



Særavtaler KS

omtanke

solidaritet

samhold

Sentrale særavtaler
(generelle og forbundsvisе)
2007–2008

mellom
Fagforbundet/
Landsorganisasjonen i Norge
og KS



FAGFORBUNDET

Forside:
Illustrasjonsfoto: Jan Lillehamre.

Forord Særavtaler KS med utløp 31.12.08

Både generelle og forbundsvisse særavtaler er reforhandlet. Ved forrige særavtalerevisjon ble det brudd i forhandlingene på flere avtaler. Dette resulterte i at noen av avtalene ble brakt inn i hovedtariffoppgjøret i 2006.

Både SGS 1020 OU-midler, SGS 1004 Ledere SGS 1002 Arbeidstøy og musikk-instrumenter og SFS 2404 Brann- og redningstjenesten ble revidert ved tariffrevisjonen 06 og gitt virkningstid til 31.12.2008.

Som følge av denne revisjonen SGS 1004 Ledere avviklet og tatt inn i fellesbestemmelsene punkt 2.4.

3

KS brøt forhandlingene om SFS 2201 Barnehager, skolefritidsordninger og skole. Tvisten skal løses i nemnd. Bruddgrunnlaget var spørsmålet om avsatt tid til ledelse og administrasjon. Avtalen er tatt med i samlingen, og punktene det tvistes om er markert for å synliggjøres. Når avgjørelsen foreligger vil resultat legges ut som oppdatert avtale på hjemmesiden.

Brannavtalen trykkes med partenes felles kommentarer samt merknaden fra Riksmeklingsmannens møtebok.

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

SFS 2601 Transportavtalen trykkes særskilt og legges ut på Fagforbundets hjemmesider.

Vennlig hilsen



Jan Helge Gulbrandsen



Ann-Mari Wold

Reiseregulativet innenlands (SGS 1001)

Sentral generell særavtale vedrørende:

1001 – Reiseregulativet for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008.

mellom KS

og:

LO Kommune

Fagforbundet

El & IT Forbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen

Musikernes fellesorganisasjon

Skolenes landsforbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

KFO

Bibliotekarforbundet

Det norske maskinistforbund

Farmasiforbundet

Parat

Norsk Radiografforbund

Norsk Skolelederforbund

Lærernes Yrkesforbund

Sosialtjenestemennenes Landsforbund

STAFO

UNIO:

Utdanningsforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Sykepleierforbund

Det Norske Diakonforbund

Universitet- og Høgskoleutdannedes Forbund

Den norske kirkes Presteforening

Norsk Forskerforbund

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund

Den norske Lægeforening

Den norske tannlegeforening

Den norske Veterinærforening

Norges Juristforbund

Naturviterforbundet

Norsk Psykologforening
 Tekna
 Siviløkonomene
 Samfunnøkonomenes Fagforening
 Norsk Lektorlag
 Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
 Samfunnsviternes Fagforening
 Norges Ingeniørforening – NITO
 Den Norske Jordmorforening
Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:
 Norges Farmaceutiske Forening
 Samnemnda for NF og NKrF

§ 1 Forholdet til Hovedtariffavtalen (HTA)

5

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

§ 2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjelder for arbeidstakere tilsatt i kommuner/fylkeskommuner/ virksomheter som er medlemmer i arbeidsgivervirksomheten i KS.
 Avtalen gjelder for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008.

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

§ 3 Utgiftsdekning på tjenestereiser

Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende regler for statens tjenestemenn i 2Regulativ for reiser innenlands for statens regning med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i kommunesektoren for tjenestereiser innenlands.

Tjenestereiser i utlandet

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

§ 4 Plikt til å stille bil til disposisjon

Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan inngå avtale om at arbeidstakeren stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Som kompensasjon for ovennevnte forpliktelse kan det avtales en godtgjørelse på inntil kr. 8.500,- pr. år.

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

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

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

Arbeidstøy og musikkinstrumenter (SGS 1002)

SGS nr. 1002 Sentral generell særavtale vedrørende

Arbeidstøy og musikkinstrumenter

01.05.2006-31.12.2008

mellom

KS

og

LO-Kommune

EL & IT-forbundet

Fagforbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

Musikernes fellesorganisasjon

Skolenes Landsforbund

YS-K – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund-Kommune

Bibliotekarforbundet

Det Norske Maskinistforbund

KFO

Lærernes Yrkesforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Skolelederforbund

Parat

Sosialtjenestemennenes Landsforbund

Yrkestrafikkforbundet

UNIO

Det Norske Diakonforbund

Den norske kirkes Presteforening

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Forskerforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund

Utdanningsforbundet

Akademikerne – Kommune

Arkitektenes Fagforbund

Den norske lægeforening

Den norske tannlegeforening

Den Norske Veterinærforening

Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening

Naturviterforbundet

Norges Juristforbund

Norsk Lektorlag

Norske Siviløkonomers Forening

Norsk Psykologforening

Samfunnsviternes Fagforening

Samfunnsøkonomenes Fagforening

Tekna

Frittstående forbund

NITO – Norges Ingeniørorganisasjon (samarbeidsavtale med Akademikerne-K)

Den Norske Jordmorforening (samarbeidsavtale med Akademikerne-K)

Norges Farmaceutiske Forening

Samnemnda for NF og NKrF

Arbeidstøy og musikkinstrumenter (SGS 1002)

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen kap. 0. Særavtalen gjelder for arbeidstakere omfattet av Hovedtariffavtalen § 1. Avtalen gjelder for perioden 01.05.2006–31.12.2008.

