

PROTOKOLL

År 2017, den 7. november, 18. september, 5. september og 21. februar ble det holdt forhandlinger i Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) om særavtale om fleksibel arbeidstid med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og HTA § 7 nr. 4.

Til stede på ett eller flere møter:

Kommunal- og moderniseringsdepartementet:	Grete A. Jarnæs Anne E. Sæther Else Margrethe Nergård Ane Nore Nyhus Eirik Utstumo
For LO Stat:	Randi Stensaker
For Akademikerne:	Odd Håker Anette Bjørlin Basma
For Unio:	Atle Gullestad
For YS Stat:	Tore Leirfall

Møtene ble ledet av avdelingsdirektør Grete A. Jarnæs.

Denne protokollen avløser uenighetsprotokoll av 18. september 2017. Forhandlingene ble gjenopptatt 7. november 2017 på bakgrunn av samtaler mellom KMD og hovedsammenslutningene.

Partene er enige om at ny særavtale om fleksibel arbeidstid i staten inngås som en prøveordning med en varighet for perioden 1. januar 2018 – 30. juni 2019 (1,5 år). Prøveordningen skal evalueres. Partene blir enige om innholdet i evalueringen før 31. desember 2017. Evalueringen skal gjennomføres våren 2019.

KMD og hovedsammenslutningene er enige om at særavtale om fleksibel arbeidstid i staten skal ha følgende ordlyd:

Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten

I. Vilkår for innføring av fleksibel arbeidstid

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

1. Den enkelte **virksomhets** tilgjengelighet for brukerne må fortsatt være like god som før innføringen.

2. Ordningen må gjelde alle arbeidstakere i virksomheten, driftsenheten eller deler av driftsenhet. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av tjenestlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte fastsetter arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som av tjenestlige grunner må unntas.
3. En delvis sykmeldt arbeidstaker kan - med arbeidsgivers og legens samtykke - opparbeide fleksitid.
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. Kontrollordningen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med de tillitsvalgte.

II. Avtalen

1. Fremgangsmåten ved innføring av fleksibel arbeidstid

Tillitsvalgte eller arbeidsgiver kan kreve drøftelser om innføring av fleksibel arbeidstid.

Dersom arbeidsgiver og en eller flere tillitsvalgte mener at ordningen kan gjennomføres, avgjøres spørsmålet ved avstemming blant arbeidstakerne. Ved avstemmingen binder flertallet mindretallet. Arbeidstakere som skal unntas fra ordningen, er ikke stemmeberettiget, jf. I. Vilkår, nr. 2 og 4.

Hvis arbeidsgiver eller en eller flere av de tillitsvalgte krever det, kan det gjennomføres en tidsbegrenset prøveordning på 12 måneder. Etter prøvetidens utløp skal det foretas ny avstemming om ordningen skal innføres.

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 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

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

For fleksitid utbetales ikke godtgjørelse etter fellesbestemmelsene § 15.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid, innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale.

3. Avregningsperioden

Avregningsperioden kan ikke være under 6 måneder og ikke over 12 måneder.

Avregningsperiodens lengde avgjøres av arbeidsgiver etter drøfting med de tillitsvalgte.

4. 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 hvorledes 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.

5. Overtidsarbeid

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette overtidsarbeid etter fellesbestemmelsene § 13. 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. fellesbestemmelsene § 13 nr. 3, 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. Varighet

Særavtalen gjelder med virkning fra og med **1. januar 2018 til og med 30. juni 2019**.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at fleksitidsavtalen ikke skal øke den samlede ordinære arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker. Det påligger arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap å påse at opparbeidet fleksitid avvikles innenfor avregningsperioden.

Partene er enige om at prøveordningen skal evalueres i perioden. Innholdet i evalueringen fastsettes av partene i fellesskap.



Protokolltilførsel fra LO Stat og KMD:

Arbeidstaker skal ha daglig og ukentlig arbeidsfri i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8. Arbeidsgiver har hovedansvaret for å påse at dette overholdes og arbeidstaker et medvirkningsansvar.

