



FAGFORBUNDET

omtanke

solidaritet

samhold

OSS

TILLITSVALGTE

INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE

AUGUST NR. 6 | 05 | ÅRGANG 3 |



Sentrale særavtaler (generelle og forbundsvisse) 2005–2006

mellom
Fagforbundet/
Landsorganisasjonen i Norge
og KS

Innledning

Både de generelle og de forbundsvise særavtalene er nå reforhandlet. Det ble brudd i forhandlingene av flere av avtalene. Av denne grunn har det tatt tid å komme frem til et resultatet. Som det fremgår nedenfor er flere av avtalene et resultat av memndsbehandling. Der utløpsdatoen er satt til 30.4.06 vil problemstillingene bli tatt inn i Hovedtariffoppgjøret. Nedenfor følger en kort oppsummering av endringene.

Følgende avtaler har vært til behandling i sentral nemnd:

SGS	1002	Arbeidstøy
SGS	1004	Ledere
SGS	1020	OU-midler
SFS	2309	Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten
SFS	2404	Brann- og redningstjeneste

1

Etter sentral nemndbehandling er status på avtalene slik:

SGS 1002 Arbeidstøy:

Partene etterkom under nemndas møte den 17. mars 2005, oppmannens anmodning om å forsøke å komme til enighet gjennom nye forhandlinger. Forhandlingene er nå gjennomført og partene har kommet til enighet om en ny SGS 1002 gjeldende for tidsrommet 01.01.2005 – 30.04.2006. Avtalen blir da en del av tariffoppgjøret pr 1.mai 2006. Avtalen er utvidet til ved siden av å omfatte arbeidstøy også å omfatte lærerens bruk av private musikkinstrumenter ved studieretningen Musikk/Dans/Drama og i undervisningen ved kommunale musikk- og kulturskoler. Dette er en følge av meklingsresultatet ved hovedtariffoppgjøret 2004,

SGS 1004 Ledere:

UHO og LO-Kommunes påstand var at avtalen i det videre bare skulle gjelde ledere omfattet av Hovedtariffavtalens kapittel 3, punkt 3.4.1. KS sin påstand var at avtalen skulle prolongeres og gjelde alle ledere omfattet av HTA kapitel 3, punkt 3.4. Avtalen er prolongert, men utløpsdato er satt til 30.april 2006. Avtalen blir da en del av tariffoppgjøret pr 1. mai 2006.

SGS 1010 Følge av pasient/klient /elev.

Avtalen er omarbeidet slik at følge av elev også omfattes av avtalen. Ansatte som følger pasient/klient har de samme rettighetene som tidligere. Det er fremdeles viktig at man inngår lokale avtaler i tillegg til at det settes opp arbeidsplan.

Avtalens Del I punkt 3. gjelder reise.

Del I punkt 4. gjelder ferieopphold og opphold på ubemannede leirskoler. Dagsatsen er hevet til minimum kr 220,-.

Del II gjelder for undervisningspersonell på bemannet leirskole. I tillegg til avtalen er det inngått en protokoll som viderefører rettigheter knyttet til arbeidstid på reiser frem til 30.04.06.

SGS 1020 OU-midler:

Partenes uenighet gjaldt størrelse på trekk til OU-midler og fordeling av midler til henholdsvis arbeidstaker og arbeidsgiversiden.

Nemndas slutning er å forstå slik: SGS 1020 OU-midler, gjeldende i tidsrommet 1.11.2002 – 31.12.2004, prolongeres til 30.4.2006 med følgende endringer: Paragrafer endres til punkter, forfallsdato fastsettes av OU-rådgivende utvalg, i likhet med forhandlingssammenslutningene er KS også nå forpliktet til hvert år å avgi rapport hvor det i store trekk redegjøres for hvordan midlene er anvendt i det foregående år.

Avtalen blir en del av tariffoppgjøret pr 1.mai.2006.

SFS 2309 Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten:

KS krav og påstand om at særavtalen skulle bortfalle, dette fordi man i 2002 tok inn hjemmel for å benytte bonus som godtgjøring ved produktivitets- og effektivitetstiltak i Hovedtariffavtalen.

Nemndas endelig slutning:

Sentral forbundsvis særavtale (SFS 2309) Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten prolongeres for perioden 1. januar 2005 til 31. desember 2006.

SFS 2404 Brann- og redningstjenesten:

Organisasjonene hadde til dels omfattende krav om endringer i eksisterende godtgjørelser og/eller godtgjørelser for nye spesifikke arbeidsområder og oppgaver. Oppmannen har kommet til følgende slutning:

SFS 2404 Branntjeneste prolongeres frem til 30.04.06.med følgende endringer:

- I. Nytt punkt i avtalen:
Minimumstillegg for brann- og redningsledelse
Ledere i brann- og redningstjeneste skal lønnes minst 8.000,- over dem de er satt til å lede.
- II. Nytt punkt i avtalen:
Tilrettelegging for fysisk aktivitet.
Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for fysisk trening for alle ansatte innenfor brann- og redningstjenesten som har dette som et lovpålagt krav.
- III. Punkt 3.5.4 gis følgende tilføyelse:
Over 50.000 innbyggere minimum kr. 250,- per døgn.
- IV. Nytt punkt 3.8 Lokale særavtaler
Lokale særavtaler kan inngås for å regulere forhold som ikke er regulert i Hovedtariffavtalen eller denne særavtale. Bestemmelser i lokale særavtaler som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.
- V. Protokolltilførsel:
Utvalg – SFS 2404 Branntjeneste
Det nedsettes et partssammensatt utvalg bestående av seks sentrale representanter. Tre fra KS og tre fra arbeidstakersiden fordelt på hhv. LOK, YS-K og Akademikerne.
Mandat. Utvalget skal vurdere redaksjonelle endringer i særavtalen, utdyping av kommentarene eller andre tiltak som kan gjøre særavtalen enklere å forstå og som kan klargjøre partenes plikter og rettigheter etter avtalen.
Utvalget vurderer også den videre utvikling av avtaleverket i brannsektoren.

Særsvtalene er en viktig del av det samlede avtaleverket. Vi ber dere ta disse med på kurs og konferanser sammen med Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen.

Transportavtalen vil foreligge som trykt avtale etter reforhandling 30.4.06.

Med Hilsen
Fagforbundet

Jan Helge Gulbrandsen

Ann Mari Wold

Innhold

	Side
Sentrale generelle særavtaler (SGS)	
SGS 1001 Reiseregulativet	5
SGS 1002 Arbeidstøy	7
SGS 1004 Ledere	9
SGS 1010 Følge av pasient/klient/elev	12
SGS 1020 OU midler	17
Sentrale forbundsvise særavtaler (SFS)	
SFS 2102 Naturforvaltning	20
SFS 2201 Barnehager, Skolefritidsordning og familiebarnehager	21
SFS 2206 Pedagogisk Psykologisk rådgivningstjeneste (PPT)	25
SFS 2208 Avtale for pedagogisk psykologisk rådgivningstjeneste (PPT) supervisjon	26
SFS 2210 Ansatte ved kinoer	27
SFS 2301 Helsetjenesten m.v.	28
SFS 2302 Fysioterapitjenesten	30
SFS 2303 Psykologtjenesten	31
SFS 2304 Tannlegetjenesten	32
SFS 2305 Leger og turnusleger i kommunehelsetjenesten	33
SFS 2309 Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten (RAB)	40
SFS 2404 Brann- og redningstjeneste	42
Andre avtaler	
ASA 4110 Avtale vedrørende godtgjøring for deltakelse i depotstyrken Staten Oljeverndepoter	47

SGS 1001

Reiseregulativet

Mellom KS og:

LO Kommune

Fagforbundet
 El & IT Forbundet
 Fellesforbundet
 Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
 Musikernes fellesorganisasjon
 Skolenes landsforbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

KFO
 Bibliotekarforbundet
 Det norske maskinistforbund
 Farmasiforbundet
 Parat
 Norsk Radiografforbund
 Norsk Skolelederforbund
 Yrkestrafikkforbundet

Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon – UHO:

Utdanningsforbundet
 Norsk Ergoterapeutforbund
 Norsk Fysioterapeutforbund
 Norsk Sykepleierforbund
 Det Norske Diakonforbund
 Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund
 Den norske kirkes Presteforening
 Den norske Lægeforening
 Den norske tannlegeforening
 Den norske Veterinærforening
 Norges Juristforbund
 Naturviterforbundet
 Norsk Forskerforbund
 Norsk Psykologforening
 Tekna
 Siviløkonomene
 Samfunnøkonomenes Fagforening
 Norsk Lektorlag
 Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
 Samfunnsviternes Fagforening

Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:

Norges Ingeniørorganisasjon – NITO
 Den Norske Jordmorforening
 Norges Farmaceutiske Forening
 Samnemnda for NF og NKrF

§ 1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.
HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

§ 2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i kommuner/fylkeskommuner/virksomheter som er medlemmer i Kommunenes Sentralforbunds arbeidsgivervirksomhet.

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 31.12.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig med en – 1 – måneds varsel før utløp. Dersom denne særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 3 UTGIFTSDEKNING PÅ TJENESTEREISER

Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Regulativ for reiser innenlands for statens regning med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i kommunesektoren for tjenestereiser innenlands.

Tjenestereiser i utlandet

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i «Regulativ for reiser i utlandet for statens regning», med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i kommunesektoren for tjenestereiser utenlands.

§ 4 PLIKT TIL Å STILLE BIL TIL DISPOSISJON

Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan inngå avtale om at arbeidstakeren stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Som kompensasjon for ovennevnte forpliktelse kan det avtales en godtgjørelse på inntil kr. 7.500,- pr. år.

Bestemmelsen kan brukes hvor bilen bindes opp til arbeidsordninger for den enkelte arbeidstaker.

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstakeren forplikter seg til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker dokumentert tilleggspremie utover normalforsikringen.

SGS nr 1002

Arbeidstøy og musikkinstrumenter

mellom KS og

LO – kommune:

Fagforbundet
EI & IT Forbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
Musikernes fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

Bibliotekarforbundet
Det Norske Maskinistforbund
Farmasiforbundet
Flerfaglig Fellesorganisasjon
KFO
Norsk Radiografforbund
Norsk Skolelederforbund
Yrkestrafikkforbundet

Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon – UHO:

Norsk Ergoterapeutforbund
Norske Fysioterapeutforbund
Norsk Sykepleierforbund
Utdanningsforbundet
Det Norske Diakonforbund
Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund
Den norske kirkes Presteforening
Den norske Lægeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske Veterinærforening
Norges Juristforbund
Norsk Forskerforbund
Naturviterforbundet
Norsk Psykologforening
Tekna
Norske Siviløkonomers Forening
Samfunnsviternes Fagforening
Samfunnsøkonomenes Fagforening
Norsk Lektorlag
Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening

Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:

Den Norske Jordmorforening
Norges Farmaceutiske Forening
Norges Ingeniørorganisasjon
Samnemnda for NF og NKF

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 0.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere omfattet av Hovedtariffavtalen § 1.