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.

Følge av pasient/klient/elev (SGS 1010)

Sentral generell særavtale vedrørende

1010 Følge av pasient/klient/elev

for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008

mellom

KS

og

LO – kommune:

Fagforbundet

El & IT Forbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen

Musikernes fellesorganisasjon

Skolenes Landsforbund

Unio:

Den norske kirkes Presteforening

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Forskerforbund

Norske Fysioterapeutforbund

Norsk Sykepleierforbund

Utdanningsforbundet

Det Norske Diakonforbund

Universitet- og Høgskoleutdannedes Forbund

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – kommune – YS-K:

Bibliotekarforbundet

Det norske maskinistforbund

KFO

Norsk Radiografforbund

Norsk Skolelederforbund

Parat

Yrkestrafikkforbundet

Lærernes Yrkesforbund

Sosialtjenestemennenes Landsforbund

Akademikerne – kommune:

Arkitektenes fagforbund

Den norske Lægeforening

Den norske tannlegeforening

Den norske Veterinærforening

Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening
Naturviterforbundet
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk Psykologforening
Siviløkonomene
Samfunnsviternes Fagforening
Samfunnsøkonomenes Fagforening
Tekna

Følgende øvrige arbeidstakerorganisasjoner:

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

11

1 – Forholdet til Hovedtariffavtalen (HTA)

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

2 – Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

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

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

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

Avtalen gjelder for perioden 1.1.2007 – 31.12.2008.

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

Del I

3 – Følge av pasient/klient/reise med elever

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

3.1 Beregning av reisetid og arbeidstid

a) Reisetid

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

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

Reisetid regnes som arbeidstid i de tidsrom arbeidstakeren har tilsyn med pasient(er)/klient(er)/elev(er), medregnet nødvendig ventetid.

Som et minimum medregnes arbeidstiden etter oppsatt arbeidsplan.

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

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

Reisetid innenfor oppsatt arbeidsplan medregnes som arbeidstid.

Reisetid utenfor oppsatt arbeidsplan medregnes lik 1/4 tid.

Overtids- og/eller fritidskompensasjon gis ikke på reisedager som er arbeidsdager.

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

3.2 Hviletid

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

3.3 Særskilt arbeidstid

Reguleres av HTA kapittel 1 § 5.

3.4 Overtid

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

Overtiden godtgjøres med timelønn pluss 50% tillegg.

3.5 Godtgjøringer og utgiftsdekning

Godtgjøringer og utgiftsdekning gis iht. kommunalt reiseregulativ.

Alle godtgjøringer betales av kommunen. Eventuelle trygderefusjoner eller

liknende forhold vedrørende reisen, gjøres opp direkte med kommunen.

4 – Ferieopphold og opphold på institusjon/leirskole

4.0 Innledning

Punkt 4 regulerer hvilke forhold som skal ivaretas ved planlegging samt under ferieopphold/opphold på institusjon, leirskole, ekskursjonssted eller lignende. Avtalen forutsetter en plan for personaldisponering i forhold til antall pasient(er)/klient(er)/elev(er) og deres tjenestebehov og at det på forhånd settes opp arbeidsplaner som viser fordeling/medregning av arbeidstid.

4.1 Lokal tilpasning

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

13

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

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

4.2 Arbeidstid

For undervisningspersonalet erstatter egne regler om arbeidstid og kompensasjon, jf SFS2213, punktene 4.2 a og b nedenfor.

- a. Arbeidstid ved ferieopphold/opphold på leirskole er i prinsippet arbeidstid etter Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen.
 - b. De lokale avtalene skal inneholde bestemmelser om hvordan arbeidstiden utover ordinær arbeidsplan skal kompenseres i henhold til AML's bestemmelser om gjennomsnittsberegning. De lokale parter finner de løsninger som er mest hensiktsmessig for det enkelte oppholdet.
 - c. Der arbeidstaker i hovedsak får hvile/sove, medregnes tidsrommet 23.00 til 07.00 lik 1/3 tid.
 - d. For den tiden oppholdet varer, gis arbeidstakeren et tillegg på minimum kr. 230 pr. døgn. Påbegynt døgn over 6 timer, regnet fra reisens begynnelse, godtgjøres som fullt døgn.
- For mindre enn 6 timer gis ingen kompensasjon.

4.3 Overtid

Overtid etter pkt. 4.2 framkommer ved at det i den beregnede arbeidstid gjøres fradrag for arbeidstid i henhold til arbeidsplan.

Overtiden godtgjøres med timelønn pluss 50% tillegg.

Del II

5 – Bestemmelser for undervisningspersonale ved reise til/fra og opphold ved bemannet leirskole

5.0 Innledning

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

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

5.1 Arbeidstid

Medfølgende lærer godskrives 9 timer av arbeidsplanfestet tid 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 arbeidsplanfestet tid fastsettes lokalt, dog slik at dette minimum tilsvarer vedkommendes gjennomsnittlige undervisningsplikt.

5.2 Godtgjøring

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

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

Ordinære hverdager (mandag – fredag):	kr. 950
Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager:	kr. 1150

5.3 Kostgodtgjørelse

Medfølgende undervisningspersonale omfattes av kostgodtgjørelse etter

kommunalt reiseregulativ for reisen til og fra leirskolen og for eventuell diett som ikke blir dekket på leirskolen.

