

# **SÆRAVTALER KS**

**1. januar 2019 – 31. desember 2020**

**Sentrale generelle og forbundsvise særavtaler**

**mellom**

**Landsorganisasjonen i Norge/  
Fagforbundet**

**og**

**KS**

Forord .....	3
SGS 1001 Reiseregulativet.....	4
SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter .....	5
SGS 1010 Følge av pasient/klient/bruker/elev .....	6
SGS 1020 OU-midler .....	10
SGS 1030 Avlastere .....	12
SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager.....	14
SFS 2208 Sentral forbundsvis særavtale - Avtale for pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste (PPT) supervisjon .....	18
SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring.....	19
SFS 2301 Helsetjenesten m.v.....	30
SFS 2302 Fysioterapitjenesten .....	32
SFS 2303 Psykologtjenesten .....	33
SFS 2304 Tannlegetjenesten .....	34
SFS 2309 Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten (RAB).....	35
SFS 2404 Brann- og redningstjeneste .....	37
ASA 4110 Oljevern .....	42

## Forord

Dette heftet inneholder generelle særavtaler inngått mellom KS og LO Kommune, forbundsvise særavtaler inngått mellom KS og Fagforbundet samt "Avtale vedr. godtgjøring for deltakelse i depotstyrken ved statens oljeverndepoter". Særavtalene har varighet fra 1.01.2019 - 31.12.20, med de unntak som går fram av den enkelte avtale.

- SGS 1001 Reiseregulativet  
Økning i godtgjøringsbeløpet for kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten til kr 13 700. (§ 4).
- SGS 1010 Følge av pasient/klient/bruker/elev  
Prolongert for perioden 1.01.2019 – 31.12.2019 i påvente av en avklaring på i hvilken grad reisetid skal regnes som arbeidstid, og evt behov for endringer i avtalen. For øvrig er det endringer i godtgjøringsbeløpene.
- SGS 1030 Avlastere  
Ble etablert første gang for perioden 1.06.17 – 31.12.18. Reforhandlet med virkning fra 1.04.19-31.12.19.
- SFS 2301 Helsetjenesten mv.  
Endringer i godtgjøringsbeløpene.
- SFS 2404 Brann- og redningstjenesten  
Prolongert fram til 1.07.2019. Et partssammensatt utvalg skal gjennomgå hvilken innvirkning EU-dom C-518/15 om hjemmevakt kan ha på arbeidstidsbestemmelsene i særavtalen.
- ASA 4110 Oljevern  
ASA 4110 er ingen tariffavtale, og må derfor vedtas av hver enkelt kommune som er berørt. Det er gjort endringer i satsene for godtgjøring.

Særavtalene er en viktig del av det samlede avtaleverket i KS-området. Disse tas med på kurs og konferanser sammen med Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen.

Med hilsen  
Fagforbundet

Anne Green Nilsen/s  
Arbeidsutvalget

Tone Faugli/s  
Fagleder

## **SGS 1001 Reiseregulativet**

### **§ 1 Hjemmelsgrunnlag mv.**

Særavtalen er inngått med hjemmel i HA del A, § 4-3.

Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

### **§ 2 Avtalens omfang, ikrafttrede og varighet**

Særavtalen gjelder for arbeidstakere som er omfattet av Hovedtariffavtalen/Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Avtalen gjelder for perioden 1.1.2019 – 31.12.2020.

Særavtalen må sies opp skriftlig med en – 1 – måneds varsel før utløp. Dersom avtalen 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 bestemmelser for statens tjenestemenn i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands» med hensyn til skyss utlegg, utgifter til overnatting og utgifter til kost, gjøres gjeldende for arbeidstakere i kommunesektoren for reiser innenlands.

#### *Tjenestereiser utenlands*

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statens tjenestemenn i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge» med hensyn til skyss utlegg, utgifter til overnatting og utgifter til kost, gjøres gjeldende for arbeidstakere i kommunesektoren for tjenestereiser utenlands.

### **§ 4 Kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten**

Der det er nødvendig å benytte bil for å få utført kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens tjenester, stiller som hovedregel arbeidsgiver bil til disposisjon.

I motsatt fall bør arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker inngå avtale om kompensasjon for jevnlig bruk av egen bil i tjenesten. Slik kompensasjon godtgjøres med inntil kr. 13 700 pr. år.

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstakeren forplikter seg, om nødvendig, til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker eventuelt dokumentert tilleggspremie.

## **SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter**

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens del A, § 4-3 mellom KS og Fagforbundet.

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

Særavtalen gjelder for arbeidstakere omfattet av Hovedtariffavtalen/Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Avtalen gjelder for perioden 1.1.2017 – 31.12.2020.

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, jf. § 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 eller privat utstyr 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.

## **SGS 1010 Følge av pasient/klient/bruker/elev**

### **1. Hjemmel**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-3 mellom KS og Fagforbundet og arbeidsmiljølovens (aml) kapittel 10.

Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser og sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

### **2. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

Avtalen omfatter bl.a. overnattingsturer og ferieturer for brukere i helse- og omsorgstjenesten, psykisk helsevern, barnevern, barnehage, kulturskole og skole samt reise til sykehus, institusjon o.l. Avtalen gjelder for turer både ved bemannede og ubemannede institusjoner.

Særavtalen gjelder for arbeidstakere omfattet av HTA/HTA for konkurranseutsatte bedrifter.

Avtalen har egne bestemmelser for undervisningspersonale for reiser med elever til/fra og opphold på bemannede leirskoler (del II A), samt ved utenlandsturer (del II B).

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2019 – 31.12.2019

Særavtalen må sies opp skriftlig minst én -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. Arbeidsplan**

Det skal på forhånd utarbeides en arbeidsplan for turen.

For undervisningspersonalet skal arbeidsplanen og arbeidstiden være i samsvar med de aktuelle bestemmelser i SFS 2213.

### **4. 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.

De lokale parter finner de løsninger som er mest hensiktsmessig for det enkelte oppholdet.

Dersom særlige behov gjør det nødvendig å fravike amls bestemmelser om arbeidstid pr. uke og/eller hviletidsbestemmelsene, vises det til aml kap. 10.

Der hvor det er lokal enighet, kan også andre grupper tilknyttet skolen omfattes av undervisningspersonalets godtgjøringsbestemmelser, jf. del II A og B.

For undervisningspersonalet kan det inngås lokale tilpasningsavtaler med hjemmel i denne avtale.

## **Del I A**

### **5. Følge av pasient/klient/bruker/elev**

#### **5.1.1 Arbeidsplan**

I arbeidsplanen skal den enkelte arbeidstakers arbeidstid (aktiv og passiv tid) på reisen tur/retur og under oppholdet fremkomme. Fritid på reisen og oppholdet skal også framkomme.

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte minimum 14 dager før turen.