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 30.04.2006.

Særavtalen må sies opp minst en måned før gyldighetstiden utløper.

Dersom særavtalen ikke er sagt opp skriftlig av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år.

Arbeidstøy:

Arbeidstaker får som hovedregel utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet avgjøres av partene lokalt gjennom særavtale. Ved uenighet om behovet gjelder Hovedavtalen del A, § 4-5, jfr. § 6-2.

I de tilfeller det er behov for arbeidstøy, jf. ovenfor, men partene er enige om at det er mest hensiktsmessig at arbeidstaker selv skaffer arbeidstøy, skal det gis refusjon for de faktiske utgiftene.

Musikkinstrumenter:

Dersom private musikkinstrumenter må benyttes i undervisningen ved studieretningen Musikk/Dans/Drama og i undervisningen ved kommunale musikk- og kulturskoler, skal det inngås avtale mellom de lokale parter om dette.

Merknad

Den ordning som gjaldt pr. 31.12.2004 for lærere i grunn- og videregående skole samt lærere ved musikk- og kulturskoler videreføres, med mindre de lokale parter blir enige om at SGS 1002 gjelder fullt ut.

SGS 1004 Ledere

mellom KS og:

LO – kommune:

Fagforbundet
 EI & IT Forbundet
 Fellesforbundet
 Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
 Musikernes fellesorganisasjon
 Skolenes Landsforbund

Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon – UHO:

Norsk Ergoterapeutforbund
 Norske Fysioterapeutforbund
 Norsk Sykepleierforbund
 Utdanningsforbundet
 Det Norske Diakonforbund
 Universitet- og Høgskoleutdannedes Forbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

Bibliotekarforbundet
 Det norske maskinistforbund
 Farmasiforbundet
 KFO
 Norsk Radiografforbund
 Norsk Skolelederforbund
 Parat
 Yrkestrafikkforbundet

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund
 Den norske kirkes Presteforening
 Den norske Lægeforening
 Den norske tannlegeforening
 Den norske Veterinærforening
 Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
 Naturviterforbundet
 Norges Juristforbund
 Norsk Forskerforbund
 Norsk Lektorlag
 Norsk Psykologforening
 Norske Siviløkonomers forening
 Samfunnsviternes Fagforening
 Samfunnsøkonomenes Fagforening
 Tekna

Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:

Den Norske Jordmorforening (samarbeidsavtale med Akademikerne – K)
 Norges Farmaceutiske Forening
 Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)(samarbeidsavtale med Akademikerne – K)
 Samnemnda for NF og NKF

1 Forholdet til Hovedtariffavtalen

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen kap. 0. HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 Avtalens omfang, ikraftreden og varighet

Særavtalen omfatter arbeidstakere som kommer innunder Hovedtariffavtalen kap. 3 pkt. 3.4.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2005 – 31.12.2006.

NB! Virkningstidspunkt for LO-Kommune og UHO er fra 01.01.2005 til 30.04.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig en – 1 – måned før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 Tilsetting

Ved tilsetting av ledere, jf. pkt 2, skal denne særavtale legges til grunn ved inngåelse av individuell arbeidsavtale (jf. AML kap XI A § 55 B-E). Bestemmelsene i avtalen skal være vurdert og tilpasses den enkelte individuelle arbeidsavtale.

Tilsetting av ledere kan enten være i faste stillinger eller i åremålsstillinger, jf. kommuneloven § 24 nr. 3.

Åremålsstillinger

En åremålsperiode skal være minimum 6 år.

Forlengelse kan kun skje for maksimum én periode.

Retrettstilling

Ved tilsetting i åremålsstilling eller i åremålsperioden kan det inngås avtale om rett til retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling etter slik avtale.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålsstilling, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig og senest ett år før åremålets utløp.

Ved overgang til retrettstilling gjelder Hovedtariffavtalens bestemmelser. Lønnsutviklingen for retrettstillinger vurderes i henhold til bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Stillingsbetegnelsen rådgiver bør benyttes, dersom ikke arbeidsoppgavene eller særlige forhold tilsier noe annet.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn. Lønnen for retrettstilling som rådgiver skal ikke være lavere enn det som er normalt for andre rådgiverstillinger eller tilsvarende stillinger i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som den vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

4 Lønnssystem

Lønn skal fastsettes innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Avlønningen skal gjenspeile lederstillingens totale innhold, oppgaver og tilsettingsforhold. I denne forbindelse skal overtid og ubekvem arbeidstid inngå i lønnsvurderingen. All lønn skal være pensjonsgivende.

Stillingsinnehavere som er omfattet av denne avtale kan ikke i tillegg få utbetalt godtgjøring iht. Hovedtariffavtalen kap. 1 § 6 pkt 6.3.

Eventuelle fridager som gis iht. Hovedtariffavtalen kap. 1 § 6 pkt 6.8 skal framgå av arbeidsavtalen.

5 Resultatansvar og resultatvurdering

Det skal foretas en resultatvurdering på bakgrunn av fastsatte mål og resultatkrav som er tillagt stillingen. Dette skal inngå i grunnlaget for lønnsvurdering etter Hovedtariffavtalen kap. 3 pkt. 3.4.

6 Egenutvikling/faglig ajourhold

Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for lederens faglige ajourhold og kompetanseheving. Dette skal inngå som en del av kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Det skal i denne sammenheng gis permisjon med rett til lønn iht. Hovedavtalen Del B, § 7.

Opplæringsavtalen skal inngå som en del av den samlede kommuneplan og ajourføres samtidig med denne.

Det vises til Hovedavtalen Del B, § 7.

7 Dekning av utgifter

Det skal framgå av arbeidsavtalen hvilke utgiftsrefusjoner stillingsinnehaveren til enhver tid har krav på.

8 Verv/bistillinger

Dersom arbeidstaker ønsker å påta seg lønnede styreverv og/eller annet lønnet arbeid som kan få betydning for arbeidsforholdet/arbeidsytelsen, må dette skje etter avtale med arbeidsgiver og gjeldende arbeidsreglement.

9 Oppsigelsesfrister

Faste stillinger

For ledere tilsatt i faste stillinger gjelder de alminnelige bestemmelser om oppsigelsesfrister i arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen.

Åremålstilsetninger

Ledere tilsatt i åremålstilling skal underrettes om hvorvidt tilsettingen forlenges for ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører.

For ledere i åremålstilling gjelder de alminnelige gjensidige oppsigelsesfrister i åremålsperioden, dersom ikke lengre oppsigelsesfrister er avtalt.

Ved fratredelse fra lederstillinger i åremålsperioden faller eventuell rett til retrettstilling bort.

SGS 1010

Følge av pasient/klient/elev

mellom KS og

LO – kommune:

Fagforbundet
El & IT Forbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
Musikernes fellesorganisasjon
Skolenes Landsforbund

Unio:

Den norske kirkes Presteforening
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Forskerforbund
Norske Fysioterapeutforbund
Norsk Sykepleierforbund
Utdanningsforbundet
Det Norske Diakonforbund
Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

Bibliotekarforbundet
Det norske maskinistforbund
Farmasiforbundet
KFO
Norsk Radiografforbund
Norsk Skolelederforbund
Parat
Yrkestrafikkforbundet

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund
Den norske Lægeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske Veterinærforening
Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
Naturviterforbundet
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Psykologforening
Norske Siviløkonomers forening
Samfunnsviternes Fagforening
Samfunnsøkonomenes Fagforening
Tekna

Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:

Den Norske Jordmorforening (samarbeidsavtale med Akademikerne – K)
Norges Farmaceutiske Forening
Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)(samarbeidsavtale med Akademikerne – K)
Samnemnda for NF og NKF

1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.

HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i kommuner/fylkeskommuner/virksomheter som er medlemmer i KS arbeidsgivervirksomhet.

Avtalens del II erstatter del I for undervisningspersonale ved reise til/fra og opphold på bemannede leirskoler.

Avtalen forutsetter at det utarbeides en samlet arbeidsplan for personalet for reisen til og fra, samt for oppholdet på institusjon, leirskole, ved ferieopphold, ekskursionsjoner eller lignende.

Avtalen gjelder for perioden 01.08.2005 – 31.12.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst en – 1 – måned før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

13

Del I

3 FØLGE AV PASIENT/KLIENT/REISE MED ELEVER

Punkt 3 gjelder ansatte som har omsorgs-/tilsynsoppgaver i forbindelse med følge av pasient(er)/klient(er)/elev(er) på reise til eller fra institusjon/ferieopphold/leirskole og ved ekskursionsjoner eller lignende.

1.1 Beregning av reisetid og arbeidstid

a) Reisetid

Som reisetid regnes den tid som medgår fra reisens begynnelse fra arbeidssted/bosted til ankomst på institusjon/feriested/leirskole/ekskursionssted el. Tilbakereisen regnes på tilsvarende måte.

b) Beregning av arbeidstid når arbeidstaker er pålagt tilsyn med pasient(er)/klient(er)/elev(er).

Reisetid regnes som arbeidstid i de tidsrom arbeidstakeren har tilsyn med pasient(er)/klient(er)/elev(er), medregnet nødvendig ventetid. Som et minimum medregnes arbeidstiden etter oppsatt arbeidsplan¹.

Opphold under reisen med anledning til fritid/hvile, jfr. arbeidsplanen, medregnes med 1/3 tid.

¹ **For undervisningspersonalet vises det til bestemmelsene om arbeidsplaner i avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet.**

c) Beregning av arbeidstid når arbeidstakeren ikke er pålagt tilsyn med pasient(er)/klient(er)/elev(er)

Reisetid innenfor oppsatt arbeidsplan medregnes som arbeidstid.
Reisetid utenfor oppsatt arbeidsplan medregnes lik 1/4 tid.
Overtids- og/eller fritidskompensasjon gis ikke på reisedager som er arbeidsdager.

Reisetid på fridager uten arbeidsplikt/planlagt arbeidstid medregnes lik 1/2 tid.
Det kan avtales med den enkelte at reisetid på fridager kan tas ut som fritid.

3.2 Hviletid

Dersom den totale reisetid har vart i over 8 timer og reisen avsluttes med at arbeidstakeren reiser sammen med og har ansvar for pasient/klient/elev(er), jfr. 3.1.b), tilkommer arbeidstakeren en hviletid på minst 11 timer før vedkommende tiltrer sin ordinære tjeneste.

3.3 Særskilt arbeidstid

Reguleres av HTA kapittel 1 § 5.

3.4 Overtid

Overtid etter pkt. 3.1 b) og 3.1 c) framkommer ved at det i den beregnede arbeidstid gjøres fradrag for arbeidstid i henhold til arbeidsplan².