5.4 Avspasering

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

Protokoll

Partene har inngått en protokoll om at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere videre utvikling av SGS 1010, bl.a med grunnlag i partenes erfaringer med praktiseringen av avtalen. Arbeidsgruppen skal levere rapport innen 1. april 2008.

OU-midler (SGS 1020)

Sentral generell særavtale vedrørende:

SGS 1020 – OU-midler

01.05.2006-31.12.2008

mellom

KS

og

LO-Kommune

EL & IT-forbundet

Fagforbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere

Musikernes fellesorganisasjon

Skolenes Landsforbund

YS-K – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund-Kommune

Bibliotekarforbundet

Det Norske Maskinistforbund

KFO

Lærernes Yrkesforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Skolelederforbund

Parat

Sosialtjenestemennenes Landsforbund

Yrkestrafikkforbundet

UNIO

Det Norske Diakonforbund

Den norske kirkes Presteforening

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Forskerforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund

Utdanningsforbundet

Akademikerne – Kommune

Arkitektenes Fagforbund

Den norske lægeforening

Den norske tannlegeforening

Den Norske Veterinærforening

Krigsskoleutdannede offiserers Landsforening

Naturviterforbundet

Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norske Siviløkonomers Forening
Norsk Psykologforening
Samfunnsviternes Fagforening
Samfunnsøkonomenes Fagforening
Tekna

Frittstående forbund

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

1 – Hjemmelsgrunnlag m.v

17

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.
Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.05.2006 til 31.12.2008.

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.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel pr. ansatt, er kr. 376,- pr. år.
Arbeidstakernes andel er kr. 188,- pr. år.

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

Innenfor avtalens finansieringsprinsipp i 1. ledd, kan kronebeløpene reguleres i forbindelse med hovedtariffoppgjørene.

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.

Data fra PAI-registeret foregående år legges til grunn for innkreving av premie.

6 – Administrasjon

De avsatte midlene administreres av KS.

18

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

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

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

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

7 – Midlenes fordeling

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

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

Overføring av midler skjer på følgende måte:

a) De midler som fordeles til forhandlingssammenslutningene disponeres av disse etter regler de selv fastsetter i samsvar med pkt. 3. Overføring av midlene skjer snarest mulig etter 1. juli.

b) De forhandlingsberettigede frittstående 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.

Til protokoll

Partene er enig om at endringer i satsene i avtalens pkt. 4 Finansiering gjøres gjeldende fra 1.1.2007.

Det foretas redaksjonelt ajourhold av arbeidstakerorganisasjoner med partsforhold og oppretting av UHO til Unio.

Naturforvaltning (SFS 2102)

Særavtalen er inngått med hjemmel i HTA kap. 0.

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

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

20

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

Avtalen gjelder fra 01.01.2007 – 31.12.2008.

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

Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager (SFS 2201)

1 – Innledning

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen kap. 0 mellom Kommunenes Sentralforbund

og

Fagforbundet, Musikernes Fellesorganisasjon, Skolenes Landsforbund, Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere, KFO, Utdanningsforbundet, Norsk Skolelederforbund og Norsk Ergoterapeutforbund.

21

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2005–31.12.2006.

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

Oppsigelsen skal skje skriftlig.

2 – Generelt

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

3 – Særbestemmelser – barnehager, 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 – Styrer i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jfr. HTA kap. 1 § 2.3. I barnehage med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer. Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse opp-

gavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35% av styrers stilling.

Det forutsettes at ovenstående ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.(Tvist om bestemmelsen)

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

3.1.2 – Daglig leder i skolefritidsordningen

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

Partene forutsetter at dette ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.(Tvist om bestemmelsen)

3.2 – Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)

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

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

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

3.3 – Det øvrige personalet

3.3.1 – Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggings-tid 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/planleggings-tid 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).

23

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 Fellesbestemmelsene § 7 gjelder følgende:

Førskolelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer Fellesbestemmelsene § 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser. Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover lovens ferielengde iht. 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 §§ 46, 47 og 48. En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under § 6 i Fellesbestemmelsene og må da kompenseres ifølge disse bestemmelser.

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

4.2 – Reduksjon av lønn

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

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

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

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

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

4.3 – Kompensasjon

I tillegg betales som kompensasjon for kost, slitasje på hus, møbler, lys, brensel, hold og vask av sengeklær mv. kr 900,– per 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

Partene er enige om at avtalen prolongeres med følgende justeringer:

Pkt. 1. Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2005 – 31.12.2006.

Pkt. 4.3. Kompensasjonsbeløpet endres til kr. 900,- per måned.

Pedagogisk-psykologisk rådgivningstjeneste (PPT) (SFS 2206)

1 – Forankring, ikrafttredelse og varighet

Særavtalen er inngått med hjemmel kap. 0 i HTA.

Avtalen gjelder fra 01.01.2007 – 31.12.2008.

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

Utover bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

2 – Arbeidstid/personlig ordning

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

3 – Ferie/personlig ordning

Tilsatte i PP-tjenesten følger ferielovens bestemmelser.

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

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

1 – Forankring, ikrafttredelse og varighet

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

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

Avtalen gjelder fra 01.01.2007-31.12.2008.

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

Ut over bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

2

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

3

Dersom det ved det enkelte kontor ikke er tilsatt PP-rådgiver som er kvalifisert til å gi veiledning, jf. pkt. 4, søkes veiledning dekket på annen måte så langt det er praktisk mulig.