#### **5.1.2 Reisetid**

Reisetid regnes som arbeidstid i det tidsrom arbeidstakeren har tilsyn med pasient/klient/bruker/elev. Tid hvor arbeidstaker ikke har tilsyn er fritid, og kompenseres i henhold til avtalens pkt. 5.2 a).

#### **5.1.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden**

Arbeidsgiver og tillitsvalgte avtaler gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det kan avtales vakter på inntil 10 timer.

Vakter på inntil 16 timer kan avtales, forutsatt at timer utover 10 timer er av passiv karakter. Alle timene betales med ordinær timelønn (1:1)<sup>1</sup>, jf. 5.2 b) siste setning.

Antall arbeidstimer i arbeidsplanen som overstiger arbeidstiden i den ansattes ordinære turnus, kommer til utbetaling time for time med ordinær timelønn. Ved enighet kan timene helt eller delvis avspaseres. Eventuelle ubekvemstillegg etter HTA kap. 1 § 5 utbetales.

Pålagt arbeid ut over arbeidsplanen for turen betales i henhold til HTA kap. 1 § 6.

### **5.2 Kompensasjon**

- a) Reisetid uten tilsyn kompenseres med ½ timelønn eller avspaseres etter avtale ut fra forholdet 1:2.
- b) Passiv tjeneste betales med ⅓ timelønn (arbeidstid 1:1), med unntak av pkt. 5.1.3, annet avsnitt.  
Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time, jf. HTA kap. 1 § 4.3.1.3. Dette gjelder ikke passiv tjeneste som faller inn under pkt. 5.1.3, annet avsnitt.
- c) Særskilt arbeidstid for vakter ut over ordinær arbeidsplan reguleres iht. HTA kap. 1 § 5 og kap. 3 pkt. 3.7.

### **5.3 Godtgjøring og utgiftsdekning**

- a) For den tiden reisen og oppholdet varer (samlet reise- og oppholdstid), gis arbeidstakeren et tillegg på minimum kr. 430 per døgn. Påbegynt døgn over 6 timer, regnet fra reisens begynnelse, godtgjøres som fullt døgn. For mindre enn 6 timer gis ingen kompensasjon.
- b) I tillegg gis eventuelle godtgjøringer og utgiftsdekning i henhold til SGS 1001.

---

<sup>1</sup> Ved ytelser etter HTA kap. 1 § 8 betales passiv tjeneste med ⅓ timelønn.

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

#### **5.4 Hviletid etter turens slutt**

Før arbeidstaker tiltrer sin ordinære tjeneste skal vedkommende sikres arbeidsfri i henhold til aml § 10-8.

#### **5.5 Dagreiser med pasient/klient/bruker/elev**

Pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid betales i henhold til HTA kap. 1 § 6. Hjemreise uten pasient ut over ordinær arbeidstid godtgjøres med ½ timelønn. Ved behov for overnatting uten pasient, gis det utgiftsdekning i henhold til SGS 1001.

### **Del II A**

## **6. Bestemmelser for undervisningspersonale ved reise til/fra og opphold ved bemannet leirskole**

### **6.1 Omfang**

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.

### **6.2 Arbeidstid**

Medfølgende lærer godskrives 9 timer av arbeidstid på skolen 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 oversikt/plan over arbeidstiden fastsettes lokalt, dog slik at dette minimum tilsvarer vedkommendes gjennomsnittlige undervisningsplikt.

### **6.3 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. 1280
Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager:	kr. 1560

### **6.4 Kostgodtgjørelse**

Medfølgende undervisningspersonale omfattes av kostgodtgjørelse i henhold til SGS 1001 for reisen til og fra leirskolen og for eventuell diett som ikke blir dekket på leirskolen.



## **6.5 Avspasering**

I stedet for godtgjøring i henhold til pkt. 6.3 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 6.3 om den tid som skal avspaseres.

## **Del II B**

### **7. Bestemmelser for undervisningspersonale ved reiser utenlands med elever**

#### **7.1 Omfang**

Bestemmelsene regulerer arbeidstid og godtgjøring ved reiser/opphold i utlandet i kommunenes/ fylkeskommunenes regi.

#### **7.2 Arbeidstid**

Medfølgende lærer godskrives 12 timer av arbeidstid på skolen 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 oversikt/plan over arbeidstiden fastsettes lokalt, dog slik at dette minimum tilsvarer vedkommendes gjennomsnittlige undervisningsplikt.

#### **7.3 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. 1700

Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager: kr. 2060

#### **7.4 Kostgodtgjørelse**

Medfølgende undervisningspersonale omfattes av kostgodtgjørelse i henhold til SGS 1001 for reisen til/fra utlandet og eventuell diett som ikke blir dekket av arbeidsgiver.

#### **7.5 Avspasering**

I stedet for godtgjøring i henhold til pkt. 7.3 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 7.3 om den tid som skal avspaseres.

## **SGS 1020 OU-midler**

### **1 - Hjemmelsgrunnlag m.v**

Særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalens del A, § 4-3 mellom KS og Fagforbundet. HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

### **2 - Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

Særavtalen gjelder arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalen/Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2019 til 31.12.2020.

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**

Finansiering av OU-ordningen fordeles slik at kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er 2/3 og arbeidstakernes andel er 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24% av den beregnede lønnsmassen.

Det foretas en årlig regulering basert på grunnlønnsmassen pr. 1.12. foregående år. (Jfr. TBSK-rapporten, p.t. tabell 3.4.3 og tabell 4.2)

Kronebeløpenes størrelse fra kommunen/fylkeskommunen/virksomheten pr. ansatt, samt arbeidstakers andel beregnes etter fordelingsnøkkel slik det fremgår av finansieringsprinsippet i pkt. 4, første ledd.

Virkningstidspunkt for endringer i kronebeløpene er 1. januar i innkrevingsåret.

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

*Merknad:*

*Partene er enige om at stillinger under 4 % i interkommunale brannvesen holdes utenfor beregningsgrunnlaget i OU-ordningen, ved avsetning og fakturering av OU-midler etter SGS 1020.*

### **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, jf. 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 0,5 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 organisasjoners andel er 75 % av tilskuddet pr. medlem til forhandlingssammenslutningene, og fordeles etterskuddsvis på bakgrunn av revisorbekreftet regnskap vedlagt søknaden.

Forhandlingssammenslutningene og de forhandlingsberettigede frittstående organisasjoner 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.

## SGS 1030 Avlastere

### 1. Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-3 mellom KS og Fagforbundet. Hovedtariffavtalens bestemmelser og sentrale særavtaler gjelder ikke, med mindre noe annet er særskilt regulert i denne avtalen.

### 2. Avtalens omfang, ikrafttrede og varighet

Avtalen gjelder kun for arbeidstakere, og kun for arbeid som omfattes av forskrift om arbeidstid for avlastere (FOR-2017-06-25-1052), jf. forskriftens § 1.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.04.2019 til 31.12.2019

Særavtalen må sies opp skriftlig minst én – 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

Rammene for arbeidstid er regulert i forskriften.

