



SÆRAVTALER:

		Varighet
SGS – 1001	Reiseregulativet	1.1.2023 - 31.12.2024
SGS – 1002	Arbeidstøy og musikkinstrumenter	1.1.2021 - 31.12.2024
SGS – 1010	Følge av pasient/klient/bruker/elev	1.1.2023 - 31.12.2024
SGS – 1020	OU – midler	1.1.2023 - 31.12.2024
SGS - 1030	Avlastere	1.1.2023– 31.12.2024
SGS - 2020	Pensjonsordninger	1.1.2022 – 31.12.2023
SFS – 2201	Barnehager, SFO, skole og familiebarnehager	1.1.2022 – 31.12.2023
SFS – 2208	PPT - Supervisjon	1.1.2023 - 31.12.2024
SFS - 2213	Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring	1.1.2022 – 31.12.2023
SFS – 2301	Helsetjenesten m.v. <i>Forhandlinger ikke slutført. Gammel avtale gjelder på ettervirkning</i>	1.1.2021 - 31.12.2022

Sist oppdatert: 02.02.2023

Merk at avtaleteksten til SGS 2020 og SFS 2213 ikke ligger i dette samledokumentet.

Disse ligger imidlertid tilgjengelig KS hjemmesider her: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/saravtaler/>



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, ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjelder for arbeidstakere som er omfattet av Hovedtariffavtalen/Bedriftsavtalen - Hovedtariffavtale for selvstendige bedrifter i kommunal sektor.

Avtalen gjelder for perioden 1.1.2023 – 31.12.2024.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst tre måneders 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 skyssutlegg, 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 skyssutlegg, 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. 15 300 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.

Protokolltilførsel

Partene skal samarbeide om å kartlegge bruken av egen bil i alle tjenester i kommunene. Kartleggingen skal gjennomføres innen utgangen av juni 2024 og danne grunnlag for forhandlingene om SGS 1001 i neste periode. Arbeidet skal igangsettes innen 1. oktober 2023.

SGS 1002 - Arbeidstøy og musikkinstrumenter

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

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 1.1.2021 – 31.12.2024.

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 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 01.01.2023-31.12.2024.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst tre – 3 – måneders varsel 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 fremkomme.

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)¹, 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 $\frac{1}{2}$ timelønn eller avspaseres etter avtale ut fra forholdet 1:2.
- b) Passiv tjeneste betales med $\frac{1}{3}$ 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. 480 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. Alle godtgjøringer betales av kommunen. Eventuelle trygderefusjoner eller lignende forhold vedrørende reisen, gjøres opp direkte med kommunen.

¹ Ved ytelser etter HTA kap. 1 § 8 betales passiv tjeneste med $\frac{1}{3}$ timelønn.

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 planfestet arbeidstid 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. 1415
Lørdager og søndager:	Kr. 1730
Helge- og høytidsdager:	Kr. 1800

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 planfestet arbeidstid 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. 1870
Lørdager og søndager:	Kr. 2250
Helge- og høytidsdager:	Kr. 2400

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.

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 1.1.2023 til 31.12.2024

Særavtalen må sies opp skriftlig tre - 3 - måneder 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](#).

[Hovedtariffavtalens](#) bestemmelser og sentrale særavtaler gjelder ikke, med mindre noe annet er særskilt regulert i denne avtalen.

2. Avtalens omfang, ikrafttreden 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 01.01.2023 – 31.12.2024.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst tre – 3 – måneder 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:

	01.01.2023 – 31.12.2023
Etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-6 (1) nr. 2	Minst kr 95 per time
Etter barnevernloven	Minst kr 76 per time

Lønn utover minstelønnssetningene skal vurderes. Følgende legges til grunn for vurderingen:

- Omfanget av aktiv tid
- Antall barn
- Krav til kompetanse
- Brukers funksjonsnivå
- Arbeidsbelastning

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 SGS 2020 Pensjonsordninger.

6.3.1 Avlastere som er alderspensjonister

Alderspensjonister, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler jf. SGS 2020 Pensjonsordninger, Del II, kapittel 1, § 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*	kr 221	kr 290
Besøks-/avlastningshjem**	kr 358	kr 416

* 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, Creo, Skolenes Landsforbund, FO, Delta, Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet og Norsk Ergoterapeutforbund.

[HTAs](#) bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2 Avtalens ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2022 til 31.12.2023.

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 styverstillingen.

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 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 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 i følge 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. 1330,- 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.

Vedlegg: Protokoll 25.01.2022

Saks.nr. 21/02535-5 **Dato:** 25.01.2022
Sted: Kommunenes hus
Parter: KS
Sak: Forhandlinger om SFS 2201 for perioden
01.01.2022-31.12.2023

Til stede:

KS:

Kjersti Myklebust, Trond Kalhagen og Unn Wahl Karlsen

1. SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehage prolongeres for perioden 1.1.2022-31.12.2023.

2. Pkt. 4.3 Kompensasjon Kompensasjonen justeres opp til kr. 1.330,- pr. barn per måned med virkning fra 01.01.2022.

3. Til protokoll

a) Kommentar til punkt 3.2:

«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging, for- og etterarbeid. Behovet for tid til planlegging, for- og etterarbeid kan variere i løpet av et år, men skal minst være 4 timer i gjennomsnitt pr. uke for den enkelte. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger/i samråd med det pedagogiske personalet. Dette innebærer at styrer har et overordnet ansvar og må vektlegge den enkelte pedagogiske leders/barnehagelærers behov for tid. Betydningen av at det pedagogiske personalet sikres medinnflytelse understrekes. Partene påpeker betydningen av og behovet for planlegging, for- og etterarbeid for å sikre god oppfølging av det enkelte barn og av barnegruppen. Det er viktig at pedagogiske ledere og barnehagelærere får bruke timene til formålet. Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.

b) Kommentar til punkt 3.5:

I de tilfeller partene har inngått avtale om lønnsreduksjon på 11 % for arbeidstakere som i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret (dvs. 38 uker + 5 planleggingsdager) skal det tilsettes i den stillingsprosenten de faktisk jobber i utenom arbeidsfrie perioder, men med 11 % lønnstrekk.

c) Arbeidsgruppe

Det nedsettes en arbeidsgruppe som i avtaleperioden vurderer behovet for å utarbeide felles veiledning om praktisering av avtalen når det gjelder «det øvrige personalet» i skole og skolefritidsordninger. Aktuelle temaer i dette arbeidet er først og fremst arbeidstid og heltid.

KS

SFS 2208: Avtale for pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste (PPT) supervisjon

1 Hjemmelsgrunnlag m.v

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

- Fagforbundet
- Skolenes Landsforbund
- FO
- Delta
- Norsk Psykologforening
- Utdanningsforbundet
- Norsk Skolelederforbund
- Det Norske Diakonforbund
- Samfunnsviterne
- Norsk Lektorlag

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 1.1.2023 til 31.12.2024.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst 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.

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. 5, 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 2301: Helsetjenesten m.v.

1 Hjemmelsgrunnlag mv.

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

mellom KS og

- Delta
- Det Norske Diakonforbund
- Den Norske Jordmorforening
- Den norske legeforening
- Fagforbundet
- FO
- NITO
- Norsk Fysioterapeutforbund
- Norsk Sykepleierforbund
- Norsk Psykologforening
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Norges Farmaceutiske Forening
- PARAT

HTAs 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 1.1.2021 til 31.12.2022.

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. 326 per vakt døgn. 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. 43 100 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.

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