Det forutsettes at veiledning gis individuelt. Når geografiske eller andre hensyn spesielt tilsier det, kan veiledning gis i grupper med maksimalt tre deltakere. Arbeidsgiver dekker utgifter som følger av slik veiledning.

4

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

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

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

5

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

Ansatte ved kinoer (SFS 2210)

1 – Forankring, ikrafttredelse og varighet

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

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

Avtalen gjelder fra 01.01.2007 – 31.12.2008.

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

Ut over bestemmelsene i Hovedtariffavtalen gjelder følgende:

2 – Arbeidsplaner

2.1 Det utarbeides arbeidsplaner i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

2.2 Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at den ukentlige fridagen som er erstatning for arbeid på søndag, legges til søndag to ganger pr. kvartal.

Helsetjenesten m.v. (SFS 2301)

1 – Forholdet til Hovedtariffavtalen (HTA)

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

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

2 – Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

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

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008.

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

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

3 – Særbestemmelser – hjelpeordninger for hjemmene

3.1 – Hjemmehjelp

For overnatting på arbeidsstedet gjelder samme bestemmelser som for husmorvikarer.

3.2 – Husmorvikarer

Arbeidstiden skal i alminnelighet ligge mellom kl. 06.00 og kl. 18.00.

Lørdag ettermiddag samt søn? og helgedager er fritid. Hertil kommer én fridag (virkedag) pr. måned som kompensasjon for uregelmessige spisepauser og uregelmessig arbeidstid.

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

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

3.3 – Gang- og reisetid

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

4 – Omsorg for psykisk utviklingshemmede – tjeneste i psykiatriske institusjoner, boliger, og lignende -erstatning

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

5 – Diverse tillegg

5.1 – Helsesøster

I perioder hvor kommunen ikke har lyktes med å ha tilsatt jordmor, gis helsesøster et beredskapstillegg på minst kr. 5 600 per år.

5.2 – Styrer i helse- og sosialtjenesten

Tillegg for styrer ved alders-, syke-, barne-, føde-, mødre hjem o.l

31

Styrer som pålegges vaktplikt/hjemmevakt og/eller søndagstjeneste skal ha dette klart definert i en arbeidsplan, godkjent av institusjonens styre eller annet kompetent organ (jf. arbeidsmiljøloven § 10-3).

Som fast kompensasjon for arbeid/utrykning på vekten betales kr. 215 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.

I de tilfelle der det pga. bemanningssituasjonen ikke er praktisk mulig å opprette en hjemmevaktordning fordelt på flere, gis et årlig tillegg på minst kr 28 500 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, kap 2 punkt 2.1.1 og HTA kap 3, punkt 3.3.

Merknad:

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

Fysioterapitjenesten (SFS 2302)

1 – Forholdet til hovedtariffavtalen (HTA)

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

2 – Avtalens omfang, ikrafttredden og varighet

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

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008.

32

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

3 – Arbeidstid

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

4 – Godtgjøring for forelesning/undervisning

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

5 – Deltakelse i fylkeslegens kurs

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

6 – Avlønning fysioterapeut i turnusåret

Lønn for fysioterapeut i turnusåret settes til minst kr 243.000 pr år med virkning fra 01.05.2006.

Psykologtjenesten (SFS 2303)

1 – Forholdet til Hovedtariffavtalen (HTA)

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

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

2 – Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

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

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008.

33

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

3 – Særbestemmelser

3.1 Grunnstilling som psykolog utfører psykologisk arbeid under faglig veiledning/støtte fra overordnet psykolog.

3.2 Sjefspsykologen har det faglige ansvar for psykologene og/eller den psykologiske virksomheten.

Tannlegetjenesten (SFS 2304)

1 – Forholdet til Hovedtariffavtalen (HTA)

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

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

2 – Avtalens omfang, ikrafttredden og varighet

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

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2007 – 31.12.2008.

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

3 – Særbestemmelser

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

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

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

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

Godtgjøring for slik forlenget arbeidstid avtales mellom de lokale parter.

Leger og turnusleger i kommunehelse-tjenesten, herunder leger i fastlege-ordningen (SFS 2305)

§ 1 Forholdet til hovedtariffavtalen og andre avtaler

1.1 Særavtalen er inngått med hjemmel i HTA kap 0. HTAs bestemmelser gjelder med mindre annet fremgår.

1.2 I tillegg gjelder Forskrift om fastlegeordning, bestemmelsene i Sentral avtale mellom staten/KS og Den norske lægeforening (Statsavtalen) og Avtale mellom Kommunenes Sentralforbund og Den norske lægeforening om fastlegeordning i kommunene (Rammeavtalen).

35

§ 2 Omfang, ikrafttreden og varighet

2.1 Særavtalen gjelder for leger tilsatt i kommuner som er medlemmer i KS' arbeidsgivervirksomhet.

2.2 Avtalen gjelder for perioden 01.07.2006 – 30.06.2008.

2.3 Særavtalen må sies opp skriftlig minst én måned før gyldighetstiden utløper. Dersom den ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, forlenges den automatisk for ett år om gangen.

§ 3 Lønn mv

3.1 Partene tilrår kommunene å etablere hensiktsmessig samarbeid innen samfunnsmedisin, herunder interkommunale ordninger. Partene vil i avtaleperioden spesielt følge utviklingen av rekrutteringen til samfunnsmedisinske stillinger og evaluere dette. For turnusleger og medisinske studenter med lisens settes lønnen til kr 340 000 per år.