#### 3.1 Avlastere med annen stilling i samme kommune

For avlastere som har en annen stilling i samme kommune, kan arbeid utover den ukentlige arbeidstiden i Hovedtariffavtalen kap. 1 § 4 /særavtaler bare gjennomføres som avlasterarbeid.

### 4. Ferie

Avlastere omfattes av Hovedtariffavtalen, kapittel 1, § 7.

Arbeidstaker kan utføre avlastning i den avtalefestede ferien, uavhengig av om arbeidstaker har en annen stilling i kommunen som vedkommende har ferie fra.

### 5. Lønn og stillingskoder

#### 5.1 Timelønn

For arbeid som avlaster betales:

	01.01.2019 – 31.12.2019
Etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-6 (1) nr. 2	Minst kr 83 per time
Etter barnevernloven § 4-4	Minst kr 67 per time

Ved lønnsfastsettelse utover minstelønnsatsene skal følgende vurderes:

- Omfanget av aktiv tid
- Antall barn
- Krav til kompetanse

- d) Brukers funksjonsnivå
- e) Arbeidsbelastning forøvrig

Ved uenighet om lønnsfastsettelsen kan avlaster la seg bistå av en tillitsvalgt.

## 5.2 Stillingskoder

5510 – Avlaster i eget hjem\*

5520 – Avlaster i brukers hjem\*

5530 – Besøks- /avlastningshjem\*\*

## 6. Pensjon og forsikring

### 6.1 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

Avlastere omfattes av Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 10.

### 6.2 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Avlastere omfattes av Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 11

### 6.3 Pensjonsforhold

Avlastere omfattes som hovedregel av Hovedtariffavtalen kapittel 2, vedlegg 4 og vedlegg 5.

#### 6.3.1 Avlastere som er alderspensjonister

Alderspensjonister, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. Vedlegg 4 § 5, tredje ledd, har rett til samme timelønn som andre avlastere, men skal ikke meldes inn i pensjonsordningen (TPO).

## 7. Utgiftsdekning

Utgiftsatser per barn per døgn:	Barnets alder	
	0–10 år	10 år +
Avlaster*		
1.1.2019-31.12.2019	kr 194	kr 254
Besøks-/avlastningshjem**		
1.1.2019 – 31.12.2019	kr 314	kr 364

\* helse- og omsorgstjenesteloven § 3-6 (1) nr. 2

\*\* barnevernloven § 4-4

## **SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager**

### **1 Hjemmelsgrunnlag mv.**

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet. HTA's bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

### **2 Avtalens ikrafttreden og varighet**

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.05.2018 til 31.12.2019.

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

### **3 Særbestemmelser – barnehager, skolefritidsordninger 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.

##### **3.1.1 Styrever/leder i barnehage**

En barnehage skal som hovedregel ha styrever 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 styrever.

Styrever i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrever (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styverers stilling.

Fellesbestemmelsen § 6.3 gjøres gjeldende for styrever i barnehager, men for styrever 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.

*Merknad, sikringsbestemmelse:*

*Styrever som pr 1. januar 1996 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetning så lenge de er i styreverstillingen.*

### **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.

*Merknad, sikringsbestemmelse:*

*Daglig leder som pr 1. august 1999 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetning så lenge de er i stillingen som daglig leder.*

### **3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)**

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

### **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 gi 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 HTA kap 1 § 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.

## **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 §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under HTA kap 1 § 6 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 §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

### **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 mv. kr 1151,- 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.

#### ***Kommentarer til avtalen fra KS***

*Fra nemndskjennelsen 2007:*

*Sikringen av tid til ledelse for styrere i barnehager gjelder bare for tid til ledelse fastsatt før 1. januar 1996 og for daglige ledere i SFO for tid til ledelse fastsatt før 1. august 1999. For tid til ledelse fastsatt etter disse datoene vil det ikke være noen sikring utover avtalens egen ordlyd.*

# **SFS 2208 Sentral forbundsvis særavtale - Avtale for pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste (PPT) supervisjon**

## **1 Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

## **2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

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

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2019 til 31.12.2020.

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

Ut over bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

3

Pedagogisk-psykologisk rådgivere har rett til faglig veiledning. Veiledningen vil minst tilsvare to timer per uke gjennom to år, til sammen 160 timer.

4

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.

5

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.

6

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

# **SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring**

## **1. Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i hovedavtalen del A § 4-3 mellom KS og Fagforbundet.

Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

## **2. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

Særavtalen regulerer arbeidstid for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2018 til 31.12.2019.

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

Partene er enige om at en eventuell uenighet i forbindelse med reforhandling av avtalen kan bringes inn i Hovedtariffoppgjøret pr. 01.05.2018.

## **3. Innledning**

Arbeidstidsavtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse slik at opplæringsstilbudet til elevene blir best mulig. Lærerne har ansvar for å bidra til en positiv samhandlingskultur og samarbeide slik at målsettingene i lov, fag- og læreplaner samt lokale mål kan bli realisert.

Skoleleder spiller en helt sentral rolle for lærings-, utviklings- og utdanningsarbeidet. Anerkjennende og forpliktende samspill mellom skoleeiere, andre ledere, tillitsvalgte, kollegiet og støttetjenester er nødvendig for at man sammen kan bidra til god utdanningsledelse.

Tillitsvalgte og ledelsen har, gjennom lokale prosesser et særskilt ansvar for å realisere en utdanningsledelse som fremmer læringsarbeidet. God samhandling på alle nivåer og systematisk samarbeid mellom lærerne er viktig for å kunne utvikle skolen. Dette må legges til grunn i prosesser for å ivareta den enkelte skoles behov for organisering av arbeidstiden.

## **4. Arbeidsåret**

Lærernes samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer (1650 timer for lærere som er 60 år og eldre).

- a. Arbeidsårets lengde for lærerne fastsettes etter forhandlinger mellom partene lokalt og med utgangspunkt i elevenes skoleår slik dette er fastsatt av kommunen/fylkeskommunen + 6 dager som ligger inne med 7,5 timer pr. dag. Forhandlingene føres enten på den enkelte skole eller på kommune-/fylkeskommunenivå. Det skal tas særlig hensyn til tid til planlegging, evaluering, kompetanseutvikling, samarbeid med kolleger m.m.

Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for sentrale bistandsforhandlinger som fastsetter endelig løsning.

- b. I tillegg kan partene på skolenivå bli enige om å avsette inntil 4 dager til lærernes for- og etterarbeid, planlegging, evaluering og faglig ajourføring som med fordel kan skje i et samarbeid med kolleger.

## 5. Arbeidstid

### 5.1 Organisering av arbeidstiden

Arbeidstid på skolen fastsettes ved partsenighet ved den enkelte skole. Arbeidstiden på skolen kan maksimalt være 9 timer pr. dag og inntil 37,5 timer pr. uke og fremkommer av oversikt med start og sluttidspunkt som angir arbeidstid på skolen den enkelte dag og/eller uke for den enkelte lærer.

