

Nytt bilag bilag 7:

Del I:

Arbeidstidsordninger som kan inngås internt mellom bedriften og de tillitsvalgte, aml. § 10-5(2)

1. Innledning

De avtalene tillitsvalgte i bedrift og NAF inngår er kun gjort gjeldende for medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund, derfor må et flertall av arbeidstakerne som avtalene omfatter være organisert.

2. Hvordan går man frem?

2.1 Arbeidstidsordninger som kan avtales lokalt i bedriften

Lokalt i bedriften kan det avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, som åpner for at det arbeides annerledes enn vanlig dagarbeid. Gjennomsnittsberegning tillater at det på en enkelt dag arbeides opp til 12,5 timer i løpet av 24 timer, og inntil 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige grensene for alminnelig arbeidstid, som er 37,5 timer i løpet av en uke, jf. Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører § 4.1. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-5 (2).

Arbeidstidsordninger som er innenfor disse rammene, kan avtales lokalt i bedriften. Et eksempel på arbeidstidsordning som kan avtales lokalt i bedriften er 4:3-ordning, hvor de ansatte arbeider 37,5 timer i løpet av mandag til torsdag, og avspaserer fredag

2.2 Fremgangsmåte for å avtale arbeidstidsordning lokalt i bedriften

Når det skal avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden som beskrevet ovenfor, for eksempel for å avtale en 4:3-ordning, skal dette avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte. Første steg er at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte møtes for å drøfte arbeidstidsordningen. Dersom det skal inngås avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Det bør derfor gå frem av avtalen at arbeidstakernes helse og velferd ble drøftet ved inngåelsen av arbeidstidsordningen.

Avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal avtales skriftlig. Det skal stå i den skriftlige avtalen at det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 (2). Avtalen skal også beskrive nærmere den arbeidstidsordningen som er avtalt, som f.eks. at det er avtalt en 4:3-ordning, der arbeidstidens plassering kommer frem. Det kan høyst avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for en periode på 52 uker. Det skal derfor stå i avtalen når avtalen ble inngått, og for hvilken periode avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal gjelde. Det skal også stå i avtalen hvilke arbeidstakere de tillitsvalgte representerer. Avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal signeres av arbeidsgiver og tillitsvalgte. Ettersom avtale om gjennomsnittsberegning bare kan avtales for en periode på 52 uker, bør bedriften sørge for å avtale ny avtale når perioden er over, dersom det fortsatt er behov for arbeidstidsordninger.

2.3 Arbeid på bevegelige helgedager og natt

Hovedregelen er at det ikke skal arbeides på bevegelige helgedager eller natten. Dette kan etter bestemte regler i arbeidsmiljølovens § 10-10 og § 10-11 fravikes. Det åpnes i nevnte bestemmelser

ALP

ATL

for at de tillitsvalgte og bedriften kan inngå skriftlig avtale som fraviker disse hovedreglene. Tilfeller der det kan tenkes at sterke hensyn tilsier unntak fra hovedregelen kan være:

- arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager,
- vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på søn eller helgedager når viktige grunner krever det,
- arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- vakthold
- berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- eller helgedagsarbeid nødvendig,
- arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes,

Del II:

Arbeidstidsordninger som må godkjennes eksternt av NAF aml. § 10-12(4)

1. Innledning

I de tilfellene bedriftene har behov for å inngå arbeidstidsordninger som går ut over det som følger av aml. § 10-5(2), må bedriften og de tillitsvalgte søke NAF om godkjenning for en slik ordning.

De avtalene tillitsvalgte i bedrift og NAF inngår er kun gjort gjeldende for medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund, derfor må et flertall av arbeidstakerne som avtalene omfatter være organisert.

2. Hvordan går man frem?

2.1 Arbeidstidsordninger som må godkjennes utenfor bedriften

Noen ganger er bedriftene avhengig av arbeidstidsordninger som går utover det som lovlig kan avtales med de tillitsvalgte i bedriften, f.eks. fordi arbeidstakere som har lang reisevei skal sikres en god balanse mellom arbeid og fritid, og at visse anlegg eller prosjekt krever det. I slike tilfeller kan det søkes om godkjenning av arbeidstidsordning utenfor bedriften. Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) at fagforening med innstillingsrett kan godkjenne arbeidstidsordninger som går ut over hva § 10-5 (2) foreskriver. NAF er en fagforening med slik innstillingsrett.

