



REGLEMENT

ARBEIDSTIDSREGLEMENT

DATO FOR SISTE REVISJON: 26.06.2022

DATO FOR GODKJENNING: 03.12.2019



Vedtatt i Administrasjonsutvalget 03.12.2019 med virkning fra 01.01.2020.

1. VILKÅR

Praksis/bruk av fleksibel arbeidstid i kommunen er betinget av at følgende vilkår blir oppfylt:

- Tilgjengelighet for brukerne må fortsatt være like god som før innføringen. Ordningen må gjelde alle arbeidstakere i virksomheten, driftsenheten eller deler av driftsenhet. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen.
- Arbeidsgiver kan bestemme at deltidstilsatte kan unntas fra fleksitidsordningen, dersom f.eks. vedkommende er tilsatt på deltid for å dekke bestemte dager eller bestemt del av arbeidsdagen.
- En arbeidstaker med delvis uførepensjon omfattes av fleksitidsreglene i samme grad som deltidstilsatte.
- Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt kontroll med arbeidstiden. Kontrollordningen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med de tillitsvalgte.

1.1 Unntak

- Helt eller delvis sykemeldte arbeidstakere omfattes ikke av reglementet.
- Ansatte på tjenestereiser omfattes ikke av arbeidstidsreglement, men de til enhver tid gjeldende regelverk jfr KS personalhåndbok.
- Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene omfattes ikke av ordningen. Disse har en egen kompensasjonsordning i form av ekstra fridager, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller HTA kapittel 3 punkt 3.4, som er ledere og andre i særlig uavhengige stillinger.

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.

Rammer for kjernetiden: kl 0900 – 1400

Den ytre arbeidstid er fra kl. 0600 til kl. 2000 mandag til fredag hele året. Det kan også arbeides fleksitid på lørdager og søndager med inntil 5 timer mellom kl. 0700 og kl. 1800.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Det er i utgangspunktet ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid. Dette må i så fall være omforent bestemmelse for enkelte yrkesgrupper eller virksomheter.

For fleksitid skal det ikke utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene i HTA.

3. AVREGNINGSPERIODEN

Avregningsperioden skal være månedlig og avregnes hver siste dato i måneden.

Når en arbeidstaker slutter skal tidssaldoen være 0. Eventuell minustid i tidssaldoen ved sluttdato blir trukket i lønn.

4. TIDSOVERFØRING OG AVSPASERING AV PLUSSTIMER

Det tillates overført 20 plusstimer eller 5 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 5 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 20 ved avregningsperiodens slutt blir strøket uten kompensasjon og kompenseres ikke med overtidsgodtgjøring. Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.

Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Arbeidstaker har et særlig ansvar for å ta initiativ til avtale om avvikling av opparbeidet fleksitid.

Avspasering må avtales med nærmeste leder, det kan avspaseres maksimalt 15 dager pr år. Og dersom tjenesten tillater det, kan det avtales å avspasere inntil 3 dager sammenhengende. Ved sykefravær anses avtalt avspasering som utført.

Det kan ikke avspaseres tilstøtende før eller etter avtalt ferie.

Når det er fastsatt at tid utover 5 minustimer medfører trekk i lønn innebærer det ikke at den enkelte arbeidstaker dermed kan velge å arbeide kortere tid mot trekk i lønn. «Skyldig» tid utover 5 timer ved avregningsperiodens slutt, er å anse som brudd på den enkeltes arbeidsavtale.

I de tilfeller arbeidstaker gjentatte ganger får strøket overskytende plusstimer over 20 timer, skal arbeidssituasjonen for vedkommende tas opp til vurdering mellom de lokale parter.

Deltidstilsatte kan ta ut antall avspaseringsdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

5. OVERTIDSARBEID

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter HTA. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres, er ikke en del av fleksitidsregnskapet og holdes adskilt fra dette.

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

6. REVISJON AV REGLEMENT

Revisjon av arbeidstidsreglement gjøres senest desember 2020, og deretter jevnlig.