Det skal tas utgangspunkt i skolens og lærerens behov – herunder tid til for- og etterarbeid og de fysiske arbeidsforholdene på skolen. Arbeidstiden på skolen benyttes først og fremst til undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser.

Skolens ledelse har et ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.

Det overordnede målet er å sikre kvalitet i undervisningen. Godt samarbeid mellom skoleleder og tillitsvalgt er en forutsetning for å få dette til.

Dersom partene ikke kommer fram til noe annet kan forhandlingene om arbeidstid på skolen ta utgangspunkt i følgende tabell:

Gjennomsnittlig arbeidstid på skolen pr. uke i elevenes skoleår	Arbeidstid på skolen gitt arbeidsår på 38 uker + 6 dager	Arbeidstid på skolen som avsettes til undervisning, for- og etterarbeid og faglig ajourføring	Arbeidstid utenom skolen gitt arbeidsår på 38 uker + 6 dager
Gjennomsnitt 37,5 t	1470	1200	217,5
Gjennomsnitt 35 t	1375	1150	312,5
Gjennomsnitt 33 t på barnetrinnet	1300		387,5
Gjennomsnitt 31 t på ungdomstrinnet	1225		462,5
Gjennomsnitt 29 t i videregående opplæring	1150		537,5

Ved uenighet om hvilken løsning som skal velges, sendes tvisten inn til de lokale parter i kommunen/fylkeskommunen. Hvis partene på kommune/fylkeskommunenivå ikke blir enige, gjelder det forslaget med minst omfang av arbeidstid på skolen. Resultatet må ikke ligge under tabellens rammer for det aktuelle skoleslag.

### 5.2. Oversikt/plan

Læreren skal ha en oversikt med angivelse av arbeidstiden på skolen den enkelte dag. Start- og eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.

Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter. Oversikten settes opp av rektor etter samtale med læreren. Læreren kan la seg bistå av sin tillitsvalgte. Oversikten bør i utgangspunktet gjelde for et halvår av gangen.

Innenfor arbeidstiden på skolen legges tid til undervisning slik den framkommer som årsrammer for det enkelte fag i vedlegg 1. Årsrammene for undervisning kan endres ved partsenighet.

Lærerne spiser og har nødvendig pausetid innenfor arbeidstiden på skolen.

Den delen av årsverket som ikke forutsettes utført som arbeidstid på skolen, disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.

Pålagt arbeid ut over oppsatt oversikt/plan, eller oversikter/planer som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring

### **5.3. Andre arbeidsoppgaver**

Undervisningstiden kan etter avtale mellom den enkelte lærer og rektor reduseres for at læreren skal kunne utføre andre arbeidsoppgaver i tilknytning til undervisningen.

Gis læreren andre arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i undervisningstiden, reduseres arbeidstid som disponeres av læreren utenfor arbeidstiden på skolen med den samme prosentandel som undervisningen er redusert. Arbeidstid på skolen utvides med det samme antall timer arbeidstiden utenfor skolen er redusert med. Dersom grensen for maksimal ukentlig arbeidstid på skolen overskrides, utvides arbeidsåret for den aktuelle læreren.

## **6. Livsfasetiltak**

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.

Nyutdannede lærere og lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.

*Overgangsordninger:*

*Lærere som er født i 1962 eller tidligere kan velge om de vil følge gammel eller ny ordning.*

*Læreren har ikke rett til å gå over fra gammel til ny ordning eller omvendt, når de har begynt å benytte seg av tiltaket.*

## 7. Tidsressurser

### 7.1 Bestemmelser om tidsressurser på barnetrinnet

#### a) *Tidsressurspott*

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til  $2/2\frac{2}{3}$ \* årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Ved partsenighet på kommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

#### b) *Kontaktlærertjeneste for elevene*

Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum  $28,5/38$ \* årsrammetimer.

#### c) *Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen*

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

### 7.2 Bestemmelser om tidsressurser på ungdomstrinnet

a) Det avsettes  $57/76$ \* årsrammetimer pr. opprettet gruppe (maks 30 elever) på ungdomstrinnet. Ressursene forutsettes nyttet blant annet til sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning, kontaktlærer elevråd og eventuelt lokalt opprettede funksjoner. Årsrammetimene som skal avsettes etter bokstavene d), e) og g) under, hentes fra ressursen i bokstav a).

#### b) *Tidsressurspott*

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til  $2/2\frac{2}{3}$ \* årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole/enhet i voksenopplæringen.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på kommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

#### c) *Kontaktlærertjeneste for elevene*

Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum  $28,5/38$ \* årsrammetimer.

---

\* Årsrammetimer her er i 60/45 minutter enheter

*d) Sosiallærer/rådgiver i ordinær grunnskole*

På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38\* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/ rådgivning på ungdomstrinnet.

*e) Sosiallærer/rådgiver ved egne skoler for spesialundervisning og ved skoler ved sosiale og medisinske institusjoner*

Lærer som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning for elever på ungdomstrinnet, får redusert årsrammen for undervisning med inntil 57/76\* årsrammetimer pr. 6 elever.

*f) Voksenopplæring*

Der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver i voksenopplæringen, gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i.

*g) Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen*

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

### **7.3 Bestemmelser om tidsressurser i videregående opplæring**

*a) Tidsressurspott*

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2/2<sup>2</sup>/<sub>3</sub>\* årsrammetimer per elev ved den enkelte skole/enhet i videregående opplæring. Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på fylkeskommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

*b) Kontaktlærertjeneste for elevene*

Lærere i videregående opplæring som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 28,5/38\* årsrammetimer.

*c) Rådgiver i videregående opplæring*

På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38\* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører rådgivning.

*d) Prosedyre ved krav om nye eller endrete årsrammer i fag*

Forhandlinger om nye eller endrete årsrammer opptas etter krav fra en av partene. Til vanlig vil dette være i forbindelse med nye/endrede læreplaner i fagene. Bestemmelsen hjemler ikke adgang til å foreta andre endringer i avtalen.

---

\* Årsrammetimer her er i 60/45 minutter enheter

## **8. Skoleledelse**

### **8.1 Årsverket**

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr. uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig.

### **8.2 Ledelsesressurs**

Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole. I utgangspunktet videreføres ledelsesressursen fra foregående skoleår som et minimum. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

I grunnlaget for drøftingene om å øke ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

Ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling.

## **9. Diverse bestemmelser**

### **9.1 Godtgjøring for funksjoner**

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr. år/måned så lenge de har slike oppgaver.

Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger som kan delegeres til skolene når partene er enige.

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er minimum kr. 12 000 pr. år.

Rådgiver-/sosiallærertjeneste godtgjøres med minimum kr. 12 000 pr. år.

Godtgjøring for lokalt oppretta funksjoner fastsettes lokalt.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:

Ved endring eller oppretting av nye funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud

Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring

Tilleggene er pensjonsgivende.



