

# Veileder Rammeavtale om arbeidstid



# Forord

Delta erfarer at mange virksomheter ønsker å inngå rammeavtaler om turnus med tillitsvalgte. Derfor har Delta utarbeidet et veiledningshefte om rammeavtaler.

En rammeavtale kan lette turnusarbeidet og gi forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Samtidig er det en del utfordringer knyttet til rammeavtaler.

Målsettingen med denne veilederen er å gi råd til tillitsvalgte om vurderinger og prosess rundt inngåelse rammeavtaler.

Hftet inneholder også et utkast til en rammeavtale som partene lokalt kan bruke.

Delta håper innholdet i heftet vil være til hjelp for tillitsvalgte i den lokale turnusprosessen.

Lykke til med arbeidet!

Oslo, august 2017



ved Forhandlingsseksjonen

# Innhold

Forord .....	s. 2
Hva er en rammeavtale om arbeidstid? .....	s. 3
Arbeidsplan eller turnusplan .....	s. 6
Arbeidsmiljøloven .....	s. 7
Må virksomheter ha en rammeavtale? .....	s. 13
Hva kan avtales i en rammeavtale? .....	s. 14
Inngåelse av rammeavtale .....	s. 15
En rammeavtales varighet og oppsigelse .....	s. 16
Evaluerings av rammeavtale .....	s. 16
Samarbeid med andre organisasjoner .....	s. 16
Eksempel på rammeavtale om arbeidstid .....	s. 17



## Hva er en rammeavtale om arbeidstid?

En rammeavtale om turnus er en overordnet avtale som gir rammer eller kjøreregler for hvordan turnusplaner skal utarbeides og gjennomføres.

Rammeavtalen skal sikre felles forståelse og enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om prosess for turnusplanlegging og iverksettelse av turnus. Dette skal igjen bidra til å sikre samstemte holdninger og gode prosesser med lokal medbestemmelse, noe som er viktig for å oppnå gode arbeidstidsordninger

# Huskeregul

... i forbindelse med inngåelse av rammeavtaler om turnus

Hvis partene lokalt inngår rammeavtale om turnus, må avtalens innhold **ikke** være slik utformet at **den erstatter krav om skriftlig avtale** mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på det enkelte arbeidssted om:

- gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden
- unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser om hviletid mellom to arbeidsperioder
- unntak fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser om ukentlig hviletid

**Delta** mener at arbeidstidsordninger skal bygge på lokale forhold for hver enkelt enhet/post/avdeling. Turnusavtalen og den konkrete turnusen er uløselig knyttet til hverandre og det er derfor viktig at rammeavtaler ikke har tekst som hindrer lokal medbestemmelse og utelater lokale tillitsvalgte i vurderingen av den enkelte turnusplan. Uavhengig av rammeavtalen, skal det inngås egne, lokale avtaler for den enkelte enhet/post/avdeling for hver ny turnusperiode.



# Arbeidsplan eller turnusplan

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan. I tariffavtaler omtales arbeidsplaner som turnusplaner. Derfor bruker arbeidstakerorganisasjonene ordet turnusavtale istedenfor arbeidsavtale.

Normalt er en turnusplans ukentlige arbeidstid hjemlet i en tariffavtale/overenskomst. 01.01.1987 ble ukentlig, tariffavtalt arbeidstid redusert uten at tilsvarende reduksjon ble gjort i Arbeidsmiljøloven.

Sentralt inngåtte tariffavtaler/overenskomster kan også ha bestemmelser om at partene lokalt kan fremforhandle bestemmelser i tillegg til de sentrale avtalene. Eksempler på dette er:

- B-dels overenskomster i tariffområdet Spekter
- Særavtaler i tariffområdet KS (Kommunenes Sentralforbund)

I tillegg kan det inngås arbeidstidsavtaler med tillitsvalgte i virksomheter.





# NORGES LOVER

## 1687–2014

## Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven (AML) har bestemmelser som regulerer forhold som har betydning for arbeidstidsordninger.

Et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakere har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger, og som gjør det mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Arbeidstidsordninger er av stor betydning for arbeidstakeres helse og velferd og for kvalitet og sikkerhet i arbeidet. Bestemmelser om dette finner vi i AML § 1-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet er omtalt i § 4-1. Kapittel 10 regulerer forhold tilknyttet arbeidstid.

**Det er fort gjort å «gå seg bort» i enkelte bestemmelser i AML.**

Derfor har vi tatt inn enkelte paragrafer på de neste sidene.

# Arbeidsmiljøloven

## Arbeidsmiljøloven § 1-1

### **Lovens formål er å:**

a) sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet,

b) sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,

c) gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,

d) bidra til et inkluderende arbeidsliv

### **Lovens formål:**

*Loven er viktig ved utforming av arbeids-tidsordninger*



# Arbeidsmiljølovens § 4-1

## Generelle krav til arbeidsmiljøet sier blant annet:

1. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.
2. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.
3. Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid, skal iverksettes slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

### **Krav til arbeidsmiljø:**

Bestemmelsen er en sentral vernebestemmelse som sier noe om generelle krav til arbeidsmiljøet. Den har betydning for hvordan arbeidstidsordninger planlegges og utformes.