Overtiden godtgjøres med timelønn pluss 50% tillegg.

3.5 Godtgjøringer og utgiftsdekning

Godtgjøringer og utgiftsdekning gis iht. kommunalt reiseregulativ.

Alle godtgjøringer betales av kommunen. Eventuelle trygderefusjoner eller liknende forhold vedrørende reisen, gjøres opp direkte med kommunen.

2 **For undervisningspersonalet vises det til bestemmelsene om arbeidsplaner i avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet.**

4 ARBEIDSTID VED FERIEOPPHOLD / OPPHOLD PÅ LEIRSKOLE

4.0 Innledning

Punkt 4 regulerer hvilke forhold som skal ivaretas ved planlegging samt under ferieopphold / opphold på leirskole, ekskursjonssted eller lignende.

Avtalen forutsetter en plan for personaldisponering i forhold til antall pasient(er) / klient(er) / elev(er) og deres tjenestebehov.

4.1 Lokal tilpasning.

For å dekke behovet for særlige tilpasninger i forhold til ulike typer opphold og tjenestebehov, kan det lages lokale tilpasningsavtaler. De lokale avtalene skal være i tråd med bestemmelsene i HTA og AML. For undervisningspersonalet kan det inngås lokale tilpasningsavtaler med hjemmel i arbeidstidsavtalens del B.

Dersom særlige behov gjør det nødvendig å fravike Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid pr. uke og/eller hviletidsbestemmelsene, skal det foreligge dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

4.2 Arbeidstid

For undervisningspersonalet erstatter egne regler om arbeidstid og kompensasjon, jf Særavtale om arbeidstid, punktene 4.2 a og b nedenfor.

- a. Arbeidstid ved ferieopphold / opphold på leirskole er i prinsippet arbeidstid etter Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen.
- b. De lokale avtalene skal inneholde bestemmelser om hvordan arbeidstiden utover ordinær arbeidsplan skal kompenseres i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning. De lokale parter finner de løsninger som er mest hensiktsmessig for det enkelte oppholdet.
- c. Der arbeidstaker i hovedsak får hvile/sove, medregnes tidsrommet 23.00 til 07.00 lik 1/3 tid.
- d. For den tiden oppholdet varer, gis arbeidstakeren et tillegg på minimum kr. 220 pr. døgn. Påbegynt døgn over 6 timer, regnet fra reisesens begynnelse, godtgjøres som fullt døgn. For mindre enn 6 timer gis ingen kompensasjon.

4.3 Overtid

Overtid etter pkt. 4.2 framkommer ved at det i den beregnede arbeidstid gjøres fradrag for arbeidstid i henhold til arbeidsplan³. Overtiden godtgjøres med timelønn pluss 50% tillegg.

³ **For undervisningspersonalet vises det til bestemmelsene om arbeidsplaner i avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet.**

Del II

5 BESTEMMELSER FOR UNDERVISNINGSPERSONALE VED REISE TIL/FRA OG OPPHOLD VED BEMANNET LEIRSKOLE

5.0 Innledning

Bestemmelsene regulerer arbeidstid og godtgjøring for reise til/fra og opphold ved bemannet leirskole for grunnskolen etter opplæringsloven og gjelder undervisningspersonale som har ansvar for og deltar sammen med elevene, både under reisen og oppholdet.

Det kan ikke kreves godtgjøring etter andre tariffbestemmelser for denne type reise og opphold.

5.1 Arbeidstid

Medfølgende lærer godskrives 9 timer av skoletid/fellestid for hvert hele døgn reisen/oppholdet varer, regnet fra reisens start. For deler av døgn utover dette, tillegges et forholdsmessig timetall.

Godskriving av undervisningstid innenfor skoletid/fellestid fastsettes lokalt, dog slik at dette minimum tilsvarer vedkommendes gjennomsnittlige undervisningsplikt.

5.2 Godtgjøring

I tillegg til godskriving av arbeidstid tilstås medfølgende undervisningspersonale en daggodtgjøring for eventuelt arbeid utover godskrevet tid, ansvar, ulemper m.v. som følge av reisen og oppholdet.

Daggodtgjøring pr. døgn/del av døgn over 3 timer eller mer, regnet fra fremreisens start til hjemreisens slutt:

Ordinære hverdager (mandag – fredag):	kr. 900
Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager:	kr. 1100

5.3 Kostgodtgjørelse

Medfølgende undervisningspersonale omfattes av kostgodtgjørelse etter kommunalt reiseregulativ for reisen til og fra leirskolen og for eventuell diett som ikke blir dekket på leirskolen.

5.4 Avspasering

I stedet for godtgjøring i henhold til pkt. 5.2 kan det på den enkelte skole fastsettes tid til avspasering. Slik fastsetting forutsetter enighet mellom skolens rektor og den enkelte lærer som har krav på godtgjøring i henhold til punkt 5.2, om den tid som skal avspaseres.

SGS 1020 OU-midler

mellom KS og:

LO – kommune:

Fagforbundet
 EI & IT Forbundet
 Fellesforbundet
 Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
 Musikernes fellesorganisasjon
 Skolenes Landsforbund

Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon – UHO:

Norsk Ergoterapeutforbund
 Norske Fysioterapeutforbund
 Norsk Sykepleierforbund
 Utdanningsforbundet
 Det Norske Diakonforbund
 Universitet- og Høgskoleutdannedes Forbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

Bibliotekarforbundet
 Det norske maskinistforbund
 Farmasiforbundet
 KFO
 Norsk Radiografforbund
 Norsk Skolelederforbund
 Parat
 Yrkestrafikkforbundet

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund
 Den norske kirkes Presteforening
 Den norske Lægeforening
 Den norske tannlegeforening
 Den norske Veterinærforening
 Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
 Naturviterforbundet
 Norges Juristforbund
 Norsk Forskerforbund
 Norsk Lektorlag
 Norsk Psykologforening
 Norske Siviløkonomers forening
 Samfunnsviternes Fagforening
 Samfunnsøkonomenes Fagforening
 Tekna

Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:

Den Norske Jordmorforening (samarbeidsavtale med Akademikerne – K)
 Norges Farmaceutiske Forening
 Norges Ingeniørorganisasjon (NITO)(samarbeidsavtale med Akademikerne – K)
 Samnemnda for NF og NKF

1 Forholdet til Hovedtariffavtalen

Særavtale er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen kap. 0. HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 Avtalens omfang, ikraftreden og varighet

Særavtalen gjelder arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalen. Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01. 2005 til 30.04. 2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig en – 1 – måned før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 Avtalens formål

Formålet er støtte til eller gjennomføring av:
– tillitsvalgtopplæring/tillitsvalgtarbeid
– arbeidsgiveropplæring

4 Finansiering

Den totale avsetningen skal være 0,15% pr. år, av den beregnede grunnlønnsmassen pr. 1. oktober.

Arbeidstakernes andel er kr. 2,50 pr. uke pr. ansatt. Andelen kommer fram ved at hovedstillingens lønn reduseres med kr. 130,- pr. år.

Alle fastlønte og timelønte, inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd. varighet, tas med i beregningsgrunnlaget.

5 Innkreving av premie

Premien, nevnt i pkt. 4, innbetales til KS i løpet av 1.halvår hvert år. Forfallsdato fastsettes av OU-ordningens rådgivende utvalg, jmfør pkt. 6.

6 Administrasjon

De avsatte midlene administreres av KS.

Det opprettes et rådgivende utvalg for ordningen. Utvalget skal ha 5 medlemmer fra forhandlingssammenslutningene, samt 3 medlemmer fra KS.

Leder utpekes av KS. KS utfører sekretariatets funksjon i utvalget.

Utvalget skal overvåke fordelingen av midlene. Utvalget skal til enhver tid holdes orientert om praktiseringen av avtalen.

Det avsettes inntil 1 promille av bevilgede midler til rådgivende utvalgs virksomhet.

7 Midlenes fordeling

Midlene fordeles med 30% til KS og 70% til forhandlingssammenslutningene og de forhandlingsberettigede frittstående organisasjonene.

Midlene fordeles av KS forholdsmessig etter forhandlingssammenslutningenes (inkludert organisasjoner med en forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutningen) registrerte yrkesaktive medlemmer. Det rådgivende utvalg skal på forhånd uttale seg om fordelingen.

Overføring av midler skjer på følgende måte:

- a) De midler som fordeles til forhandlingssammenslutningene disponeres av disse etter regler de selv fastsetter i samsvar med pkt. 3. Overføring av midlene skjer snarest mulig etter 1. juli.
- b) De forhandlingsberettigede frittstående organisasjonenes andel er 75% av tilskuddet pr. medlem til forhandlingssammenslutningene, og fordeles etterskuddsvis på bakgrunn av revisorbekreftet regnskap vedlagt søknaden.

Forhandlingssammenslutningene og de forhandlingsberettigede frittstående organisasjonene innrapporterer sitt antall yrkesaktive medlemmer pr 1. januar innen 1. april. Antall medlemmer må være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor.

8 Oversikt over midlenes anvendelse

Forhandlingssammenslutningene og KS utarbeider hvert år en skriftlig rapport hvor det i store trekk redegjøres for hvordan midlene er anvendt i det foregående år. Rapporten skal være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor før den sendes det rådgivende utvalget innen 1. oktober.

SFS 2102 Naturforvaltning

Mellom Kommunenes Sentralforbund og

- Naturviterforbundet
- Fagforbundet

Særavtalen er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.

Partene er enige om at kompetanse innenfor naturforvaltning er særlig viktig i mange kommuner og at kommunene av den grunn legger vekt på vedlikehold og utvikling av arbeidstakernes kompetanse.

Arbeidstaker som har fått permisjon fra sin stilling for å tilegne seg nødvendig kompetanse i form av videreutdanningskurs som er godkjent av partene, skal ha en lønnsuttelling for dette, jfr Hovedtariffavtalens kap 4 og 5.

Tilsvarende kan også skje etter annen avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, selv om permisjon ikke er nødvendig.

Avtalen gjelder fra 01.01.2005 – 31.12.2006.

Hvis avtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen én måned før gyldighetstidens utløp, anses den forlenget for ett år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrister.

SFS 2201

Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager

1. INNLEDNING

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalens kap. 0. mellom Kommunenes Sentralforbund og Fagforbundet, Musikernes fellesorganisasjon, Skolenes Landsforbund, Fellesorganisasjonen for barnevernspe-dagoger, sosionomer og vernepleiere, KFO, Utdanningsforbundet, Norsk Skolelederforbund og Norsk Ergoterapeutforbund.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2005 – 31.12.2006.

Hvis særavtalen ikke er sagt opp av noen av partene minst en måned før utløpstid, anses avtalen fornyet for ett år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Oppsigelsen skal skje skriftlig.