## **9.2 Stillingsvern**

Det personell i videregående skole som var tilsatt i uoppsigelig stilling pr. 01.08.99 da Opplæringslova ble iverksatt, kan ikke sies opp, men har plikt til å gå over i annen stilling dersom en skole blir innskrenket, omorganisert eller nedlagt. Overføring skal så vidt mulig skje til stilling som krever de samme faglige kvalifikasjoner. Vedkommende beholder lønn og de øvrige økonomiske rettigheter som er opparbeidet på overføringstidspunktet, men følger for øvrig de vilkår som gjelder den nye stillingen.

## **9.3 Utbetaling av lønn**

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn. Arbeidstakere tilsatt for mer enn 1 måned, godtgjøres med månedslønn. Arbeidstakere i timelønnet stilling går over til månedslønn etter mer enn 1 måned sammenhengende tjeneste. Spredte timer i tillegg til delstilling godtgjøres med ordinær timelønn.

## **9.4 Lønnstrekk**

Lønnstrekk for fravær foretas etter vanlige regler ut fra stillingsstørrelse og det antall dager fraværet gjelder. For kortere fravær trekkes ordinær timelønn innenfor den tid som ligger i arbeidsplanen til den enkelte.

## Vedlegg 1 til SFS 2213

### *Undervisningstid – grunnskolen*

Fag etter Kunnskapsløftet fordelt på årlig undervisningstid.  
Årlig undervisningstid angitt som årssrammer i 60/45 minutters enheter.

<b>Trinn</b>	<b>Årsramme</b>
<b>Barnetrinnet</b>	<b>741/988</b> Alle fag
<b>Ungdomstrinnet</b>	<b>606/808</b> Norsk Samisk som førstespråk Tegnspråk som førstespråk Norsk fordypning Tegnspråk fordypning
	<b>635/847</b> Engelsk Engelsk fordypning Mat og helse
	<b>664/885</b> Øvrige fag
	<b>711/948</b> Kunst og håndverk Kroppsøving

For lærere som har redusert undervisningstid pga. funksjon som kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver m.fl., brukes årssammene 741/988 på barnetrinnet og 664/885 på ungdomstrinnet.

Valgfag i grunnskolen har årssramme som for Øvrige fag.

## Undervisningstid - videregående opplæring

Fag etter Kunnskapsløftet fordelt på årlig undervisningstid.

Årlig undervisningstid angitt som årsrammer i 60/45 minutters enheter.

### Årsramme 642/856

Felles programfag	Utd.program	Trinn
	Rest. og mat	Vg1
	Bygg og anl.	Vg1
	Design og hå	Vg1
	Naturbruk	Vg1

### Årsramme 635/847

Fellesfag	Utd.program	Trinn
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg1
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg2
Kroppsøv.	Stud.spes	Vg3
Kroppsøv.	Yrkesfag	Vg1
Kroppsøv.	Yrkesfag	Vg2

Felles programfag	Utd.program	Trinn
	Naturbruk	Vg2
	Rest. og mat	Vg2
	Rest. og mat	Vg3
	Bygg og anl.	Vg2
	Bygg og anl.	Vg3
	Design og hå	Vg2
	Design og hå	Vg3
	Tekn/ind.prod	Vg1
	Tekn/ind.prod	Vg2
	Tekn/ind.prod	Vg3

### Årsramme 607,5/810

Felles programfag	Utd.program	Trinn
	Helse/sos	Vg1
	Helse/sos	Vg2
	Helse/sos	Vg3
	Elektrofag	Vg1
	Naturbruk	Vg3

### Årsramme 583,5/778

Felles programfag	Utd.program	Trinn
	Elektrofag	Vg2
	Elektrofag	Vg3
	Serv/samf	Vg1
	Med./komm	Vg1
	MDD	Vg1

### Årsramme 569/759

Fellesfag	Utd.program	Trinn
Rel/etikk	Idrett	Vg3
Rel/etikk	MDD	Vg3
Rel/etikk	Stud.spes	Vg3

### Årsramme 554/739

Fellesfag	Utd.program	Trinn
Samf.fag*	Yrkesfag	Vg2
Samf.fag*	Idrett	Vg2
Samf.fag*	MDD	Vg2
Samf.fag*	Stud.spes	Vg1
Naturfag*	Stud.spes	Vg1
Naturfag*	Yrkesfag	Vg1
Naturfag*	Yrkes/På	Vg3
Naturfag*	Idrett	Vg1
Naturfag*	MDD	Vg1
Fremmedspråk	Stud.spes	Vg1
Fremmedspråk	Idrett	Vg1
Fremmedspråk	MDD	Vg1
Historie	Idrett	Vg2
Historie	MDD	Vg2
Historie	Stud.spes	Vg2
Geografi	Idrett	Vg2
Geografi	MDD	Vg2
Geografi	Stud.spes	Vg1
Historie	Yrkes/På	Vg3
Historie	Idrett	Vg3
Historie	MDD	Vg3
Historie	Stud.spes	Vg3

Felles programfag	Utd.program	Trinn
	Formgiv	Vg1
	Idrett	Vg1
	Serv/samf	Vg2
	Serv/samf	Vg3
	Med./komm	Vg2

\* Når det faktiske antall elever i klassen er 1-15, økes årsrammen med 52,5/70 timer.

**Årsramme 525/700**

Felles programfag	Utd.program	Trinn
Norsk*	Yrkesfag	Vg1
Norsk*	Yrkesfag	Vg2
Samisk 1. spr.	Stud.spes	Vg1
Samisk 2. spr.	Stud.spes	Vg1
Engelsk*	Stud.spes	Vg1
Engelsk*	Yrkesfag	Vg1
Engelsk*	Yrkesfag	Vg2
Matematikk*	Stud.spes	Vg1
Matematikk*	Yrkesfag	Vg1
Matematikk*	Idrett	Vg1
Matematikk*	MDD	Vg1
Engelsk*	Idrett	Vg1
Engelsk*	MDD	Vg1

Valgfrie programfag	Utd.program	Trinn
Ant.spr. og ku.	Stud.spes	Vg2
Kultur/komm	Stud.spes	Vg2
Kultur/komm	Stud.spes	Vg3
Info.tekn. samf.	Stud.spes	Vg2
Info.tekn. samf.	Stud.spes	Vg3
Ma/str/led	Stud.spes	Vg2
Psykologi	Stud.spes	Vg2
Psykologi	Stud.spes	Vg3
Reiseliv og spark	Stud.spes	Vg2
Reiseliv og spark	Stud.spes	Vg3
Rettslære	Stud.spes	Vg2
Samf.øk	Stud.spes	Vg2
Samf.øk	Stud.spes	Vg3
Info.tekn.	Stud.spes	Vg2
Info.tekn.	Stud.spes	Vg3

Felles programfag	Utd.program	Trinn
	Idrett	Vg2
	Idrett	Vg3
	MDD	Vg2
	MDD	Vg3
	Formgiv	Vg2
	Formgiv	Vg3
	Med./komm	Vg3