3.2 Leger med arbeidsoppgaver og arbeidstid knyttet til skoleåret tilsettes i deltidsstilling.

§ 4 Arbeidstid

4.1 Arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Ved full tids kurativ praksis kan det ikke stilles vilkår om listeansvar ut over 1500 innbyggere, jf § 12 a) i forskrifter om fastlegeordningen.

4.2 Avtale mellom KS og Dnlf med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12
(4)Partene er enige om at arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid m.v., jf aml § 10, ikke gjelder i forbindelse med legevakt og forlenget arbeidstid etter punkt 4.4 nedenfor. Arbeidstidens lengde på lege- vaktsentral fremgår av vaktplan utarbeidet i samarbeid med legenes tillits- valgte.

4.3 Avviket fra lovens arbeidstidsbestemmelser i forbindelse med legevakt gjelder både i de tilfeller der kurativt og offentlig legearbeid for kommunen er basert på et ansettelsesforhold og i de tilfeller der legearbeidet er basert på avtalepraksis.

4.4 For leger i full stilling kan kommunen og legenes tillitsvalgte inngå tidsbe- grenset avtale om forlenget arbeidstid for leger som ønsker det. Avtalen kan sies opp fra begge parter med en måneds varsel.Godtgjøring avtales lokalt.

§ 5 Praksiskompensasjon – fravær fra allmennpraksis pga kommunal deltidstilling

5.1 Leger med fastlegeavtale får praksiskompensasjon etter følgende tabell

<i>timer pr. uke</i>	<i>årsbeløp</i>
1.....	6533
2.....	13071
3.....	19606
4.....	26144
5.....	32683
6.....	39218
7.....	45753
8.....	52290
9.....	57923
10	64359
11	69309
12	74259
13	80448
14 t.o.m 24.....	86636

5.2 Dersom legen har flere deltidstillinger skal disse ses i sammenheng. Det tilstås ikke kompensasjon for omgjorte stads- eller distriktslegestillinger. Det tilstås heller ikke kompensasjon i forbindelse med deltidstillinger i form av legevakt.

5.3 Lege som utøver deltidsstillingen ved eget kontor og som selv bærer alle utgifter ved virksomheten, gis en kompensasjon på kr. 181 per time i stedet for kompensasjon etter punkt 5.1.

5.4 Praksiskompensasjon er ikke lønn.

5.5 Vilkår for praksiskompensasjon

a) Legen skal ha avtale med kommunen om fastlegepraksis for minimum 600 innbyggere.

b) Legepraksisen skal utøves fra et kontor som minst inneholder venterom og kontorrom.

c) Utgiftene til drift av legepraksisen skal dekkes av legen selv.

d) Det skal utarbeides arbeidsavtale som blant annet viser når deltidsstillingen skal utføres, jf aml § 14-6.

37

§ 6 Kommunalt organisert øyeblikkelig hjelp på dagtid

6.1 Fastlønnet lege og allmennlege med individuell avtale plikter å delta i kommunalt organisert øyeblikkelig hjelp på dagtid etter bestemmelsene nedenfor.

6.2 Kommunens befolkningsansvar innebærer at legetjenesten i kommunen må være tilstrekkelig til også å dekke tilreisende samt innbyggere utenfor fastlegeordningen.

6.3 Legen skal i sin åpningstid innrette sin praksis slik at øyeblikkelig hjelp-trengende kan mottas og vurderes.

6.4 Kommunen kan innstallere og bekoste (inklusive kostnader til drift) et øyeblikkelig hjelp-nummer eller/og helseradionett der AMK-sentral/legevakt-sentral kan komme i kontakt med legen innenfor den avtalte åpningstid. Nummeret skal kun gjøres kjent for AMK/LV-sentral.

6.5 Kommunal organisering! kommuner med inntil 20 000 innbyggere kan kommunen organisere at minst én lege til enhver tid er tilgjengelig for øyeblikkelig hjelp-nummeret/helseradionettet. For dette tilstås selvstendig næringsdrivende lege beredskapsgodtgjøring etter punkt 7.8, klasse 1.

§ 7 Legevakt utenom ordinær åpningstid

7.1 Fastlønnet lege og allmennlege med individuell avtale plikter å delta i legevakt utenom ordinær åpningstid, herunder interkommunal legevaktsentral etter punkt 8. Med legevakt forstås ordinær allmennlegevakt (beredskap, konsultasjoner og sykebesøk).

7.2 Belastningen ved legevakt bør normalt ikke være større enn tredelt vakt.

7.3 Det gis fritak fra legevakt når legen av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Gravid i de 3 siste måneder av svangerskapet gis fritak når vedkommende ber om det og ellers når graviditeten er til hinder for deltakelse.

7.4 Fritak gis til leger som har fylt 60 år dersom de ønsker det.

7.5 Kommunen kan gi fritak når legen av personlige grunner ber om det og arbeidet uten skade kan utføres av øvrige leger. Det tas særlig hensyn til lege over 55 år.

7.6 Lege med full arbeidsuke i kommunen gis fri fra individrettet kurativt arbeid dag etter legevakt uten trekk i lønn eller basistilskudd dersom legen etter en konkret vurdering av belastningen på vekten finner at arbeid påfølgende dag blir uforsvarlig. Retten til fri bortfaller dersom den ikke tas samme dag.