2. GENERELT

Som hovedregel gjelder HTA og aktuelle sentrale særavtaler, dog med de unntak og tillegg som framgår av denne avtale.

3. SÆRBESTEMMELSER – BARNEHAGER, SKOLEFRITIDS-ORDNINGER OG SKOLE

3.1 Generelt

Tilsatte med stillingskombinasjoner innenfor områdene barnehage, skolefritidsordning og øvrig elevrettet arbeid skal ha sine stillinger betraktet som ett arbeidsforhold. Jf. HTA kap.1 § 2.3

1.1.1 Styret i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styret i hel stilling, jf. HTA kap 1 § 2.3.

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styret.

Styret i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styret (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse opp-gavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35% av styers stilling.

Det forutsettes at ovenstående ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.

Fellesbestemmelsenes §§ 6.3 og 6.8 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

3.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen

I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig leder også utføre andre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20% av hel stilling skal avsettes til ledelse.

Partene forutsetter at dette ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.

3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke, hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til institusjonen.

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av de 33,5 timene, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidsbetaling. I de tilfeller de kompenseres med fritid, skal overtidstillegget utbetales.

3.3 Det øvrige personalet

3.3.1 Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

3.3.2 Skolefritidsordninger

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene og utgjøre gjennomsnittlig minst 5% av arbeidstiden.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

3.3.3 Skole

Personalet i elevrettet arbeid skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging.

Den ordinære arbeidstid skal omfatte både planlegging/tilrettelegging og direkte arbeid med eleven(e).

3.4 Planlegging/samarbeid (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personalet ved den enkelte barnehage/skolefritidsordning/skole.

3.5 Ferie (barnehager, skolefritidsordninger og skole)

I tillegg til Fellesbestemmelsenes § 7 gjelder følgende:

Førskolelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer Fellesbestemmelsenes § 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover ferielengde i hht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.

For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0%. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

23

4 SÆRBESTEMMELSER – FAMILIEBARNEHAGER

4.1 Arbeidstid

Familiebarnehageassistent som utfører arbeidet i eget hjem har en ordinær arbeidstid på 40 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 42,5 timer per uke.

I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven §§ 46, 47 og 48.

En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under § 6 i Fellesbestemmelsene og må da kompenseres ifølge disse bestemmelser.

Familiebarnehageassistent som ikke utfører arbeidet i eget hjem har arbeidstid på 37,5 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 40 timer per uke. I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden under henvisning til arbeidsmiljøloven §§ 46, 47 og 48.

4.2 Reduksjon av lønn

Reduksjon i lønn foretas når arbeidstiden er under 37,5 timer per uke. Lønnen reduseres da forholdsvis etter uketimetallet, eksempelvis 30 uketimer gir 30/40 av full lønn.

For arbeidstakere som har arbeidstiden beregnet ut fra 37,5 timer per uke beregnes deltidsstilling etter Hovedtariffavtalens regler.

Ved egne barn i gruppen under skolealder betales vanlig oppholdsavgift uten reduksjon i lønn og kompensasjon.

Det kan lokalt avtales redusert lønn dersom dette er begrunnet i at:

- assistenten ikke ønsker full gruppe
- hjemmets arealer ikke godkjennes for full gruppe
- andre lokale forhold som gjør at alternativet er et redusert tilbud

4.3 Kompensasjon

I tillegg betales som kompensasjon for kost, slitasje på hus, møbler, lys, brensel, hold og vask av sengeklær m.v. kr 900,- pr. barn per måned. Denne sum skal ikke reguleres i tariffperioden, men endres i samsvar med konsumprisindeksen ved hver ny tariffavtaleinngåelse.

Forholdsmessig reduksjon av kompensasjon foretas dersom barnet har kortere oppholdstid per dag eller fravær utover 16 dager pga. sykdom. Det gis heller ikke kompensasjon når assistenten er syk, ei heller når assistenten har ferie.

I de tilfeller familiebarnehagen er i et av barnas hjem, skal kompensasjonsbeløpet tilfalle den som stiller hjemmet til disposisjon.

I de tilfeller kommunen leier lokaler for familiebarnehage, faller kompensasjonsbeløpet bort.

4.4 Vikarordning

Vikarordning vurderes av partene lokalt slik at en kommer fram til tilfredsstillende ordninger.

4.5 Ferie

For arbeidstakere i familiebarnehager som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0%. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

SFS 2206

Pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste (PPT)

Mellom Kommunenes Sentralforbund og

- Fagforbundet
- Skolenes Landsforbund
- Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere
- KFO
- Norsk Psykologforening
- Utdanningsforbundet
- Norsk Skolelederforbund
- Det Norske Diakonforbund
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Samfunnsviternes Fagforening

25

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Særavtalen er inngått med hjemmel kap. 0 i HTA.

Avtalen gjelder fra 01.01.2005 – 31.12.2006.

Hvis avtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen én måned før gyldighetstidens utløp, anses den forlenget for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Utover bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

2 Arbeidstid/personlig ordning

Den ukentlige arbeidstid for fagpersonalet ved PP-kontoret er den samme som for personalet ved skolekontoret i kommunen. Eventuelt bedre arbeidstidsordning som ble praktisert per. 31.12.79 beholdes som en personlig ordning så lenge de er tilsatt ved vedkommende kontor. Arbeidstiden skal dog ikke være under 36 timer per. uke.

3 Ferie/personlig ordning

Tilsatte i PP-tjenesten følger ferielovens bestemmelser.

Tilsatte som per. 01.01.1990 etter bestemmelser i den tidligere Hovedoverenskomsten har bedre ordning, beholder disse som en personlig ordning så lenge de er tilsatt ved samme kontor, og kommer ikke inn under Hovedtariffavtalen kap. 1 § 6.8.

SFS 2208

Avtale for pedagogisk-psyklogisk rådgivningstjeneste (PPT) Supervisjon

mellom Kommunenes Sentralforbund og

- Fagforbundet
- Skolenes Landsforbund
- Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere
- KFO
- Norsk Psykologforening
- Utdanningsforbundet
- Det Norske Diakonforbund
- Norsk Skolelederforbund
- Samfunnsviternes Fagforening

1 Forankring, ikrafttredelse og varighet

Særavtalen er inngått med hjemmel i kap. 0 i HTA.

Særavtalen gjøres gjeldende for pedagogisk-psykologisk rådgivere med cand. paed., cand.paed.spec., cand.psykol. eller tilsvarende utdanning og som er godkjent av departementet.

Avtalen gjelder fra 01.01.2005-31.12.2006.

Hvis avtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen én måned før gyldighetstidens utløp, anses den forlenget for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Ut over bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

- 2 Pedagogisk-psykologisk rådgivere har rett til faglig veiledning. Veiledningen vil minst tilsvare to timer per uke gjennom to år, til sammen 160 timer.
- 3 Dersom det ved det enkelte kontor ikke er tilsatt PP-rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, jf. pkt. 4, søkes veiledning dekket på annen måte så langt det er praktisk mulig.

Det forutsettes at veiledning gis individuelt. Når geografiske eller andre hensyn spesielt tilsier det, kan veiledning gis i grupper med maksimalt tre deltakere.

Arbeidsgiver dekker utgifter som følger av slik veiledning.

- 4 Den som skal fungere som veileder, må normalt ha fem års erfaring fra klientarbeid/pedagogisk-psykologisk tjeneste, hvorav minst tre år fra den pedagogisk-psykologiske tjenesten.

Veileder må selv ha minst to års veiledning. Veiledning gis vanligvis av person med samme utdanningsbakgrunn.

Pedagogisk-psykologisk rådgiver som er psykolog har rett til å få sin veiledning av psykolog.

- 5 PP-rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, kan som del av ordinær tjeneste pålegges å gi veiledning.

SFS 2210

Ansatte ved kinoer

Mellom KS og

- Fagforbundet
- KFO

1 FORANKRING, IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i kap. 0 i HTA mellom KS og Fagforbundet og KFO.

Særavtalen gjøres gjeldende for ansatte ved kinoer som omfattes av HTA sitt stillingsregulativ.

Avtalen gjelder fra 01.01.2005 – 31.12.2006.

Hvis avtalen ikke er skriftlig sagt opp av noen av partene innen én måned før gyldighetstidens utløp, anses den forlenget for 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Ut over bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

2 ARBEIDSPLANER

- 2.1 Det utarbeides arbeidsplaner i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- 2.2 Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at den ukentlige fridagen som er erstatning for arbeid på søndag, legges til søndag to ganger pr. kvartal.

SFS 2301

Helsetjenesten m.v.

Mellom KS og

- Norsk Fysioterapeutforbund
- Norsk Sykepleierforbund
- Fagforbundet
- Norsk Psykologforening
- KFO
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Norsk Radiografforbund
- Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere
- NITO
- Det Norske Diakonforbund
- Norges Farmaceutiske Forening
- Flerfaglig Fellesorganisasjon (PARAT)
- Den norske lægeforening
- Den Norske Jordmorforening

1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.

HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i avtalen her.

2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Særavtalen gjelder tilsatte innenfor helsetjenesten m.v. i kommuner/ fylkeskommuner/virksomheter som er medlemmer i KS arbeidsgivervirksomhet.

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 31.12.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig en – 1 – måned før utløpstid.

Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 SÆRBESTEMMELSER – HJELPEORDNINGER FOR HJEMMENE

3.1 Hjemmehjelp

For overnatting på arbeidstedet gjelder samme bestemmelser som for husmorvikarer.

3.2 Husmorvikarer

Arbeidstiden skal i alminnelighet ligge mellom kl. 06.00 og kl. 18.00. Lørdag ettermiddag samt søn- og helgedager er fritid. Hertil kommer én fridag (virkedag) pr. måned som kompensasjon for uregelmessige spise-pauser og uregelmessig arbeidstid.

Husmorvikar som pålegges å overnatte i hjemmet, godtgjøres som for hvilende vakt. Godtgjøring for eventuelt effektivt arbeid, se HTA kap. 1 § 6 pkt. 6.5.

Dersom husmorvikaren pålegges å oppholde seg i hjemmet hele døgnet for å ha tilsyn med mindreårige barn, inngås særskilt avtale mellom kommunen og husmorvikaren/husmorvikarens tillitsvalgte for den enkelte anledning. Ved inngåelse av avtalen skal det tas hensyn til aktivt arbeid utenfor den alminnelige arbeidstid.

3.3 Gang- og reisetid

Arbeidstakere i hjemmesykepleie, hjemmehjelp og husmorvikar som har to eller flere arbeidssteder samme dag, får innberegnet i sin arbeidstid gang- og reisetid mellom disse.

4 OMSORG FOR PSYKISK UTVIKLINGSHEMMEDE – TJENESTE I PSYKIATRISKE INSTITUSJONER, BOLIGER, OG LIGNENDE – ERSTATNING

Private ting som tøy, ur og briller, som av klienter/pasienter blir ødelagt i tjenesten, erstattes av arbeidsgiver. Erstatningens størrelse fastsettes på grunnlag av fremlagt dokumentasjon.