**Årsramme 466,5/622**

Fellesfag	Utd.program	Trinn
Norsk*	Stud.spes	Vg2
Norsk*	Stud.spes	Vg3
Samisk 1. spr.	Stud.spes	Vg2
Samisk 1. spr.	Stud.spes	Vg3
Samisk 2. Spr	Stud.spes	Vg2
Samisk 2. Spr	Stud.spes	Vg3
Norsk*	Yrkesf/På	Vg3
Norsk*	Idrett	Vg2
Norsk*	Idrett	Vg3
Norsk*	MDD	Vg2
Norsk*	MDD	Vg3

**Årsramme 496/661**

Fellesfag	Utd.program	Trinn
Norsk*	Stud.spes	Vg1
Norsk*	Idrett	Vg1
Norsk*	MDD	Vg1
Fremmedspråk	Stud.spes	Vg2
Fremmedspråk	Stud.spes	Vg3
Fremmedspråk	Idrett	Vg2
Fremmedspråk	Idrett	Vg3
Fremmedspråk	MDD	Vg2
Fremmedspråk	MDD	Vg3
Matematikk	Yrkes/På	Vg3
Matematikk	Idrett	Vg2
Matematikk	MDD	Vg2
Matematikk	Stud.spes	Vg2

Valgfrie programfag	Utd.program	Trinn
Engelsk	Stud.spes	Vg2
Engelsk	Stud.spes	Vg3
Latin/Gresk	Stud.spes	Vg2
Latin/Gresk	Stud.spes	Vg3
Hist/filosofi	Stud.spes	Vg2
Hist/filosofi	Stud.spes	Vg3
Entr./bedriftsu.	Stud.spes	Vg2
Entr./bedriftsu.	Stud.spes	Vg3
Nær.øk	Stud.spes	Vg2
Nær.øk	Stud.spes	Vg3
Medie/info	Stud.spes	Vg2
Medie/info	Stud.spes	Vg3
Ma/str/led	Stud.spes	Vg3
Rettslære	Stud.spes	Vg3
Pol/samf	Stud.spes	Vg2
Pol/samf	Stud.spes	Vg3
Matematikk	Stud.spes	Vg2
Matematikk	Stud.spes	Vg3
Geofag 1/2	Stud.spes	Vg2
Geofag 1/2	Stud.spes	Vg3
Fysikk	Stud.spes	Vg2
Fysikk	Stud.spes	Vg3
Kjemi	Stud.spes	Vg2
Kjemi	Stud.spes	Vg3
Bio	Stud.spes	Vg2
Bio	Stud.spes	Vg3
Tekno/forsk	Stud.spes	Vg2
Tekno/forsk	Stud.spes	Vg3
Fremmedspråk	Yrkes/På	Vg3

\* Når det faktiske antall elever i klassen er 1-15, økes årsrammen med 52,5/70 timer.

For lærere som har redusert undervisningstid pga. funksjon som kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver m.fl., brukes årsramme 607,5/810.

**Undervisning av elever fra ulike utdanningsprogram/programfag og/eller opplæringsnivåer i samme undervisningstime**

Dersom en lærer skal ha undervisning i forskjellige utdanningsprogram/programfag og/eller opplæringsnivåer med ulike årsrammer for undervisning, skal laveste årsramme brukes.

**Prosjekt til fordypning**

Årsrammen for undervisning for prosjekt til fordypning er den samme som for felles programfag på gjeldende utdanningsprogram. Ved undervisning av en gruppe elever i prosjekt der målene i læreplanen er hentet fra flere utdanningsnivåer og/eller utdanningsprogram, gjelder laveste årsramme for undervisning.

## **SFS 2301 Helsetjenesten mv.**

### **1 Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet.

Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

### **2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

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

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2019 til 31.12.2020.

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

### **3 Gang- og reisetid**

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

### **4 Erstatning av materielle skader i den kommunale helsetjenesten**

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

### **5 Tillegg for virksomhetsleder ved alders- og sykehjem o.l.**

Virksomhetsleder som pålegges vaktplikt/hjemmevakt og/eller søndagstjeneste skal ha dette definert i en arbeidsplan jf. aml. § 10-3.

Som fast kompensasjon for arbeid/utrykning på vekten betales minst kr. 310 per vaktdøgn. 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.

Dersom det ikke er praktisk mulig å opprette en hjemmevaktordning fordelt på flere, gis et årlig tillegg på minst kr. 41 000 per år. Tillegget er full kompensasjon for generell beredskap samt arbeid/utrykning i denne forbindelse.

## **6 Pensjon**

Tilleggene etter denne avtalen er pensjonsgivende, jf. HTA, kapittel 2 punkt 2.1.1 og HTA kapittel 3, punkt 3.7.

### *Merknad:*

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

*Lønnsfastsettelse skjer i henhold til Hovedtariffavtalen. For helsepersonell som utfører tjeneste i fengsel vurderes særskilt godtgjørelse for dette arbeidet lokalt.*

*Helsesøstre som mottar beredskapstillegg etter SFS 2301 Helsetjenesten mv., 01.01.2015 – 31.12.2016, beholder tillegget som en personlig ordning.*

## **SFS 2302 Fysioterapitjenesten**

### **1 Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jfr § 4-3 mellom KS og Fagforbundet

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler 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.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2019 til 31.12.2020.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst en måneds varsel før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen 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.



## **SFS 2303 Psykologtjenesten**

### **1 Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jfr § 4-3 mellom KS og Fagforbundet.

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

### **2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

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

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2019 til 31.12.2020.

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

### **3 Særbestemmelser**

Psykolog utfører psykologisk arbeid under faglig veiledning/støtte fra annen psykolog.

# **SFS 2304 Tannlegetjenesten**

## **1 Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jfr. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

## **2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

Denne særavtalen gjelder for tannleger tilsatt i fylkeskommuner som er medlemmer i KS' arbeidsgivervirksomhet.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2019 til 31.12.2020.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst en måneds varsel før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen 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 per 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 2309 Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten (RAB)**

### **1 Hjemmelsgrunnlag m.v.**

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jfr. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

### **2 Avtalens omfang, ikrafttredden og varighet**

Avtalen gjelder som rammeavtale for tannhelsepersonell definert som bonusenhet (BE) og tilsatt i fylkeskommuner som er medlemmer i KS' arbeidsgivervirksomhet.

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2019 til 31.12.2020.

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

### **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.

### **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 à-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 tilsettingsforholdet. Det foretas avregning ved dato for opphør.

## **SFS 2404: Brann- og redningstjeneste<sup>2</sup>**

### **Del I - Innledning**

#### **1.1 - Hjemmelsgrunnlag mv.**

Særavtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og Hovedavtalen del A § 4-3 mellom KS og Fagforbundet.

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder med mindre annet er regulert i denne avtalen.