# I Arbeidsmiljølovens §10-2 står følgende:

1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

2) Arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten, har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

4) Arbeidstaker som har fylt 62 år, eller om av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

**Denne lovbestemmelsen innebærer et forsvarlighetskrav. En god forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger kan redusere risiko og hindre belastninger for arbeidstakere.**

**For å oppfylle kravet om forsvarlighet, skal det foretas en kartlegging og vurdering av aktuelle risikofaktorer.**

**OBS!** Det er ikke adgang til å avtale seg vekk fra kravene i § 10-2.

Kortet skal stemples egenhändig. Hvis noen i spesielt tilfelle er forhindret fra å stemple, må selskapet straks underrettes

MÅNED \_\_\_\_\_ ÅR \_\_\_\_\_

DATO	INN		UT		INN
	INN	UT	INN	UT	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					



## I AML § 10-3 står følgende:

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide.

**Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte.**

Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Denne lovbestemmelsen innebærer at:

Når det er behov for å arbeide til ulike tider på døgnet, skal arbeidsgiver og tillitsvalgte samarbeide om utforming av arbeidstidsordning og turnus.

**OBS!**

Dette gjelder uavhengig av om det foreligger en overordnet rammeavtale/rammeplan for arbeidstid i virksomheten.

# Må virksomheter ha en rammeavtale?

Verken arbeidsmiljøloven (AML) eller tariffavtaler har bestemmelser om at partene i virksomheter må inngå en rammeavtale om turnus. Det er derfor helt frivillig, og opp til lokale partene om de i fellesskap ønsker dette.

Partene lokalt bør ha felles interesse av at arbeidstidsplanlegging skjer på en god og konstruktiv måte. Er det ønskelig å utarbeide en rammeavtale, må det utarbeides gode «kjøreregler» for hvordan partene skal jobbe med arbeidstidsspørsmål i virksomheten og hva som skal nedfelles i rammeavtalen.

Rammeavtalens innhold skal bidra til, og legge til rette for, at partene lokalt har gode prosesser, et godt samarbeid og felles forståelse for hverandres roller når turnusplaner utarbeides, jf. AML § 10-3:

## **Felles mål må være:**

- Motiverte arbeidstakere
- Pasienter/brukere i sentrum
- Forsvarlige arbeidstidsordninger
- Et god arbeidsmiljø
- Lavest mulig sykefravær

# Hva kan avtales i en rammeavtale?

**Delta** mener at følgende forhold kan avtales i en rammeavtale:

- Retningslinjer for hvordan en jobber med arbeidstidsplanlegging og utforming av turnusplaner ved enheter/avdelinger
- Varslingstid for endring av turnusplaner – med tidsfrister
- Krav til bemanningsplaner, døgnrytmeplaner og kompetanse
- Avtale om hyppigheten av helgearbeid – maksimalt hver 3. helg  
Hyppigere helgebelastning skal være frivillig
- Kompensasjonsordninger for ulike turnustiltak, f.eks. for arbeid oftere enn hver 3. helg, langvakter m.m.
- Avtale om og premisser for ulike turnusordninger – f.eks. premisser for bruk av årsturnus
- Antall nattevakter etter hverandre og/eller per uke
- Retningslinjer for utarbeidelse av avviksturnuser og arbeid på røde dager som ikke er sammenfallende med søndag
- Avtale om at godtgjøring for fri (F1) som faller på helge- og høytidsdag mellom to søndager, tilsvarende søndagsvaktens lengde
- Tid til faglig oppdatering og kompetanseutvikling
- Personalmøter

**Delta** mener at følgende **IKKE** skal avtales i en rammeavtale, men avtales for hver enkelt turnusplan:

- Gjennomsnittsberegning av arbeidstid
- Lengde på vakter pr. dag
- Friperiode mellom vakter
- Lengde på sammenhengende, ukentlig fritid
- Lengde på nattevakter
- Omregningsfaktor for beredskapsvakt/hjemmevakt

## Inngåelse av rammeavtale

Ved inngåelse av rammeavtale om turnuser det viktig at lovens og tariffavtalens bestemmelser blir overholdt.

Hvis partene i en virksomhet inngår rammeavtale om turnus, må avtalens innhold ikke være slik utformet at den erstatter skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på hver enkelt enhet/post/avdeling.

Arbeidssteder er ofte ulike med hensyn til driftsform, aktivitet og krav til årvåkenhet hos arbeidstakerne. Risikovurderinger må derfor gjøres på hvert enkelt arbeidssted.

Lokale tillitsvalgte har best kjennskap til lokale forhold og kan derfor best ivareta de ansatte i samarbeid med arbeidsgiver. For å sikre dette, må hver enhet/post/avdeling ha sin egen turnusplan hvor alle sider ved turnusplanen blir drøftet.