7.7 Kommunen kan bestemme at legen skal være til stede i legevaktsentral e.l. i hele eller deler av vaktøgnnet. Det forutsettes at dette bare vil være aktuelt i vakt-distrikter med relativt stor pågang (vaktklasse 3 eller 4), og hvor minst 10 leger deltar. Sentralen skal være bemannet med hjelpepersonell.

7.8 Legen tilkommer beredskapsgodtgjøring per løpende time etter følgende skala:

Vaktklasse/antall min. aktivt arbeid i gjennomsnitt pr. klokke-time vakt

		<i>man – fre</i>	<i>lør – søn</i>	<i>helg – høytid</i>
1	0 – 10 min	71,15	99,60	115,15
2	11 – 25 min	32,80	50,80	57,90
3	26 – 45 min	20,65	35,85	40,65
4	over 45 min.	0	0	0

For arbeid ved legevaktsentral etter punkt 7.7 betales i tillegg kr. 32,80 pr. time.

7.9 Plassering i vaktklasse foretas som et gjennomsnitt for året etter forhandling mellom kommunen og vedkommende avdeling av Den norske lægeforening. Plasseringen forutsettes å bygge på registrering av aktivt arbeid under vakt i en representativ periode.

7.10 I kommuner med stor sesongbetont variasjon i befolkningstallet kan vaktklassen endres når forholdene tilsier det.

7.11 Blir legen pga vakans i stilling/hjemmel alene i vaktordning gis 50% tillegg til ordinær godtgjøring i vedkommende vaktklasse fra første dag.

7.12 I perioder det ikke er mulig å opprettholde minst 3-delt vakt forhøyes godtgjøringen for 2-delt vakt med 25%.

7.13 For ekstravakter som skyldes sykefravær og som varsles mindre enn 48 timer i forveien gis fast lege i vaktordningen 50% forhøyet godtgjøring.

7.14 Legen innkrever og beholder egenandel, reisetillegg, skyssgodtgjøring og refusjon som vedkommende tilkommer etter normaltariiffen.

7.15 Eier av privat legekantor som etter kommunens bestemmelse benyttes som sentralt behandlingssted og utgangspunkt for legevaktvirksomheten, gis en årlig kompensasjon for merutgifter ved at flere leger anvender kontoret tilsvarende kr. 2,50 pr. innbygger. Det forutsettes at legen selv dekker alle utgifter til kontorhold.

7.16 Dersom funksjonen som daglig leder tillegges lege som ikke er ansatt i annen stilling i kommunen, bør det tilstås en godtgjøring på mellom kr. 8.000, og kr. 28.000, pr. år, avhengig av vaktdistriktets størrelse, dog slik at høyeste beløp forutsettes anvendt i de aller største vaktdistrikter.

7.17 Det forutsettes at legen under legevakt fører journal som kan danne grunnlag for pasientstatistikk. Det avgis journalnotat til fastlege såfremt pasienten ikke motsetter seg dette.

7.18 Kommunelege I eller tilsvarende i samfunnsmedisinsk stilling uten andre avtalte legeoppgaver i kommunen gis fritak fra legevakt dersom vedkommende ønsker det.

§ 8 Legevakt i interkommunal legevaktsentral i tiden 2300 – 0800

8.1 Timelønn i henhold til befolkningsgrunnlag

<i>Legevaktdistrikt</i>		<i>Timelønn</i>	<i>Timelønn spesialist</i>
I	< 30 000	318	381
II	30 000 – 60 000	422	506
III	60 000 – 90 000	538	631
IV	> 90 000	630	755

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

8.3 For vakansvakter som varsles mindre enn fire virkedager før vakt gis et tillegg på 25%.

8.4 For avtaleleger og fastlønnsleger hjemmehørende i legevaktdistriktet ytes skyssgodtgjøring etter kommunenes reiseregulativ for reise til og fra legevaktsentral.

8.5 For reiser til og fra legevaktsentral tilstås avtaleleger og fastlønnsleger hjemmehørende i legevaktdistriktet kr 120 per påbegynt halvtime utover 30 minutter hver vei.

8.6 Ved eventuelt sykebesøk utgående fra legevaktsentral skal kommunen organisere skyss. Ved bruk av egen bil ytes skyssgodtgjøring etter kommunenes reiseregulativ.

8.7 Eventuell bakvakt godtgjøres etter punkt 7.8, vaktklasse 1.

8.8 For legevaktdistrikt III og IV gjelder dessuten:

Lege hjemmehørende i vakt-distriktet med full arbeidsuke i kommunen kan ta fri fra individrettet kurativt arbeid ordinær virkedag (mandag – fredag) etter legevakt uten trekk i lønn eller basistilskudd, dersom legen etter en vurdering av belastningen på den konkrete vakten finner at arbeid påfølgende dag blir uforsvarlig. Dersom avtalelege tar fri har legen rett til kr 650 som kompensasjon for tapt inntjening (egenandeler og trygderefusjon). Kompensasjonen utbetales på grunnlag av skriftlig krav fra legen i forbindelse med hvert enkelt fravær fra praksisen. Det skriftlige kravet tjener som dokumentasjon for fraværet og som grunnlag for utbetaling av kompensasjon for tapt inntjening. Ikke avviklet fritid dagen etter vakt medfører at fritid og kompensasjon bortfaller.

