



Fleksitidsreglement



Bardu kommune

Vedtatt i Administrasjonsutvalget

29.3.2023

Fleksibel arbeidstid

Fleksibel arbeidstid er en ordning der hver enkelt ansatt innenfor gitte rammer selv kan tilpasse sin arbeidstid i forhold til arbeidsmengde og ønske om tidspunkt for fritid.

Fleksitid utløser derfor ikke rett til overtidsbetaling, tillegg for ubekvem arbeidstid eller kostgodtgjørelse.

Hvem omfattes av ordningen

Ordningen omfatter alle dagtidsarbeidende som jobber hele dager, og for deltidsansatte med hele dager. Den kan også gjelde for deltidsansatte med kortere dager, men kjernetid avtales da med nærmeste leder.

Det gjøres unntak for arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen. I Bardu kommune har lærere og barnehageansatte egne fleksitidsreglement og omfattes ikke av dette reglementet.

Ledere som omfattes av arbeidsmiljølovens § 10-12 eller HTA, kap. 3.4 og som er gitt ekstra fridager som kompensasjon for arbeid/møtevirksomhet utenfor ordinær arbeidstid, kan også benytte fleksitid, men de kan ikke ta ut hele fleksidager i avspasering av fleksitid. Avvikling av hel dag tas fra de fastsatte fridagene som er gitt som kompensasjon.

Bruk av fleksitid

Samordnes av den enkelte leder. Fleksitiden kan ikke påberopes som fraværsgrunn for møtevirksomhet.

Avgjørelsen om eventuelt fritak fra fleksitidsordningen (dvs. fast arbeidstid) tas av kommunedirektør. I tvilstilfeller legges avgjørelsen til administrasjonsutvalget.

Rammer

- Ytre arbeidstid er mellom kl. 07.00 - kl. 17.00
(Ytre ramme kan etter avtale med leder øktes i perioder)
- Kjernetid er mellom kl. 09.00 - kl. 15.00 (kl. 14.00 i perioden 15.mai tom. 14.9.)
- Normaltid er mellom kl. 08.00 - kl. 15.45 (15.00 i perioden 15.mai tom. 14.9.)

I kjernetiden er det en forventning om at alle skal være på arbeid, og fravær i dette tidsrommet må avklares med nærmeste leder. Private gjøremål skal i hovedsak legges utenom arbeidstiden.

Avregningsperiode

Avregningsperioden er en kalendermåned.

Tidsoverføring

Det kan overføres inntil +45 timer og -10 timer fra en avregningsperiode (måned) til den neste.

Plustid som overstiger rammen på 45 timer, skal strykes uten noen form for kompensasjon. Minustid over 10 timer fører til trekk i lønn.

Ved avslutning av arbeidsforholdet skal pluss- og minustimer avvikles i oppsigelsestiden.

Avspasering

Oppsparte pluss timer kan avspaseres med timer eller hele dager. Det kan avspaseres inntil 5 dager pr. måned.

Avspaseringen skal tilpasses den enkeltes arbeid. Avspasering av en hel dag eller mer, må godkjennes av nærmeste leder.

Avspasering kan tas ut i forbindelse med ferie, dersom tjenesten ikke er til hinder for dette.

Overtidsarbeid

Dersom arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid skal dette kompenseres med overtidsbetaling etter HTA § 6.

Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover ordinær arbeidstid. Arbeidstid som blir godskrevet som overtidsarbeid skal ikke innregnes i den ordinære fleksitidsavregning.

Arbeidstaker kan selv velge om overtidstimer, som etter avtale med arbeidsgiver avspaseres time for time, i stedet skal overføres fleksitidsregnskapet. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

Registrering – kontroll

Registrering av arbeidstiden skjer i egne fleksitidsskjema digitalt. Ved tidsangivelse noteres nærmeste 5 minutt. Det er den enkelte arbeidstaker som har ansvar for at dette skjer.

Denne ordningen bygger på et gjensidig tillitsforhold mellom kommunen som arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Første ankomsttid til arbeidsplassen og siste avgangstid fra arbeidsplassen skal registreres. Adkomst og avgang som følge av arbeidsoppdrag skal ikke registreres.

Fraværsdager på grunn av sykdom, kurs, tjenestereiser m.v. blir å regne i fleksitidsskjema som dager med normal arbeidstid.

Det er leders ansvar å føre kontroll med tidsregistreringen. Lederen skal også melde fra til lønnsavdelingen om eventuelle lønnstrekk.

Praktisering av fleksibel arbeidstid i Bardu kommune skal ikke forringe tilbudet til brukerne og publikum. Ved mislighold av bestemmelsene kan leder beslutte at den ansatte mister muligheten til å bruke fleksitidsordningen.