#### **1.2 - Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet**

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

Særavtalen gjelder for perioden 01.01.2019 – 1.07.2019.

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

#### **1.3 - Lokale særavtaler**

Bestemmelsene i SFS 2404 legger i stor grad opp til å være rammepreget. 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, jfr HA del A § 4-5.

#### **1.4 - Avtalens formål**

SFS 2404 skal bidra til at brann- og redningstjenesten lokalt kan utvikles for å løse pålagte samfunnsoppgaver.

#### **1.5 - Tilrettelegging for fysisk aktivitet og HMS-arbeid**

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

Det forutsettes at det innenfor 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. I denne forbindelse kan jevnlig gjennomføring av fysisk test være et godt virkemiddel.

#### **1.6 - 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.

---

<sup>2</sup> SFS 2404 gjelder uavhengig av om tjenesten er organisert som kasernert vakt eller med deltidspersonell tilknyttet hjemmevakt, lommevarsler på fritid (deltidskorps er tidligere frivillig korps) eller blanding av disse.

### ***Beredskap***

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

### ***Hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)***

Vakt i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-4(3).

### ***Overordnet vakt***

Særskilt 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).

### ***Kommentarer:***

Overordnet og underordnet vakt har i denne særavtale kun relevans til hjemmevaktbestemmelsene i pkt. 4, se også HTA kap. 1, pkt. 4.3.2 med underpunkter.

## **Del II - Kasernerte mannskap**

### **2.1 - Generelt**

Arbeidstiden for kasernert mannskap består av aktivt og passivt arbeid.

Aktivt arbeid er arbeidsoppgaver som utføres etter pålegg fra arbeidsgiver og som går utover den passive tiden. Som aktivt arbeid anses også blant annet utrykninger og nødvendig tilpasset fysisk aktivitet. Aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet.

Passivt arbeid innebærer at mannskapet må oppholde seg på arbeidsstedet i beredskap, i påvente av utrykningsoppgaver.

### **2.2 - Arbeidsplan**

Arbeidstiden skal settes opp i en arbeidsplan, jf. bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 10 og de unntak som fremgår av denne avtale.

### **2.3 - Ukentlig arbeidstid**

Ukentlig arbeidstid, inkludert aktiv og passiv arbeidstid, skal ikke overstige gjennomsnittlig 42 timer per uke. Arbeidstiden skal i den ordinære arbeidsplanen ikke overstige 48 timer i noen enkelt uker. Ved helt spesielle behov kan arbeidstaker som sier seg villig, arbeide inntil en døgnvakt ekstra

#### **2.3.1 - Fordeling av aktiv og passiv arbeidstid**

Aktivt arbeid, inkludert planlagte og uforutsette aktiviteter, skal ikke overstige 21 timer i snitt per uke. Ved utarbeiding av arbeidsplanen må det tas hensyn til at også utrykninger og uforutsette hendinger som oppstår i den passive tiden skal inngå i disse timene.

Når en av de lokale parter krever det skal det på bakgrunn av korpsets erfaringstall vurderes hvorvidt den gjennomsnittlige aktive arbeidstiden er korrekt fastsatt. Helt ekstraordinære hendelser inngår ikke i erfaringstallene.

Viser egne erfaringstall at den aktive arbeidstiden (faktisk medgått tid) i gjennomsnitt overstiger 21 timer per uke over 6 måneder må den aktive arbeidstiden reduseres.

Med henvisning til arbeidsbelastningen (omfanget av aktivt arbeid) kan partene lokalt avtale en annen fordeling av passiv og aktiv arbeidstid, dog ikke utover 42 timer per uke i snitt.

Alternativt kan de lokale parter 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.

## **2.4 - Vaktlengder**

Arbeidsplanen kan legges opp med inntil 24 timers vakter på ukedager. Ved bruk av 24 timers vakter må det være minst to påfølgende fridøgn. Vakt i helg kan være inntil 48 timer sammenhengende.

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

### ***Kommentarer:***

Spisetiden beregnes til 1,5 time i løpet av 24 timer, jf. Aml. § 10-9.

Med helt ekstraordinære hendinger menes innsats ut over 24 timer, unntatt herfra er imidlertid etterslukking og vakthold.

Ved uenighet om beregning av erfaringstall behandles tvisten etter reglene i Hovedavtalens Del A, § 7.

## **2.5 - Arbeidstakere dagarbeidstid**

For arbeidstakere med dagarbeidstid gjelder HTAs kap.1 § 4, punkt 4.2 om 37, 5 timer per uke.

## **2.6 - Arbeidstakere med kombinert tjeneste**

Arbeidstiden er 37,5 timer per uke for arbeidstakere med dagarbeidstid og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, jf. pkt. 4.1 i denne avtale.

Arbeidstakere med kombinert tjeneste kan ikke pålegges en 42 timers arbeidstidsordning.

## **2.7 - Utrykning for kasernert mannskap**

Kasernert mannskap gis ikke ekstra godtgjørelse i tidsrom som faller innenfor vaktplanen, se dog HTA kap. 1 § 5, pkt. 5.4.1.

### ***Kommentarer:***

Utrykning ut over vaktplanen betales som overtid.

## **Del III - Deltidspersonell**

### **3.1 - Utrykning for deltidspersonell**

For utrykning utenom den tid deltidspersonell står til arbeidsgivers disposisjon, betales overtidsgodtgjøring iht HTA kap. 1, pkt 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 1 time. Utgifter til reise ved utrykning godtgjøres etter kommunens reiseregulativ.

For hjemmevakt se pkt. 4.2.

### **3.2 - 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.

Samlet arbeidstid i hoved- og bistilling kan være opptil 2080 timer per år.

**Kommentarer:**

Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens ytre ramme for alminnelig arbeidstid.

**Del IV - Hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)****4.1 - Særskilt om hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)**

Hjemmevakt regnes ikke med i arbeidstiden.

Den avtalte hjemmevaktsperioden godtgjøres med ordinær timelønn delt på fem (1:5). Partene lokalt kan, i stedet for godtgjøring, avtale at vekten helt eller delvis avspaseres.

**Kommentarer:**

Eventuelle ubekvemstillegg godtgjøres iht. HTA kap.1 pkt. 4.3.2.1 og 4.3.2.2

**4.2 - Utrykning fra hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)**

Utrykning fra hjemmevakt godtgjøres som overtid etter HTA 4.3.2.1. Utrykning regnes fra alarmen går og varer til oppdragets slutt.

**Kommentarer:**

Overtid ved utrykning fra hjemmevakt gis uavhengig av om man har heltidsstilling eller deltidstilling.

**4.3 - Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)**

Døgnsatser for vaktberedskap godtgjøres etter brannvesenets dimensjoneringsforskrifter slik:

Inntil 8 000 innbyggere minimum	kr. 245 per døgn
over 8 000 innbyggere minimum	kr. 295 per døgn
over 50 000 innbyggere minimum	kr. 350 per døgn.