29

5 DIVERSE TILLEGG

5.1 Helsesøster

I perioder hvor kommunen ikke har lykket med å ha tilsatt jordmor, gis helsesøster et beredskapstillegg på minst kr. 5200,- år.

Styrer i helse- og sosialtjenesten

Tillegg for styrer ved alders-, syke-, barne-, føde-, mødre hjem o.l. Styrer som pålegges vaktplikt/hjemmevakt og/eller søndagstjeneste skal ha dette klart definert i en arbeidsplan, godkjent av institusjonens styre eller annet kompetent organ (jf. arbeidsmiljøloven § 48).

Som fast kompensasjon for arbeid/utrykning på vekten betales kr 200,- pr. vakt døgnet. Godtgjørelsen forhøyes med 100% for vakt på søn- og helgedager og dager før disse samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdager.

I de tilfelle der det pga. bemanningssituasjonen ikke er praktisk mulig å opprette en hjemmevaktordning fordelt på flere, gis et årlig tillegg på minst kr 26 500,- pr. år. Tillegget er full kompensasjon for generell beredskap samt arbeid/utrykning i denne forbindelse.

6 PENSJON

Tilleggene etter denne avtalen er pensjonsgivende, jf HTA, kap 2 punkt 2.1.1 og HTA kap 3, punkt 3.3.

Merknad: Dersom arbeidet medfører risiko anbefales det at partene lokalt diskuterer tiltak som tar hensyn til dette.

SFS 2302

Fysioterapitjenesten

Mellom KS og

- Norsk Fysioterapeutforbund
- Fagforbundet

1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i HTA kap. 0. HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Særavtalen gjelder for fysioterapeuter tilsatt i kommuner/fylkeskommuner/virksomheter som er medlemmer i KS arbeidsgivervirksomhet.

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 31.12.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig en – 1 – måned før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 ARBEIDSTID

Arbeidstiden for fysioterapeuter (mensendiecksykegymnaster) er 36 timer pr. uke dersom det kreves kompetanse som fysioterapeut i stillingen.

4. GODTGJØRING FOR FORELESNING/UNDERVISNING

Godtgjøring for fysioterapeuter som foreleser ved kommunale helsestasjoners kurs i fødselsforberedelser eller som engasjeres til annet arbeid av undervisningsmessig art, avtales lokalt. Dersom fysioterapeuten er tilsatt i kommunen, forutsettes at forelesning og forberedelser foregår utenom arbeidstiden dersom godtgjøring skal gis.

5. DELTAKELSE I FYLKESLEGENS KURS

Fysioterapeut i turnusåret tilstås permisjon med lønn og dekning av kursutgifter for pålagt deltagelse i fylkeslegens kurs i offentlig helsearbeid samt i forbindelse med annen relevant veiledning spesielt tilrettelagt for disse.

6 AVLØNNING FYSIOTERAPEUT I TURNUSÅRET

Lønn for fysioterapeut i turnusåret settes til minst kr 221.800 pr år med virkning fra 01.05.2004.

SFS 2303

Psykologtjenesten

Mellom KS og

- * Norsk Psykologforening
- * Fagforbundet

1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.

HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Særavtalen gjelder for psykologer tilsatt i kommuner/fylkeskommuner/ virksomheter som er medlemmer i KS arbeidsgivervirksomhet.

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 31.12.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst én-1- måned før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 SÆRBESTEMMELSER

- 3.1 Grunnstilling som psykolog utfører psykologisk arbeid under faglig veiledning/støtte fra overordnet psykolog.
- 3.2 Sjefpsykologen har det faglige ansvar for psykologene og/eller den psykologiske virksomheten.

SFS – 2304

Tannlegetjenesten

Mellom KS og

- Den norske tannlegeforening
- Fagforbundet

1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.

HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Særavtalen gjelder for tannleger tilsatt i fylkeskommuner som er medlemmer i KS arbeidsgivervirksomhet.

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 31.12.2006.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst én-1- måned før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 SÆRBESTEMMELSER

- 3.1 Tannleger som pr 31.12.02 er tilsatt med avtale om annen arbeidstid enn 36/37,5t pr uke beholder dette som en personlig ordning så lenge de innehar samme stilling.

Partene lokalt kan oppta forhandlinger om forholdet mellom arbeidstid og lønn for å harmonisere arbeidstiden for tannhelsepersonell (37,5 t). Blir de lokale parter ikke enige om annet, er arbeidstiden for tannleger i st.kode 8301 36 t/uke.

- 3.2 I tilfelle fylkeskommunen finner at det er behov for økt klinisk virksomhet, kan fylkeskommunen og vedkommende tannlege avtale for kortere eller lenger tid at tannlegen skal arbeide ut over den alminnelige arbeidstid.

Arbeidstiden kan da forlenges til inntil 40 timer pr. uke.

Godtgjøring for slik forlenget arbeidstid avtales mellom de lokale parter.

SFS 2305

Leger og turnusleger i kommunehelsetjenesten

1 Forholdet til hovedtariffavtalen og andre avtaler

- 1.1 Særavtalen er inngått med hjemmel i HTA kap 0. HTAs bestemmelser gjelder med mindre annet fremgår.
- 1.2 I tillegg gjelder Forskrift om fastlegeordning, bestemmelsene i Sentral avtale mellom staten/KS og Den norske lægeforening (Statsavtalen) og Avtale mellom Kommunenes Sentralforbund og Den norske lægeforening om fastlegeordning i kommunene (Rammeavtalen).

2 Omfang, ikrafttreden og varighet

- 2.1 Særavtalen gjelder for leger tilsatt i kommuner som er medlemmer i KS' arbeidsgivervirksomhet.
- 2.2 Avtalen gjelder for perioden 01.07.2004 – 30.06.2006.
- 2.3 Særavtalen må sies opp skriftlig minst én måned før gyldighetstiden utløper. Dersom den ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, forlenges den automatisk for ett år om gangen.

3 Lønn

- 3.1 Se HTA 01.05.04. Tilsatte leger per 31.5.02 som har mottatt tillegg etter tidligere avtales punkt 3.4, 3.5 og 3.6 beholder disse som personlig ordning. Videreføring av godtgjøring begrunnet i faktisk forlenget arbeidstid forutsetter fortsatt forlenget arbeidstid. Partene tilrår kommunene å etablere hensiktsmessig samarbeid innen samfunnsmedisin, herunder interkommunale ordninger. Partene vil i avtaleperioden spesielt følge utviklingen av rekrutteringen til samfunnsmedisinske stillinger og evaluere dette. For turnusleger og medisinske studenter med lisens settes lønnen til kr 310 000 per år.
- 3.2 Leger med arbeidsoppgaver og arbeidstid knyttet til skoleåret tilsettes i deltidstilling.

4. Arbeidstid

- 4.1 Arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Ved full tids kurativ praksis kan det ikke stilles vilkår om listeansvar ut over 1500 innbyggere, jf § 12 a) i forskrifter om fastlegeordningen.
- 4.2 Avtale mellom KS og Dnlf med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 41, 5. ledd: Partene er enige om at arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid m.v., jf aml §§ 46, 47 og 51, ikke gjelder i forbindelse med legevakt og forlenget arbeidstid etter punkt 4.4 nedenfor. Arbeidstidens lengde på legevaktsentral fremgår av vaktplan utarbeidet i samarbeid med legenes tillitsvalgte.
- 4.3 Avviket fra lovens arbeidstidsbestemmelser i forbindelse med legevakt gjelder både i de tilfeller der kurativt og offentlig legearbeid for kommunen er basert på et ansettelsesforhold og i de tilfeller der legearbeidet er basert på avtalepraksis.

- 4.4 For leger i full stilling kan kommunen og legenes tillitsvalgte inngå tidsbegrenset avtale om forlenget arbeidstid for leger som ønsker det. Avtalen kan sies opp fra begge parter med en måneds varsel. Godtgjøring avtales lokalt, jf dog punkt 3.1 første avsnitt ovenfor.
5. Praksiskompensasjon fravær fra allmennpraksis pga kommunal deltidstilling
- 5.1 Leger med fastlegeavtale får praksiskompensasjon etter følgende tabell

timer pr. uke	årsbeløp
1	6097
2	12199
3	18298
4	24399
5	30502
6	36601
7	42700
8	48801
9	54058
10	60064
11	64684
12	69304
13	75080
14 t.o.m 24	80855

- 5.2 Dersom legen har flere deltidstillinger skal disse ses i sammenheng. Det tilstås ikke kompensasjon for omgjorte stads- eller distriktslegestillinger. Det tilstås heller ikke kompensasjon i forbindelse med deltidstillinger i form av legevakt.
- 5.3 Lege som utøver deltidstillingen ved eget kontor og som selv bærer alle utgifter ved virksomheten, gis en kompensasjon på kr. 181 per time i stedet for kompensasjon etter punkt 5.1.
- 5.4 Praksiskompensasjon er ikke lønn.
- 5.5 Vilkår for praksiskompensasjon
- Legen skal ha avtale med kommunen om fastlegepraksis for minimum 600 innbyggere.
 - Legepraksisen skal utøves fra et kontor som minst inneholder venterom og kontorrom.
 - Utgiftene til drift av legepraksisen skal dekkes av legen selv.
 - Det skal utarbeides arbeidsavtale som blant annet viser når deltidstillingen skal utføres, jf aml § 55 c.

§ 6 Kommunalt organisert øyeblikkelig hjelp på dagtid

- 6.1 Fastlønnnet lege og allmennlege med individuell avtale plikter å delta i kommunalt organisert øyeblikkelig hjelp på dagtid etter bestemmelsene nedenfor.
- 6.2 Kommunens befolkningsansvar innebærer at legetjenesten i kommunen må være tilstrekkelig til også å dekke tilreisende samt innbyggere utenfor fastlegeordningen.

- 6.3 Legen skal i sin åpningstid innrette sin praksis slik at øyeblikkelig hjelp-tren-
gende kan mottas og vurderes.
- 6.4 Kommunen kan innstallere og bekoste (inklusive kostnader til drift) et øye-
blikkelig hjelp-nummer eller/og helseradionett der AMK-sentral/legevakt-
sentral kan komme i kontakt med legen innenfor den avtalte åpningstid.
Nummeret skal kun gjøres kjent for AMK/LV-sentral.
- 6.5 Kommunal organisering i kommuner med inntil 20 000 innbyggere kan
kommunen organisere at minst én lege til enhver tid er tilgjengelig for øye-
blikkelig hjelp-nummeret/ helseradionettet. For dette tilstås selvstendig
næringsdrivende lege beredskapsgodtgjøring etter punkt 7.8, klasse 1.