8.9 For legevaktdistrikt I og II: For legevaktdistrikt I og II gjelder punkt 7.6.

8.10 Administrasjon av legevakt er kommunens ansvar. Det kan inngås avtale med lege om administrasjon av legevakt.

8.11 Trygderefusjoner og egenandeler tilfaller kommunen.

8.12 Dette punktet (8) gjelder for ordinær allmennlegevakt (beredskap, konsultasjoner og sykebesøk).

8.13 Bestemmelsene under dette punktet (8) er uttømmende for så vidt gjelder godtgjøringer og andre vilkår.

§ 9 Reisetillegg, skyssgodtgjøring mv

41

9.1 Med mindre reisetiden er medregnet i arbeidstiden, gis deltidstilsatt avtalelege reisetillegg etter normaltariffen når legen for å tjenestegjøre i deltidstillingen reiser til og fra sitt faste kontorsted. Det ytes dessuten skyssgodtgjøring i samsvar med kommunalt reiseregulativ.

9.2 Skyssgodtgjøring i samsvar med kommunelt reiseregulativ tilstås for reiser mellom to eller flere tjenestesteder samme dag, bl.a. til og fra utekontor. Slik reisetid regnes som arbeidstid.

9.3 Ved tilkallinger utenom fastsatt arbeidstid tilkommer legen skyssgodtgjøring i samsvar med det kommunale reiseregulativet og reisetillegg etter normaltariffen dersom utgiftene ikke refunderes av folketrygden.

9.4 Godtgjøring etter dette punkt bortfaller dersom offentlig legearbeid utbetales som honorar etter ASA 4310 punkt 12.4.

§ 10 Utdanningspermisjoner

10.1 Det legges til grunn at arbeidsgiver og legene i den enkelte kommune innenfor gjeldende reglementer, opplæringsplaner, avtaler o.l. samarbeider om å legge forholdene til rette slik at eventuell utdanning i samfunnsmedisin, allmennmedisin og arbeidsmedisin kan skje på hensiktsmessig måte. Det vises til Hovedtariffavtalen kap 1, § 14 Permisjoner.

10.2 Utgifter til videre? og etterutdanning skal legen fortrinnsvis søkes dekket av fond iht sentral avtale (statsavtalen).

10.3 Lege som er spesialist i allmennmedisin gis nødvendig fri med lønn for å fornye godkjenningen.

10.4 Dersom det i forbindelse med ansettelsen er ønsket spesialistkompetanse, gis vedkommende spesialist permisjon med lønn i utdannelsesøyemed i tilsammen 4 måneder per 5 års periode.

10.5 Ved lønnet permisjon gjøres fradrag for lønn fra annen arbeidsgiver.

10.6 Tidspunkt for permisjon skal godkjennes av kommunen.

§ 11 Spesielt for turnusleger

42

11.1 Turnuslege skal arbeide under veiledning og tilsyn av lege i kommunehelsetjenesten i medhold av de plikter som er pålagt denne i en fastlegeordning. Tjenesten skal for øvrig fylle vilkårene i forskrifter til lov om helsetjenesten i kommunene, § 2. Tjenesten skal tilrettelegges slik at målbeskrivelsen for turnustjenesten oppfylles.

11.2 Trygghetstillegg: Når turnuslegen har legevakt skal kommunen etablere en ordning der turnuslegen kan konsultere annen lege over telefon. Annen lege skal fortrinnsvis være vakthavende lege i nabokommunen. Kommunen godtgjør denne legen med kr. 270 pr. vaktdøgn.

11.3 Unntaksvis må turnuslege arbeide alene i praksis uten fast veiledning og tilsyn av kommunelege i praksisen. Slik tjeneste godtgjøres ut fra lokal avtale når tjenesten varer sammenhengende i mer enn 5 dager. Protokolltilførsel fra Den norske lægeforening: Legeforeningen har det prinsipielle syn at turnuslegearbeid alene i praksis uten fast veiledning og tilsyn av kommunelege ikke er i tråd med faglige krav til legevirksomhet. Vi erkjenner likevel at regelverk/avtaler knyttet til disse forhold utformes på en annen arena enn i forhandlingene om SFS 2305. Av den grunn anser vi det formålstjenlig å beholde formuleringen i 11.3.

11.4 Turnusleger tilstås permisjon med lønn og dekning av kursutgifter for pålagt deltakelse i fylkeslegenes kurs i offentlig helsearbeid samt i forbindelse med annen relevant veiledning spesielt tilrettelagt for turnusleger.

11.5 Turnuslege innlemmes i kommunens tjenestepensjonsordning (TPO) i henhold til bestemmelsene i HTA selv om ansettelsesforholdet er kortere enn 6 måneder.

11.6 Turnuslege skal tilbys tilfredsstillende boligforhold i samsvar med de normer som gjelder for turnusleger ved sykehus.

11.7 Turnusleger har plikt, med mindre særlige grunner tilsier noe annet, til å bo i den anviste bolig eller dekke kommunens eventuelle husleietap hvis boligen ikke kan leies ut midlertidig til andre.

11.8 Hvis turnusleger tilbys unormalt stor bolig eller bolig av særlig lav standard, fastsettes husleie etter særskilt avtale med turnuslegen.

11.9 Kommunen står som utleier av boligen, også overfor andre enn turnuslegen hvis denne ikke ønsker å benytte boligen. Dersom turnuslegen ikke ønsker å benytte boligen står han/hun ansvarlig overfor kommunen for husleien, jf dog 11.7.