# En rammeavtales varighet og oppsigelse

En rammeavtale må ha bestemmelser om varighet og oppsigelsesfrist. Står ikke dette i avtalen, kan det fort bli uenighet om rammeavtalen kan sies opp og hvilken oppsigelsestid som gjelder.

## Evaluering av rammeavtale

En rammeavtale må ha regler for evaluering av avtalens innhold. I avtalen skal det fremgå når og hvordan evaluering skal skje, herunder evalueringskriterier.

## Samarbeid med andre organisasjoner

Dersom arbeidsgiver i en kommune, et helseforetak eller en virksomhet ønsker å inngå en rammeavtale om turnus med hovedtillitsvalgt eller foretakstillitsvalgt (HTV/FTV), er det viktig at [Delta](#) lokalt etablerer et samarbeid med øvrige organisasjoner. Når flere står sammen, er det lettere å få gjennomslag.

På sentralt plan har Fagforbundet, Delta, Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Fellesorganisasjonen (FO) etablert et turnussamarbeid. I fellesskap er det blant annet utarbeidet informasjonsskriv og hefter om turnus og arbeidstid – herunder turnus for de store høytidene, årsturnus m.m.



# Eksempel på rammeavtale om arbeidstid:

## Rammeavtale om arbeidstid

Den ..... (dato) ble det inngått rammeavtale om turnus mellom Delta og ..... (arbeidsgiver).

Partene er enige om følgende:

Formålet med avtalen er å fremme en heltidskultur som sikrer gode tjenester for brukere, god ressursutnyttelse, godt arbeidsmiljø og gode arbeidstidsordninger.

1. Turnusplaner skal utarbeides med utgangspunkt i døgnrytmeplaner, kompetanse- og bemanningsplaner. Døgnrytmeplaner, kompetanse- og bemanningsplaner skal drøftes med tillitsvalgte og gjennomgås jevnlig i løpet av året for å sikre tilstrekkelig og forsvarlig bemanning.

2. Alle turnusplaner skal utarbeides i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på hvert enkelt arbeidssted og underskrives der.

For at en turnusplan skal utarbeides på en god og forsvarlig måte, må partene på hver enhet/avdeling/post drøfte rammene som skal danne grunnlag for hver konkrete turnusplan – blant annet:

- Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. AML § 10-5 (2)
- Vakters lengde. Ingen vakter skal være kortere enn 7 timer
- Antall nattevakter etter hverandre og antall vakter per uke
- Hviletid mellom vakter
- Ukentlig hviletid
- Innplassering av pauser og pausenes lengde – herunder hva som skal være betalte og ikke-betalte pauser
- Faglig oppdatering og kompetanseutvikling

3. Ved utarbeidelse av avviksturnus knyttet til helg/høytid og ferier inngås egne skriftlige avtaler med tillitsvalgte, jf. pkt. 2.

Turnusplan for hver enkelt høytid utarbeides med utgangspunkt i grunnturnus. Fritid plasseres i turnusplanen etter AML § 10-8 (4), første setning (hovedregel):

«Arbeidstaker som utfører søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.»

For å oppnå sammenhengende fritid i høytid, kan fridager plasseres samlet i høytidsperioder. Fridager kan flyttes mellom høytidsperioder.

4. Hovedregelen er arbeid hver 3. helg. Hyppigere helgearbeid skal være frivillig og kompenseres med ..... pr. helg.
5. Godtgjøring for fri som faller på helge- og høytidsdag (F5 for F1) mellom to søndager, skal tilsvare søndagsvaktens lengde, jf. hovedtariffavtalen med KS – HTA KS § 5.6, A2 i Spekter 2.4 når denne overstiger 8 timer (for årsturnus vil det kunne gjelde egne regler).
6. Godkjente og underskrevne turnusplaner skal varsles ansatte så tidlig som mulig og senest 4 uker før iverksettelse.

Arbeidstakere og tillitsvalgte skal ha tilgang til nødvendig IT-utstyr, og det skal gis nødvendig opplæring i bruk av elektroniske arbeidstidssystemer, jf. AML § 4-2 (1).

Tillitsvalgte skal gis særskilt opplæring og ha tilgang til hele turnusen samt aktuelle rapporter fra arbeidsplansystemet.

7. Partene skal i samarbeid evaluere avtalen senest 3 måneder før utløp. Evaluering skal skje etter følgende kriterier:

.....

.....

8. Avtalen gjelder fra ..... (dato) til ..... (dato)  
Før avtalefornyelse skal avtalen evalueres. Avtalen kan sies opp med 3 måneders varsel når som helst i avtaleperioden.

Alternativt:

Avtalen gjelder fra ..... (dato) og løper for ett år av gangen inntil én av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

..... (sted)

..... (dato)

.....

Arbeidsgiver

.....

HTV Delta

Om ønskelig kan alle organisasjonene underskrive på samme avtale.

Foto side. 7: Terje Pedersen / NTB scanpix  
Foto side. 11: Berit Roald / NTB scanpix  
Illustrasjoner: Colourbox.com

**delta** **DIREKTE**  
**02125**