Det er flere varianter av innarbeidingsordninger som krever godkjenning fra NAF, som f.eks.:

12:9-ordning: Arbeidstakerne arbeider i 12 dager og har så 9 fridager

12:9-ordning: Ved tunelldrif med nattarbeid

12:16-ordning: Arbeidstakerne arbeider 12 dager og har så 16 fridager

14:14-ordning: Arbeidstakerne arbeider 14 dager og har så 14 fridager

ALP

GA

15:13-ordning: Arbeidstakerne arbeider 15 dager og har så 13 fridager

7:7-ordning: Arbeidstakeren arbeider 7 dager og har så 7 fridager

2.2 Fremgangsmåte for å søke og få godkjent arbeidstidsordning

Først må bedriften og de tillitsvalgte bli enige om hvilken arbeidstidsordning det skal søkes om. Enighet om dette skrives ned i en enighetsprotokoll. Videre må søker gå inn på NAF sine hjemmesider under lønn og arbeidsforhold, og deretter innarbeidinger for å søke om ønsket ordning.

[Hjem](#) » [Lønn og arbeidsforhold](#) » [Innarbeidingsordninger](#)

Norsk Arbeidsmandsforbund og LO kan på vegne av sine medlemmer inngå avtale som fraviker bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid. Det søkes om å inngå avtale om innarbeidingsordning, dvs. arbeidstid med konsentrerte arbeidsperioder kombinert med lengre friperioder. For at vi skal inngå en slik avtale, må bedriften ha inngått tariffavtale med oss og over 50% av de ansatte som omfattes av innarbeidingsordningen være organisert i Norsk Arbeidsmandsforbund.

Søknad om avtale om innarbeidingsordning

Søknader om avtale om innarbeidingsordning sendes nå elektronisk via vår hjemmeside.

1.Registrering som kontaktperson

For å kunne sende inn søknad må du være registrert i vårt register som kontaktperson. Det gjøres da under :

- [Registrering som kontaktperson for bedriften.](#)

2. Sende inn søknad

Ved senere innlogging kan du gå direkte til skjemaet.

- [Til innlogging og søknadsskjema](#)

Her følger en syv minutters [video om utfylling](#) av søknadsskjemaet.

Til papirutgave: på hjemmesiden til NAF ligger det en 7 minutters video om utfylling av søknadsskjemaet.

For å søke må du være registrert som kontaktperson for bedriften. Enighetsprotokoll, innarbeidingsordning og navnelister sendes sammen med søknaden til NAF. Om bedriften underveis i avtaleperioden inkluderer nye arbeidstakere i innarbeidingsordningen sender bedriften revidert navneliste minimum hver tredje måned (90 kalenderdager) fra avtaledato. På bakgrunn av søknaden gir NAF sin innstilling til LO. Når bedriften har mottatt melding fra NAF om at ordningen er godkjent kan den iverksettes. MEF medunderskriver alltid godkjennelsen. En arbeidstidsordning kan godkjennes for inntil ett år av gangen og gjelder for det enkelte anlegg. Bedriften må sørge for å søke



på nytt når perioden det er gitt godkjennelse for er over. Eventuelle underentreprenører må søke på selvstendig grunnlag.

2.3 Hvilke ordninger kan man få godkjent?

Det gis maksimal tillatelse til å arbeide opp til 12,5 timers dag. Det kan benyttes inntil 15 dager i rotasjonen hvorav maksimalt 14 dager kan ha mer en 10.5 timer effektiv arbeidstid. For dager hvor det arbeides ut over 10,5 timer skal det være minst en times pause, hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden, slik at betalt tid blir 12 timer ved 12,5 timers arbeidsdag. Hovedregelen er at arbeidstiden for slike ordninger legges mellom 06:00 og 20:00, fortrinnsvis mellom 07:00 og 19:00. Det kan også søkes om ordninger som går på andre tidspunkt der arbeidets art eller behov på det enkelte anlegg tilsier det. NAF vil alltid gjøre den endelige vurderingen på om hovedregelen kan fravikes. Når det gjelder søknader som gjelder nattarbeid gjøres oppmerksom på at arbeid med tunelldrifft før permanent sikring er det hovedsakelig satt en grense til kl. 02.00.

Behov for arbeidstidsnedsettelse.

Ved søknad om arbeidstidsordninger må det også vurderes om det er behov for arbeidstidsnedsettelse i henhold til bilag 8

3. Krav om at ordningen må være forsvarlig

3.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at alle arbeidstidsordninger skal være forsvarlige. Arbeidstidsordningene må være slik at de ikke utsetter arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (1). Arbeidsgiver skal derfor alltid vurdere om arbeidstidsordningen man ønsker å benytte i bedriften er forsvarlig ut fra hensynet om helse, velferd og sikkerhet. Om en arbeidstidsordning er forsvarlig, må vurderes konkret i hvert tilfelle. Nedenfor er det gitt en redegjørelse av hvordan arbeidsgiver kan vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig.