§7 Legevakt utenom ordinær åpningstid

- 7.1 Fastlønnet lege og allmennlege med individuell avtale plikter å delta i
legevakt utenom ordinær åpningstid, herunder interkommunal legevaktsen-
tral etter punkt 8. Med legevakt forstås ordinær allmennlegevakt (beredskap,
konsultasjoner og sykebesøk).
- 7.2 Belastningen ved legevakt bør normalt ikke være større enn tredelt vakt.
- 7.3 Det gis fritak fra legevakt når legen av helsemessige eller vektige sosiale
grunner ber om det. Gravid i de 3 siste måneder av svangerskapet gis fritak
når vedkommende ber om det og ellers når graviditeten er til hinder for del-
takelse.
- 7.4 Fritak gis til leger som har fylt 60 år dersom de ønsker det.
- 7.5 Kommunen kan gi fritak når legen av personlige grunner ber om det, og
arbeidet uten skade kan utføres av øvrige leger. Det tas særlig hensyn til lege
over 55 år.
- 7.6 Lege med full arbeidsuke i kommunen gis fri fra individrettet kurativt arbeid
inntil 2 timer dag etter legevakt uten trekk i lønn eller basistilskudd dersom
legen etter en konkret vurdering av belastningen på vekten finner at arbeid
påfølgende dag blir uforsvarlig. Retten til fri bortfaller dersom den ikke tas
samme dag.
- 7.7 Kommunen kan bestemme at legen skal være til stede i legevaktsentral e.l. i
hele eller deler av vakt døgnet. Det forutsettes at dette bare vil være aktuelt i
vakt distrikter med relativt stor pågang (vakt klasse 3 eller 4), og hvor minst 10
leger deltar. Sentralen skal være bemannet med hjelpepersonell.
- 7.8 Legen tilkommer beredskapsgodtgjøring per løpende time etter følgende
skala:

Vaktklasse/antall min. aktivt arbeid i gjennomsnitt pr. klokke time vakt	mandag – fredag	lørdag – søndag	helg – høytid
1 0 – 10 min.	66,40	92,95	107,45
2 11 – 25 min.	30,60	47,40	54,05
3 26 – 45 min.	19,25	33,45	37,95
4 over 45 min.	0	0	0

For arbeid ved legevaktsentral etter punkt 7.7 betales i tillegg kr. 30,60 pr.
time.

- 7.9 Plassering i vaktklasse foretas som et gjennomsnitt for året etter forhandlinger mellom kommunen og vedkommende avdeling av Den norske lægeforening. Plasseringen forutsettes å bygge på registrering av aktivt arbeid under vakt i en representativ periode.
- 7.10 I kommuner med stor sesongbetont variasjon i befolkningstallet kan vaktklassen endres når forholdene tilsier det.
- 7.11 Blir legen pga vakans i stilling/hjemmel alene i vaktordning gis 50% tillegg til ordinær godtgjøring i vedkommende vaktklasse fra første dag.
- 7.12 I perioder det ikke er mulig å opprettholde minst 3-delt vakt, forhøyes godtgjøringen for 2-delt vakt med 25%.
- 7.13| For ekstravakter som skyldes sykefravær og som varsles mindre enn 48 timer i forveien, gis fast lege i vaktordningen 50% forhøyet godtgjøring.
- 7.14 Legen innkrever og beholder egenandel, reisetillegg, skyssgodtgjøring og refusjon som vedkommende tilkommer etter normaltariffen.
- 7.15 Eier av privat legekantor som etter kommunens bestemmelse benyttes som sentralt behandlingssted og utgangspunkt for legevaktvirksomheten, gis en årlig kompensasjon for merutgifter ved at flere leger anvender kontoret tilsvarende kr. 2,50 pr. innbygger. Det forutsettes at legen selv dekker alle utgifter til kontorhold.
- 7.16 Dersom funksjonen som daglig leder tillegges lege som ikke er ansatt i annen stilling i kommunen, bør det tilstås en godtgjøring på mellom kr. 8.000, og kr. 28.000, pr. år, avhengig av vakt-distriktets størrelse, dog slik at høyeste beløp forutsettes anvendt i de aller største vakt-distrikter.
- 7.17 Det forutsettes at legen under legevakt fører journal som kan danne grunnlag for pasientstatistikk. Det avgis journalnotat til fastlege såfremt pasienten ikke motsetter seg dette.
- 7.18 Kommunelege I eller tilsvarende i samfunnsmedisinsk stilling uten andre avtalte legeoppgaver i kommunen gis fritak fra legevakt dersom vedkommende ønsker det.

§ 8 Legevakt i interkommunal legevaktsentral i tiden 2300 – 0800

8.1 Timelønn i henhold til befolkningsgrunnlag

Legevaktdistrikt	Timelønn	Timelønn spesialist
I < 30 000	297	356
II 30 000 – 60 000	394	472
III 60 000 – 90 000	502	589
IV > 90 000	588	705

- 8.2 Det gis 50 kroner i tillegg per time ved vakt natt til lørdag, søndag, helge- og høytidsdag.

- 8.3 For vakansvakter som varsles mindre enn fire virkedager før vakt gis et tillegg på 25%.
- 8.4 For avtaleleger og fastlønnsleger hjemmehørende i legevaktdistriktet ytes skyssgodtgjøring etter kommunenes reiseregulativ for reise til og fra legevaktsentral.
- 8.5 For reiser til og fra legevaktsentral tilstås avtaleleger og fastlønnsleger hjemmehørende i legevaktdistriktet kr 120 per påbegynt halvtime utover 30 minutter hver vei.
- 8.6 Ved eventuelt sykebesøk utgående fra legevaktsentral skal kommunen organisere skyss. Ved bruk av egen bil ytes skyssgodtgjøring etter kommunenes reiseregulativ.
- 8.7 Eventuell bakvakt godtgjøres etter punkt 7.8, vaktklasse 1.
- 8.8 For legevaktdistrikt III og IV gjelder dessuten: Lege hjemmehørende i vakt-distriktet med full arbeidsuke i kommunen kan ta fri fra individrettet kurativt arbeid ordinær virkedag (mandag – fredag) etter legevakt uten trekk i lønn eller basistilskudd, dersom legen etter en vurdering av belastningen på den konkrete vekten finner at arbeid påfølgende dag blir uforsvarlig. Dersom avtalelege tar fri har han rett til kr 650 som kompensasjon for tapt inntjening (egenandeler og trygderefusjon). Kompensasjonen utbetales på grunnlag av skriftlig krav fra legen i forbindelse med hvert enkelt fravær fra praksisen. Det skriftlige kravet tjener som dokumentasjon for fraværet og som grunnlag for utbetaling av kompensasjon for tapt inntjening. Ikke avvirket fritid dagen etter vakt medfører at fritid og kompensasjon bortfaller.
- 8.9 For legevaktdistrikt I og II: For legevaktdistrikt I og II gjelder punkt 7.6, dog slik at det kan tas fri inntil 4 timer samme dag.
- 8.10 Administrasjon av legevakt er kommunens ansvar. Det kan inngås avtale med lege om administrasjon av legevakt.
- 8.11 Trygderefusjoner og egenandeler tilfaller kommunen.
- 8.12 Dette punktet (8) gjelder for ordinær allmennlegevakt (beredskap, konsultasjoner og sykebesøk).
- 8.13 Bestemmelsene under dette punktet (8) er uttømmende for så vidt gjelder godtgjøringer og andre vilkår.

§ 9 Reisetillegg, skyssgodtgjøring mv

- 9.1 Med mindre reisetiden er medregnet i arbeidstiden, gis deltidstilsatt avtalelege reisetillegg etter normaltariffen når legen for å tjenestegjøre i deltidsstillingen reiser til og fra sitt faste kontorsted. Det ytes dessuten skyssgodtgjøring i samsvar med kommunalt reiseregulativ.
- 9.2 Skyssgodtgjøring i samsvar med kommunelt reiseregulativ tilstås for reiser mellom to eller flere tjenestesteder samme dag, bl.a. til og fra utekontor. Slik reisetid regnes som arbeidstid.

- 9.3 Ved tilkallinger utenom fastsatt arbeidstid tilkommer legen skyssgodtgjøring i samsvar med det kommunale reiseregulativet og reisetillegg etter normal-tariffen dersom utgiftene ikke refunderes av folketrygden.
- 9.4 Godtgjøring etter dette punkt bortfaller dersom offentlig legearbeid utbeta-les som honorar etter ASA 4310 punkt 12.4.

§ 10 Utdanningspermisjoner

- 10.1 Det legges til grunn at arbeidsgiver og legene i den enkelte kommune innenfor gjeldende reglementer, opplæringsplaner, avtaler o.l. samarbeider om å legge forholdene til rette slik at eventuell utdanning i samfunnsmedi-sin, allmennmedisin og arbeidsmedisin kan skje på hensiktsmessig måte. Det vises til Hovedavtalen Del B § 7-1 Permisjoner.
- 10.2 Utgifter til videre og etterutdanning skal legen fortrinnsvis søke dekket av fond iht sentral avtale (statsavtalen).
- 10.3 Lege som er spesialist i allmennmedisin gis nødvendig fri med lønn for å fornye godkjenningen.
- 10.4 Dersom det i forbindelse med ansettelsen er ønsket spesialistkompetanse, gis vedkommende spesialist permisjon med lønn i utdanningsøyemed i til-sammen 4 måneder per 5 års periode.
- 10.5 Ved lønnet permisjon gjøres fradrag for lønn fra annen arbeidsgiver.
- 10.6 Tidspunkt for permisjon skal godkjennes av kommunen.

§ 11 Spesielt for turnusleger

- 11.1 Turnuslege skal arbeide under veiledning og tilsyn av lege i kommunehelset-jenesten i medhold av de plikter som er pålagt denne i en fastlegeordning. Tjenesten skal for øvrig fylle vilkårene i forskrifter til lov om helsetjenesten i kommunene, § 2. Tjenesten skal tilrettelegges slik at målbeskrivelsen for tur-nustjenesten oppfylles.
- 11.2 Trygghetstillegg: Når turnuslegen har legevakt skal kommunen etablere en ordning der turnuslegen kan konsultere annen lege over telefon. Annen lege skal fortrinnsvis være vakthavende lege i nabokommunen. Kommunen godtgjør denne legen med kr. 270 pr. vaktdøgn.
- 11.3 Unntaksvis må turnuslege arbeide alene i praksis uten fast veiledning og tilsyn av kommunelege i praksisen. Slik tjeneste godtgjøres ut fra lokal avtale når tjenesten varer sammenhengende i mer enn 5 dager.
- 11.4 Turnusleger tilstås permisjon med lønn og dekning av kursutgifter for pålagt deltakelse i fylkeslegenes kurs i offentlig helsearbeid samt i forbindelse med annen relevant veiledning spesielt tilrettelagt for turnusleger.
- 11.5 Turnuslege innlemmes i den felles kommunale pensjonsordning i KLP selv om ansettelsesforholdet er kortere enn 6 måneder.

