utbetales månedlig.

Hvis en arbeidstaker i fleksibel turnusordning får merbelastning i form av flere ubekvemme vakter enn i grunnturnus, beregnes, innberettes og utbetales differansen ut over den faste tilleggslønnen.

Arbeidsgiver må etablere rutiner for dette slik at avviket også blir innberettet til pensjonsordningen i tråd med tariffavtalen.

Organisering av fleksitiden

Arbeidstakers stillingsstørrelse etter arbeidsavtalen må alltid «ligge fast» i en fleksibel turnusordning, dvs. at eventuelle ekstravakter må markeres særskilt. Dette er viktig for godtgjøring (betaling) av merarbeid/overtid.

- a) For å oppnå økt fleksibilitet og samle fridager og vakter kan partene lokalt for eksempel avtale at stillingsstørrelsens timetall for to grunnturnusperioder legges til grunn i den fleksible turnusordningen. En grunnturnusperiode på for eksempel 6 uker kan gi en periode for en ønsketurnus på 12 uker.
- b) For ytterligere å øke fleksibiliteten kan partene avtale bruk av 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. Dette må ikke forveksles med ordning (tidbank/frie timer) hvor all arbeidstid ikke er fastlagt i turnus.

1) Opparbeiding av timer i timebank kan f.eks. skje ved:

- Godtgjøring for arbeid på helge- og høytidsdager som helt eller delvis kan avspaseres settes inn som timer, jf. tariffavtalene.
- Erstatningsfridag (F5 for F1) kan settes inn som timer, jf. tariffavtalene (gjelder ikke Oslo kommune).
- Timer for deltakelse i fordelingsmøter, personalmøter o.l. kan settes inn som timer.
- Timer for merarbeid/ekstravakter, i tilfeller hvor disse ikke gir rett til overtidsbetaling etter tariffavtalen, kan settes inn som timer.
- Overtidstimer kan settes inn som timer. Overtidstillegget skal alltid utbetales, jf. aml § 10-6 (12).

2) Grenser for pluss- og minustid og avregningsperioder

I fleksible turnusordninger hvor det også er avtalt med tillitsvalgte at timebank inngår, må det avtales hvordan pluss- og minustimene skal kunne avvikles.

- Det må både settes grenser for pluss – og minustid samt fastsettes en avregningsperiode.
- Arbeidstakerorganisasjonene anbefaler maks 40 timer i plusstid og 10 timer i minustid. Avregningsperioden bør være 26 uker, maksimalt et år.
- Pluss og minustimer skal også kunne avvikles i oppsigelsestiden. Plusstimer som ikke er avviklet skal komme 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 vernebestemmelse om helse, miljø og sikkerhet, jf. §10-2(1) må alltid ivaretas.

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 timebanken. Dette fratår ikke ansatte rett til overtidsgodtgjøring etter tariffavtalen. Overtidstimerne kan avspaseres eller settes inn i en timebank, men overtidstillegget MÅ utbetales.

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 deltidstilling i en turnusuke:

	M	T	O	T	F	L	S	Betaling	Sum pr. uke
Fleksiturnus	A	A	D			F2	F1		
Vaktens timetall	7,5t	7,5t	7,5t						22,5t planlagt
Ekstravakt 1 (gir overtid)			A					7,5t overtid	
Ekstravakt 2 (gir timelønn)					A			7,5t merarbeid	30t
Ekstravakt 3 (gir både timelønn og overtidstillegg)							N	(10,0t hvorav) 5,5t merarbeid 4,5t overtid	40t
Samlet merarbeid					7,5t		5,5t	13t	
Samlet overtid			7,5t				4,5t	12t	

- Eksemplet viser en arbeidsuke, med ordinære vakter **mandag**, tirsdag og onsdag. I tillegg jobber den ansatte 3 ekstravakter.
- Ekstravakt 1 er A på onsdag, i etterkant av ordinær D. Det gir dobbelvakt, og utløser overtid.
- Ekstravakt 2 er A på fredag, på en fridag. Dette gir 7,5 timer merarbeid og utbetales som timelønn.
- Ekstravakt 3 er N til søndag. For de 5,5 første timene gir dette merarbeid og lønnes som timelønn. De neste 4,5 overstiger uketimetallet på 35,5 timer, og utløser overtidsbetaling.

Vedlegg 1

A Eksempel – Turnusavtale på arbeidsstedet (grunnturnus)

Den ble det avholdt forhandlingsmøte mellom(arbeidsgiver) og(det enkelte forbund) om turnusavtale ved (arbeidsstedet)

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 avtalt..... Turnusplanen gjelder generelt og er ikke avhengig 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. Ved varig endring av turnusplanen må turnusavtalen reforhandles.
4. Turnusavtalen er basert på gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, jf aml § 10-5 (2). Alminnelig arbeidstid kan maksimalt settes tiltimer 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. 24.00).
6. Partene er enige om å fravike hviletidsbestemmelsene etter §10-8 (1), slik at daglig arbeidsfri settes tili 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 hverhelg.
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 turnusavtale med tillitsvalgte. Avtalen opphører når den avtalte turnusperioden er over.
10. Arbeidsgiver og tillitsvalgt evaluerer behovet for endringer av turnusavtalen fortløpende 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/Arbeidstakerorganisasjon

Vedlegg 2

B Eksempel – Avtale om fleksibel turnusordning

Den ble det avholdt forhandlingsmøte mellom(virksomheten) og Fagforbundet, NSF, Delta og FO om avtale om fleksibel turnusordning.

1. Formål

Formålet med fleksible turnusordninger 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
- Grunnturnus skal være grunnlaget for beregning av F3 og F5 dager.

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. Bli partene ikke enige om fleksiturnusen faller man tilbake på grunnturnus. Alle turnusplaner skal dateres og være lett tilgjengelige.

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 40 plusstimer og 10 minustimer.)

Ekstravakter og/eller overtidstimer som settes inn i timebanken fratår ikke ansatte rett til overtidsgodtgjøring etter tariffavtalen. Dvs. at heltidstilsatte uansett skal ha utbetalt overtidstillegget for timer de arbeider ut over sin ordinære stillingsstørrelse.

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 avtafefestet ferie. Avvikling av ferie skal ikke medføre at noen skylder timer som må innarbeides eller har timer til gode.

6. Varighet/opsigelse

Denne avtalen gjelder fratil.....Etter den tid utløper avtalen.

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

..... den

.....
Fagforbundet NSF Delta FO



FAGFORBUNDET



EN ARBEIDSTAKER-
ORGANISASJON I YS