Når partene lokalt er enige om at hjemmevakten er særlig belastende og kompleks i forhold til det normale innen brann- og redningstjenesten, 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.

Det er innbyggertallet i forhold til tettsteder og hvordan den enkelte virksomhet har dimensjonert brannvesenet i forhold til dimensjoneringsforskriftene, som avgjør satsens størrelse.

**Del V - Diverse godtgjøringer****5.1 - Minimumstillegg for brann- og redningsledelse**

Ledere i brann- og redningstjeneste skal lønnes minst 11.000,- over dem de er satt til å lede.

**Merknad:**

Dersom underordnede gis lønnstillegg som kompensasjon for tilleggs-/spesial-/spisskompetanse eller gis særskilte funksjonstillegg, skal dette ikke innebære lønnsopprykk for ledere etter denne bestemmelse. Regelen kommer heller ikke til anvendelse i forhold til avlønning i retrettstilling eller andre særskilte forhold.



## **5.2 - Pensjonsgivende tillegg**

Faste og variable godtgjørelser etter denne særavtale er pensjonsgivende for arbeidstakere som går inn under pensjonsordningen. Godtgjørelsene gis som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.7. Overtidsbetaling og ekstra tillegg som skyldes helge- og høytidsdager er ikke pensjonsgivende.

## **5.3 - Beregning av timelønn og overtidstillegg**

Årstimetallet ved timelønnsberegning fremkommer ved å multiplisere uketimetallet med 52 uker. Årstimetallet for deltidsmannskap settes til 2080.

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år jfr. HTA kap.1 pkt. 6.4.

### ***Kommentarer:***

Uketimetallet for:

33,6 timer gir et årstimetall på 1747,2

35,5 time gir et årstimetall på 1846

37,5 tim gir et årstimetall på 1950

40 timer gir et årstimetall på 2080

42 timer gir et årstimetall på 2184

I SFS 2404 er all hjemmevakt lagt utenfor arbeidstidens uketimetall.

## **5.4 - Veksling mellom arbeidstidsordninger**

Veksling mellom arbeidstidsordninger som skyldes arbeidsgivers behov, betales som forskjøvet arbeidstid etter HTA § 6, pkt. 6.8.

## **5.5 - Varslingssystemer**

Partene kan inngå lokale særavtaler om bruk av varslingssystemer på fritiden.

### **Til protokoll:**

## **4.3 - Utrykning for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet) utgår**

Godtgjøring som for punkt 4.2

## **5.2 Risikotillegg utgår.**

Og omgjøres på følgende måte:

Risikotillegget på kr. 24,- per time for utrykning i brann- og redningstjeneste skal heretter inngå som en del av årslønna til den enkelte.

Det enkelte brannvesen skal på bakgrunn av erfaringstall siste tre år – mht. antall timer utrykning, beregne hvor mange timer den enkelte brannmann har vært på utrykning i gjennomsnitt (her kan man bruke gjennomsnitt for hele beredskapsstyrken). Antall timer multipliseres med kr. 24 og legges til som en del av årslønna.

Når en av de lokale parter krever det skal det foretas en gjennomgang av erfaringstallene siste tre år. Dersom erfaringstallene er vesentlig endret fra tidligere beregning, foretas ny beregning.

### ***Redaksjonell merknad:***

*Vedrørende beregning av tidligere risikotillegg samt ytterligere beskrivelser og forklaringer om endringer i avtalen, se B-rundskriv 9/2016*

## **ASA 4110 Oljevern**

### **AVTALE VEDRØRENDE GODTGJØRING FOR DELTAKERE I DEPOTSTYRKEN VED STATENS OLJEVERNDEPOTER**

#### **1. Varighet, regulering og interessetvist mv.**

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2019 til 31. desember 2020 og løper videre i ett år av gangen, dersom den ikke skriftlig sies opp av en av partene med minst 3 måneders varsel.

Når forhandlinger om avtalen har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekleren.

Nemndas avgjørelse er bindende for partene.

Ved behandling av ASA 4110 sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

#### **2 Godtgjøring mv.**

**2.0** Personell i depotstyrken skal normalt ikke bo lenger unna enn maks. 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. 10 200 pr. år for mannskapene.

**2.4** Leder for depotstyrken godtgjøres med kr. 47 250 pr. år. Denne godtgjøringen er for administrasjon og planlegging av innsatsen, kommando og ansvarsforhold, føring av mannskapslister m.v. i henhold til fastsatt instruks.

Depotstyrkens nestleder godtgjøres med kr. 26 050 pr. år for arbeid i samsvar med instruks.

**2.5** For forhøyet beredskap, aksjoner og utøvelse gjelder følgende:

**a) Forhøyet beredskap**

Depotstyrker som ved varsel blir bedt om å være i beredskap skal ha en kompensasjon på kr. 952/1039 pr. døgn for hhv. mannskaper/tilsynsmenn 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. 404/462 for hhv. mannskaper/tilsynsmenn og leder/nestleder) for fremmøte selv om aksjonen avblåses.

**b) Aksjon**

Aksjon godtgjøres med hhv. kr. 404/462 pr. time + kost for mannskaper og leder/nestleder.

Aksjon ut over 10 dager godtgjøres med hhv. kr. 808/924 pr. time + kost for mannskaper og leder/nestleder.

Dersom aksjonen 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 satser i statens særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands § 10.

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

**c) Øvelser, kurs, seminarer og annet arbeid**

Øvelser som medfører overnatting, godtgjøres med kr. 2 424 pr. døgn + kost. Overskytende del av døgn på 6 timer eller mer regnes for helt døgn.

Øvelser uten overnatting godtgjøres med kr. 234 pr. time + kost. Reisetid godtgjøres tilsvarende.

Dokumentert tap av lønn i ordinære stilling i forbindelse med øvelser uten overnatting dekkes med inntil kr. 234 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.

Antall timer for øvelse per dag bør ikke overstige 9 timer pr. dag. For øvelse utover 9 timer utbetales timelønnsatsen (kr. 234).

**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. 81 200 pr. år.

Det forutsettes 416 – firehundre og seksten – timers arbeid pr. år. Godgjøringen inkluderer også kompensasjon for ubekvem arbeidstid, smusstillegg etc. Arbeid utover 416 timer pr. år skal være pålagt av Kystverket og godtgjøres med kr. 195 pr. time. Ved utrykning til fremskutt depot godtgjøres tilsynsmann tilsvarende mannskaper i depotstyrken.

Deltakelse som tilsynsmann opphører ved fylte 67 år. Ved enighet kan de fortsette til fylte 70 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 under aksjoner for leder, nestleder, tilsynsmenn og mannskaper gis etter de retningslinjer for tjenestetelefon som gjelder for hver enkelt kommune.

### **8 Deltakelse i depotstyrken**

Deltakelse i depotstyrken opphører ved fylte 60 år. Ved enighet kan videre deltakelse i depotstyrken vurderes for ett år av gangen.

### **9 Arbeidstøy**

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