- 11.6 Turnuslege skal tilbys tilfredsstillende boligforhold i samsvar med de normer som gjelder for turnusleger ved sykehus.
- 11.7 Turnusleger har plikt til å bo i den anviste bolig eller dekke kommunens eventuelle husleietap hvis boligen ikke kan leies ut midlertidig til andre.
- 11.8 Hvis turnusleger tilbys unormalt stor bolig eller bolig av særlig lav standard, fastsettes husleie etter særskilt avtale med turnuslegen.
- 11.9 Kommunen står som utleier av boligen, også overfor andre enn turnuslegen hvis denne ikke ønsker å benytte boligen. Dersom turnuslegen ikke ønsker å benytte boligen står han/hun ansvarlig overfor kommunen for husleien.
- 11.10 Eventuell permisjon ved flytting avgjøres av arbeidsgiver etter søknad.
- 11.11 Partene anbefaler at turnuslegenes barn prioriteres m.h.t. plass i barnehage.

§ 12 Overgangsordning

Allmennleger som har personlige avtaler i form av omgjorte stads- eller distriktsleigestillinger kan beholde disse avtaler som personlige ordninger og honoreres etter disse dersom de ønsker det.

Til protokollen:

Det er behov for å drøfte hvordan ansvar og beredskap knyttet til lovpålagte samfunnsmedisinske oppgaver i kommunen ivaretas. Dette gjelder blant annet innen smittevern, psykisk helsevern, katastrofeberedskap og miljørettet helsevern, jf. blant annet St.meld. nr 16 (2002-2003).

Partene er enig om å nedsette et partsammensatt utvalg som skal legge fram en vurdering av problemstillingene innen 1. mai 2005. Staten inviteres til å delta. Partene skal møtes innen 1. juli 2005 for å drøfte eventuelle avtalemessige konsekvenser.

SFS 2309

Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten (RAB)

mellom Kommunenes Sentralforbund

og

Den norske tannlegeforening
Norsk Kommuneforbund
Kommunalansattes Fellesorganisasjon
Flerfaglig Fellesorganisasjon (2fo)

(Etter behandling i nemnd er avtalen prolongert til 31.12.2006)

1 FORHOLDET TIL HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i HTA kap. 0. HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

2 AVTALENS OMFANG, IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Avtalen gjelder som rammeavtale for tannhelsepersonell definert som bonusenhet (BE) og tilsatt i fylkeskommuner som er medlemmer i Kommunenes Sentralforbunds arbeidsgivervirksomhet. Avtalen gjelder for perioden 01.01.2003 – 31.12.2006. Avtalen må sies opp skriftlig minst én måned før gyldighetstiden utløper. Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år.

3 GENERELT OM AVTALEN

Rammeavtalen baserer seg på tilpasninger gjennom lokale forhandlinger. Avtalen skal åpne muligheten for variert praksis ved behandling av alle typer klientell, bedre inntjening til fylkeskommunen og bedre avlønning av tannhelsepersonellet, som omfattes av avtalen. Bonus utbetales i tillegg til regulativlønn etter lokal avtale basert på fylkeskommunens planlagte virksomhet vedrørende tannhelsetjenesten. Partene har i fellesskap registrert at det er behov for stimuleringstiltak, bl.a. på grunn av sviktende rekruttering, stabilitet og for best mulig å sikre befolkningens behov for tannhelsetjenester. Partene legger til grunn at ordningen vil kunne virke stimulerende, øke inntjening og styrke den faglige kvaliteten innen den offentlige tannhelsetjenesten. Det forutsettes at bonusavtale skal baseres på ordinær arbeidstid.

4 INNGÅELSE OG GODKJENNING AV BONUSAVTALE

Den enkelte fylkeskommune avgjør selv om den vil ta avtalen i bruk. Inngåelse og oppsigelse av den enkelte bonusavtale skjer mellom partene lokalt.

Partene i den enkelte avtale vil være fylkeskommunen på den ene side og en definert bonusenhet på den andre side. Med bonusenhet (BE) forstås som hovedregel et team som foruten tannlege, kan bestå av tannhelsesekretær og/eller tannpleier.

Partene i fylkeskommunen forhandler på vegne av tannhelsepersonellet i bonusenheten og godkjenner avtalen i form av en egen protokoll.

Bonusavtalen bør omfatte alle personellgrupper i teamet. Dersom dette ikke er mulig, kan likevel bonusavtale inngås med øvrige berørte organisasjoner.

Dersom noen i teamet av en eller annen grunn ikke ønsker å delta i den bonusordning som blir etablert, kan avtalen tiltres av en eller flere av de øvrige i teamet som da defineres som BE.

Det kan ikke inngås avtale med tannlege som har personlig ordning som provisjonstannlege.

BE skal arbeide med både prioritert og ikke prioritert klientell etter den plan som er fastsatt av fylkeskommunen.

Det forutsettes at partene lokalt avtaler regler som skal gjelde dersom BE ikke oppfyller de forutsetninger som den enkelte bonusavtale inneholder.

41

5 FORDELING AV BONUS

Bonuspotten skapes av den inntjening fylkeskommunen får fra BEs arbeid med ikke prioritert klientell (betalende klientell) fratrukket inntekter fra tannteknikerarbeid. Fordelingen av bonuspotten avtales mellom partene. Bonusavtalen skal fastsette bonuspottens prosentvise fordeling i to deler (BEs og fylkeskommunens andel).

Hele fylkeskommunens prosentvise andel går inn som ordinære pasientinntekter. En del av fylkeskommunens andel kan etter fylkeskommunens avgjørelse disponeres ved vedkommende klinikk til for eksempel utstyr, kompetanseutvikling og miljøtiltak.

Fordelingen av bonusen mellom personellet i BE skal fastsettes i bonusavtalen.

Personell tilsatt i vikariater o.l. må ha minst tre måneders sammenhengende tjeneste i bonusåret for å kunne omfattes av eventuell bonusavtale.

6 BEREGNING OG UTBETALING AV BONUS

Beregning av bonusen skal bygge på regnskap for regnskapsåret.

Partene kan i bonusavtalen fastsette eventuell tidspunkt for å kontoutbetaling i bonusåret og avregning i forhold til dette.

Utbetaling av bonus skal regnes med i feriepengegrunnlaget.

7 OPPHØR AV TILSETTINGSFORHOLD I FYLKESKOMMUNEN

Fylkeskommunen kan si opp bonusavtalen med virkning fra utløpet av den kalendermåned oppsigelse er meddelt, uavhengig av hvem som sier opp tilsetningsforholdet. Det foretas avregning ved dato for opphør.

SFS 2404

Brann- og redningstjeneste

Inngått mellom KS og

- Fagforbundet
- KFO
- Norges Ingeniørorganisasjon
- Tekna
- Det norske Maskinistforbund

42

Del I – Innledende bestemmelser

1.1 Forholdet til Hovedtariffavtalen

Denne særavtale (SFS 2404) er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 41 femte ledd og HTAs kap. 0. (HA)
HTAs bestemmelser gjelder med mindre annet er bestemt i denne avtale.

1.2 Avtalens virkeområde

Særavtalen regulerer lønns- og arbeidsforhold for beredskaps- og innsatsstyrken i brann- og redningstjenesten.

1.3 Ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjelder for perioden 01.01.2005 – 30.04.2006.
Særavtalen må sies opp skriftlig minst en måned før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år.

1.4 Definisjoner

Heltidspersonell

Personell som har heltidsstilling eller andel av heltidsstilling som hovedstilling.

Deltidspersonell

Personell tilsatt i brannvesenet i stilling som ikke er hovedstilling.

Kasernert vakt

Personell i vakt på brannstasjon.

Beredskap

En ordning som sikrer at personell er disponibelt for innsats på kort varsel i henhold til gjeldende brannordning.

Hjemmevakt

Vakt i henhold til arbeidsmiljølovens § 46 nr. 9.

Overordnet vakt

Særsilt kvalifisert personell i egen vaktordning som har brannsjefens myndighet.

Underordnet vakt

Annet personell med vaktordning.

To-delt skift

Vaktordning hvor døgnet (24 timer) er fordelt på to vakter (to vaktlag).

Del II – Arbeidstid

2.1 Arbeidstakere – kasernert vakt

Aktivt arbeid er arbeidsoppgaver som utføres etter pålegg fra arbeidsgiver og som går utover den passive tid hvor mannskapet er i beredskap i påvente av utrykningsoppgaver. Aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet, men skal begrenses til gjennomsnittlig 21 timer per uke. Totalt arbeid (aktivt/passivt) skal ikke overstige 42 timer per uke i gjennomsnitt.

Som aktivt arbeid anses også blant annet utrykninger og nødvendig tilpasset fysisk aktivitet.

Hver 6. måned skal det enkelte korps i samarbeid gjennomgå erfaringstall med tanke på å evaluere om riktig arbeidstidsordning benyttes. Helt ekstraordinære hendelser inngår ikke i erfaringstallsgrunnlaget.

Med henvisning til arbeidsbelastningen (omfanget av aktivt arbeid) kan partene lokalt avtale andre arbeidstidsordninger enn angitt i første ledd, dog ikke ut over 42 timer pr. uke i gjennomsnitt. Alternativt kan partene avtale en økonomisk godtgjøring.

Dersom partene ikke blir enige, kan hver av partene med samtykke fra sentral avtalepart, bringe tvisten inn for en sentral nemnd, jf HA del A § 6-1.

Arbeidstiden skal i den ordinære arbeidsplanen ikke i noen uke overskride 48 timer. Ved helt spesielle behov kan den enkelte arbeidstaker som sier seg villig, arbeide inntil en døgnvakt ekstra.

Arbeidsplanen kan legges opp med inntil 24 timers vakter på ukedager. Ved bruk av 24 timers vakt må det være minst to påfølgende fridøgn. Vakt på lørdag og søndag kan være sammenhengende.

Arbeidsplanen kan ved to-delt skift avvikles i ordninger fra 8 til 16 timer.

2.2 Vaktentraler

For arbeidstakere som arbeider på alarmsentraler gjelder HTAs § 4.

2.3 Arbeidstakere med dagarbeidstid

For arbeidstakere med dagarbeidstid gjelder HTAs § 4, punkt 4.2 om 37,5 timer per uke.

2.4 Arbeidstakere med kombinert tjeneste

Arbeidstiden er 37,5 timer per uke for arbeidstakere med dagarbeidstid og hjemmevakt, jf. pkt. 3.5 i denne avtale.

2.5 Arbeidstakere med annen hovedstilling i virksomheten

Arbeidstidens lengde per uke kan i gjennomsnitt være 2,5 timer ut over det som følger av reglene i HTA § 4.