3.2 Hvordan vurdere om en arbeidstidsordning er forsvarlig

Arbeidsgiver bør først kartlegge hvilke arbeidstidsordninger man har i bedriften hvor arbeidstakerne arbeider utover vanlig arbeidstid per arbeidsøkt. Oversikten bør beskrive arbeidstidsordningene, fordelingen av arbeidstid og fritid (lengde på vaktene og lengde på de arbeidsfrie periodene), antallet nattevakter på rad.

Det skal så gjøres en risikovurdering av arbeidstidsordningen, hvor følgende forhold bør vurderes:

- Hvilke arbeidsoppgaver skal utføres?
- Arbeidsstokkens sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper), lærlinger inngår i fast arbeidslag og har en fast fadder
- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo
- Pauser — antall, varighet og om de lar seg gjennomføre som planlagt
- Pauser etter behov, mulighet for å hvile
- Sunn næringsrik mat, og hensiktsmessig plassering av brakkerigg med tanke på reiseavstand og støy
- God balanse mellom arbeidsliv og sosialt liv

- Hensyn til den enkelte arbeidstaker — alder, helsetilstand, familieforhold, avstand hjem arbeidssted ved spesielle særtilfeller der det er gitt dispensasjon for hjemmeboende i å delta i arbeidstidsordningen
- Sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for fare ved hjemreise etter avsluttet rotasjon
- Hvilke risikoreduserende tiltak er iverksatt?

I risikovurderingen skal i tillegg til de tillitsvalgte, også bedriftens hovedverneombud involveres. Risikovurderingene skal synliggjøres i søknaden.

Arbeidsgiver bør deretter vurdere om helse- eller sikkerhetsmessige konsekvenser er sannsynlige og om de har vist seg. Her kan arbeidsgiver bruke informasjon fra bedriftshelsetjenesten og de ansatte selv.

Dersom arbeidsgiver finner at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går utover sikkerheten, må arbeidsgiveren iverksette tiltak. Dette kan være å gi lengre hvileperioder mellom vaktene, kortere vakter, redusere arbeidsmengden per vakt, øke bemanningen osv.

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstaker beholder sin stilling og lønn ved innarbeidingsordninger. Der det inngås innarbeidingsordninger med ulike uketimetall, skal lønnen omregnes i henhold til § 2.1 b i overenskomsten.

3.3 Arbeid på bevegelige helgedager og natt

Ved søknad om en arbeidsordning kan NAF ved innvilgelse av søknad om arbeidstidsordning gi et slikt unntak fra hovedregelen om forbud mot å arbeide bevegelige høytidsdager og natt. Blir bedriften og tillitsvalgte underveis i innarbeidingsordningen enige om å jobbe på hellig- og høytidsdager skal bedriften avtale dette nærmere med Norsk Arbeidsmandsforbund ved en enkel søknad, som enkel søknad anses e-post med vedlagt enighetsprotokoll som tilstrekkelig.

3.4 Helligdagsgodtgjørelse for innarbeidingsordninger

Godtgjørelse ved bevegelige hellig- og høytidsdager («høytidsgodtgjørelse»)

- For arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager betales lønn + helligdagsgodtgjørelse iht. arbeidstimer i rotasjonen
- For arbeidstakere som i henhold til arbeidsplan skulle ha arbeidet på en bevegelig hellig- eller høytidsdag, men som får fri, betales godtgjørelse for antall timer iht. arbeidsplan. Denne godtgjørelsen justeres i henhold til stillingsprosent.
- For arbeidstakere som er i friperioden betales godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager for 7,5 timer. Denne godtgjørelsen justeres i henhold til stillingsprosent.

Pkt. a og b gjelder også for 1. påskedag og 1. pinsedag der disse dagene omfattes av arbeidsperioden i arbeidsplanen.

4. Oppsigelse av arbeidstidsordninger

Arbeidstidsordninger som krever godkjenning fra NAF, gis for inntil ett år. I visse tilfeller vil det være anledning til å si opp arbeidstidsordningen før utløpet av perioden på ett år. Dette gjelder dersom det er mistanke om at arbeidstidsordningen blir misbrukt, f.eks. ved at det arbeides lengre vakter

enn det som er avtalt. Der NAF vurderer å gi oppsigelse av arbeidstidsordningen, altså å trekke godkjenningen, skal bedriften og MEF varsles om dette.

Arbeidsgiver kan også initiere oppsigelsen av en arbeidstidsordning, dersom arbeidsgiver ser at ordningen ikke er forsvarlig. Arbeidsgiver skal gjennomføre drøftelse rundt forsvarlighetsvurdering med tillitsvalgt og verneombud, og drøfte tiltak som kan ivareta arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd, og sikkerheten. Dersom arbeidsgiver likevel vurderer at arbeidstidsordningen er uforsvarlig, kan arbeidsgiver kreve arbeidstidsordningen oppsagt til NAF.

Før en arbeidstidsordning sies opp skal MEF og NAF alltid på forhånd drøfte saken.

ACP

Cotz