Del III – lønn og godtgjørelser

3.1 Timelønnsberegning

Årstimetallet ved timelønnsberegning fremkommer ved å multiplisere uke-timetallet med 52 uker. Årstimetallet for deltidsmannskap settes til 2080.

3.2 Overtid

Overtid beregnes etter årslønn dividert på 1850 timer.

3.3 Veksling mellom arbeidstidsordninger

Veksling mellom arbeidstidsordninger som skyldes arbeidsgivers behov, betales som forskjøvet arbeidstid etter HTA § 6, pkt. 6.9.

3.4 Utrykning for kasernert mannskap

Kasernert mannskap gis ikke ekstragodtgjørelse i tidsrom som faller innenfor vaktplanen, se dog pkt. 3.6.

3.5 Særskilt om hjemmevakt

Hjemmevakt regnes ikke med i arbeidstiden. Den avtalte hjemmevaksperiode godtgjøres med ordinær timelønn delt på 5-fem-(1:5). Hjemmevakt godtgjøres i penger, alternativt kan partene lokalt avtale at hjemmevakt helt eller delvis kan avspaseres.

3.5.1 Utrykning fra hjemmevakt

Utrykning fra hjemmevakt godtgjøres som overtid etter HTA, se dog 3.5.2.

3.5.2 Utrykning for overordnet hjemmevakt

Ved utrykning på hjemmevakt som varer mer enn 2 timer betales overskytende som overtid etter HTA.

3.5.3 Utrykning utenfor hjemmevakt

Utrykning for deltidspersonell med hovedstilling i virksomheten godtgjøres som overtid etter HTA når arbeidet varer utover full stilling per dag eller uke.

Utrykning for personell som ikke har hovedstilling i virksomheten godtgjøres med timelønn og eventuelle ubekvemstillegg etter ansettelseskontrakten/HTA.

3.5.4 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt

Døgnsatser for vaktberedskap godtgjøres etter brannvesenets dimensjoneringsforskrifter slik:

inntil 8000 innbyggere minimum kr. 150,- per døgn,

over 8000 innbyggere minimum kr. 200,- per døgn.

over 50.000 innbyggere minimum kr. 250,- per døgn.

Når partene lokalt er enige om at hjemmevakten er særlig belastende og kompleks i forhold til det normale innen brann- og rednings-tjenesten, kan arbeidsgiver etter drøftinger fastsette høyere satser.

Godtgjøring forhøyes med 100% for vakt på søn- og helgedager og dager før disse, samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

3.6 Særskilt godtgjøring for kasernert mannskap

Beredskap/hvilende vakt i tidsrommet kl. 17.00 og 24.00 godtgjøres som i HTA § 5.4.1.

Beredskap/hvilende vakt i tidsrommet kl. 24.00 og 06.00 godtgjøres med samme sats som i HTA § 5.4.2.

3.7 Lommemottaker/-varsler

Partene kan inngå lokale særavtaler om bruk av lommevarsler på fritiden.
Del IV – Endringer i nemnd 2004/2005

Minimumstillegg for brann- og redningsledelse

Ledere i brann- og redningstjeneste skal lønnes minst 8.000,- over dem de er satt til å lede.

4.1 Tilrettelegging for fysisk aktivitet.

Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for fysisk trening for alle ansatte innenfor brann- og redningstjenesten som har dette som et lovpålagt krav.

4.2 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler kan inngås for å regulere forhold som ikke er regulert i Hovedtariffavtalen eller denne særavtale. Bestemmelser i lokale særavtaler som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

4.3 Protokolltilførsel:

Utvalg – SFS 2404 Branntjeneste

Det nedsettes et partssammensatt utvalg bestående av seks sentrale representanter. Tre fra KS og tre fra arbeidstakersiden fordelt på hhv. LOK, YS-K og Akademikerne.

Utvalget skal vurdere redaksjonelle endringer i særavtalen, utdyping av kommentarene eller andre tiltak som kan gjøre særavtalen enklere å forstå og som kan klargjøre partenes plikter og rettigheter etter avtalen.

Utvalget vurderer også den videre utvikling av avtaleverket i brannsektoren.

Utvalget starter opp sitt arbeid innen 15. september 2005 og arbeidet skal være avsluttet innen 31.03.2006.

Intensjonserklæring:

Det forutsettes at det innefor virksomheten utføres et aktivt HMS-arbeid. Dette skal bl.a. kartlegge og beskrive mannskapenes fysiske og psykiske helse i forhold til de oppgaver de skal utføre.

ASA 4110

Avtale vedrørende godtgjøring for deltakelse i depotstyrken ved statens oljeverndepoter

Mellom KS og

- Fagforbundet
- KFO
- Norges Ingeniørorganisasjon

1 Varighet, regulering m.v.

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2005 til 31. desember 2006 og løper videre i ett år av gangen, dersom den ikke skriftlig sies opp av en av partene med minst 3 måneders varsel.

2 Godtgjøring m.v.

2.0 Personell i depotstyrken skal normalt ikke bo lenger unna enn max. 2 timers reise fra depotet. Dette gjelder ikke personell som pr. 01.05.99 har bosted utenfor pkt. 2.0s virkeområde.

2.1 Avtalen forutsetter at mannskapene ved mottak av varsel, uten opphold skal møte på oljeverndepotet, laste opp utstyr og følge fartøy/kjøretøy for deltakelse i aksjon.

Slik innsats kan vare i inntil 10 – ti – dager fra varsel mottas til mannskapene er hjemme igjen.

Mannskapene plikter, ved fravær fra bosted på mer enn 3 døgn, sykdom etc. å gi nærmere melding om dette til leder av depotstyrken.

Det kan for permisjoner utover normal ferieavvikling søkes vertskommunen om fritak for deltakelse i depotstyrken. Under permisjon faller all godtgjøring bort.

Det forutsettes at deltakere i depotstyrken har alminnelig god helse.

2.2 Deltakelse i depotstyrken er frivillig, og regnes ikke med i den alminnelige arbeidstid i hovedstilling.

2.3 Deltakelse i depotstyrken godtgjøres med kr 6.150,- pr. år for mannskapene.

2.4 Leder for depotstyrken godtgjøres med kr 32.800,- pr. år. Denne godtgjøringen for administrasjon og planlegging av innsatsen, kommando og ansvarsforhold, føring av mannskapslister m.v. i henhold til fastsatte instruks.

Depotstyrkens nestleder godtgjøres med kr 17.425,- pr. år for arbeid i samsvar med instruks.

2.5 For forhøyet beredskap, utrykning og øvelse gjelder følgende:

- a) Forhøyet beredskap.
Depotstyrker som ved varsel blir bedt om å være i beredskap skal ha en kompensasjon på kr. 595,-/650,- pr. døgn for hhv. mannskaper og leder/nestleder. Antall døgn avrundes til nærmeste hele døgn frem til utrykning eller nedtrapping av beredskapen.

Depotstyrker som innkalles, skal møte på depot og får en minstekompensasjon på 2 x timelønn (kr 218,-/233,-) for fremmøte selv om aksjonen avblåses.

- b) Utrykning.
Utrykning godtgjøres med h.h.v. kr 218,- og kr 233,- pr. time + kost for mannskaper og leder/nestleder.

Dersom utrykningen forutsetter overnatting, betales for minst 10 timer pr. døgn. Ved arbeid ut over 10 timer betales for faktisk medgått tid. Den enkelte skal, så langt som mulig ha minst 10 timers hvile pr. døgn.

Ved innkvartering av depotstyrker om bord i fartøyer hvor det ikke anvises lugarplass, utbetales nattillegg etter reiseregulativet § 10.

Kystverket er ansvarlig for å tilrettelegge overnattingsplass som hotell, pensjonat eller lignende.

- c) Øvelser
Øvelser som medfører overnatting, godtgjøres med kr 1.512,- pr. døgn + kost. Overskytende del av døgn på 6 timer eller mer regnes for helt døgn.

Kortvarig øvelse (uten overnatting) godtgjøres med h.h.v. kr 124,- og kr 135,- pr. time + kost for mannskaper og leder/nestleder. Reisetid godtgjøres tilsvarende.

Dokumentert tap av lønn i ordinær stilling i forbindelse med øvelser uten overnatting dekkes med inntil kr. 138,- pr. time.

Kompensasjonen etter 2.5 a-c forhøyes med 100% for lørdag og søndag, og med 133% for helge- og høytidsdager, dog ikke slik at tapt lønn overkompenseres.

2.6 Det kan pålegges inntil 10 – ti – dagers opplæring/øvelse pr. år.

3 Tilsynsmann

Tilsynsmann som i samsvar med instruks skal føre tilsyn med Statens depot, og utføre enkelt vedlikehold av materiellet, godtgjøres med kr 51.480,- pr. år. Det forutsettes 8 – åtte – timers arbeid pr. uke. Godtgjøringen inkluderer også kompensasjon for ubekvem arbeidstid, smusstilllegg etc. Arbeid utover 416 timer pr. år skal være pålagt av Kystverket og godtgjøres med kr 124,- pr. time. Ved utrykning til fremskutt depot godtgjøres tilsynsmann tilsvarende mannskaper i depotstyrken.

Tilsynsmann deltar ikke i depotstyrken.

Deltakelse som tilsynsmann opphører ved fylte 67 år.

4 Godkjenning fra arbeidsgiver

Personell som deltar i depotstyrken og tilsynsmann, skal legge frem skriftlig bekreftelse fra hovedarbeidsgiver om at denne godtar at vedkommende deltar i depotstyrken eller som tilsynsmann. Bekreftelsen leveres vertskommunen. Det samme gjelder ved skifte til ny arbeidsgiver.

5 Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser

Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser gjelder ikke for ovennevnte bistillinger. Vertskommunen er forpliktet til å tegne ulykkesforsikring tilsvarende maksimalt 18 G for mannskapene for ulykke/død under øvelse og utrykninger.

6 Skyssutgifter

Skyssutgifter i forbindelse med øvelser, utrykning og tilsyn med Kystverkets depoter godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

7 Telefongodtgjørelse

Telefongodtgjørelse for leder og nestleder gis etter de retningslinjer for tjenestetelefon som gjelder for hver enkelt kommune. Det samme gjelder tilsynsmann og mannskaper i de tilfelle disse forutsettes varslet over offentlig telefon.

8 Deltakelse i depotstyrken

Deltakelse i depotstyrken opphører ved fylte 60 år.

9 Arbeidstøy

Alle som deltar i Kystverkets depotstyrke samt tilsynsmann får ved første fremmøte på depotet tildelt nødvendig arbeidstøy og verneutstyr.

B-blad



FAGFORBUNDET

Returadresse
Fagforbundet
Postboks 7003 St. Olavs plass
0130 Oslo