11.10 Eventuell permisjon ved flytting avgjøres av arbeidsgiver etter søknad.

§ 12 Overgangsordning

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

Rammeavtale om bonusordning i tannhelsetjenesten (RAB) SFS 2309

1 – Forholdet til Hovedtariffavtalen (HTA)

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

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

2 – Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

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

Avtalen gjelder for perioden 01.01.2007-31.12.2008.

Avtalen må sies opp skriftlig minst én måned før gyldighetstiden utløper.

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

3 – Generelt om avtalen

Rammeavtalen baserer seg på tilpasninger gjennom lokale forhandlinger.

Avtalen skal åpne muligheten for variert praksis ved behandling av alle typer klientell, bedre inntjening til fylkeskommunen og bedre avlønning av tannhelsepersonellet, som omfattes av avtalen. Bonus utbetales i tillegg til regulativlønn etter lokal avtale basert på fylkeskommunens planlagte virksomhet vedrørende tannhelsetjenesten.

Partene har i fellesskap registrert at det er behov for stimulerings tiltak, 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) fratrasket inntekter fra tann-teknikerarbeid. 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 a`konto-utbetaling 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

Brann- og redningstjeneste (SFS 2404)

Del I – Innledende bestemmelser

1.1 – Forholdet til Hovedtariffavtalen

Denne særavtale (SFS 2404) er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 41 femte ledd og HTAs kap. 0 (HA).

HTAs bestemmelser gjelder med mindre annet er bestemt i denne avtale.

Kommentarer

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

47

Bestemmelsene i SFS 2404 legger i stor grad opp til å være rammepreget. Partene lokalt må, innenfor særavtalens rammer, tilpasse bestemmelsene gjennom lokal særavtale med hjemmel i SFS 2404, jf. også HA del A § 4-5, fjerde og femte avsnitt.

Når SFS 2404 ikke avviker fra HTA, gjelder bestemmelsene i HTA. Ved lokal uenighet bringes denne inn for de sentrale parter, jf. HAs tvistebestemmelser. De sentrale parter kan forut for tvistebehandlingen bringe saken inn i et sentralt samarbeidsutvalg.

1.2 – Avtalens virkeområde

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

Kommentarer:

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 blandinger av disse.

1.3 – Ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjelder for perioden 01.05.2006–31.12.2008.

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

Kommentarer

Særavtalen har annen utløpstid enn Hovedtariffavtalen.

1.4 – Definisjoner*Heltidspersonell*

Personell som har heltidsstilling eller andel av heltidsstilling som hovedstilling.

Deltidspersonell

Personell tilsatt i brannvesenet i stilling som ikke er hovedstilling.

Kasernert vakt

Personell i vakt på brannstasjon.

Beredskap

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

Hjemmevakt

Vakt i henhold til arbeidsmiljølovens § 46 nr. 9.

Overordnet vakt

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/underordnet vakt)

Overordnet og underordnet vakt har i denne særavtale kun relevans til hjemmevakt-bestemmelsene i pkt. 3, se også HTA kap. 1, pkt. 4.3.2 med underpunkter.

Del II – Arbeidstid**2.1 – Arbeidstakere – kasernert vakt**

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

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

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

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

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

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

49

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

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

Kommentarer

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

Til 1. ledd:

Den samlede arbeidstid i arbeidsplanen skal ikke overstige 42 timer per uke. Spisetiden beregnes til 1,5 time i løpet av 24 timer, jf. aml § 51 nr. 1. Planlagte og uforutsette aktiviteter må ikke overstige 21 aktive timer i gjennomsnitt per uke.

Til 2. ledd

I arbeidsplanen må det også tas hensyn til at utrykninger og uforutsette hendinger som oppstår i den passive tiden skal tas med i beregningsgrunnlaget ut fra brannvesenets egne erfaringer for aktive timer.

Til 3. ledd

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

Til 4. ledd

Viser egne erfaringstall at den aktive arbeidstiden (faktisk medgått tid) i

gjennomsnitt overstiger 21 timer per uke over 6 mnd. (første gang fra 01.03.2003), må den aktive arbeidstiden i arbeidsplanen reduseres. Ønsker de lokale parter å opprettholde aktivitetsnivået og gjeldende arbeidstidsordning, avtaler partene en økonomisk godtgjøring for dette.

Til 5. ledd

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

2.2 – Vaktsentraler

For arbeidstakere som arbeider på alarmsentraler gjelder HTAs § 4.

Kommentarer

50 Dette betyr at den ukentlige arbeidstiden enten er 37,5 timer, 35,5 timer eller 33,6 timer avhengig av hvordan arbeidstidsordningen er innrettet i forhold til bestemmelsene i HTA kap.1 § 4.

2.3 – Arbeidstakere med dagarbeidstid

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

2.4 – Arbeidstakere med kombinert tjeneste

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

Kommentarer:

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

2.5 – Arbeidstakere med annen hovedstilling i virksomheten

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

Kommentarer:

Samlet arbeidstid i hoved- og bistilling kan være opp til 2080 timer per år. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens ytre ramme for alminnelig arbeidstid.

Del III – Lønn og godtgjørelser

3.1 – Timelønnsberegning

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

Kommentarer

Uketimetallet for:

33,6 timer gir et årstimetall på 1747,2

35,5 time gir et årstimetall på 1846

36,0 timer gir et årstimetall på 1872

37,5 tim gir et årstimetall på 1950

38,0 timer gir et årstimetall på 1976

40,0 timer gir et årstimetall på 2080

42,0 timer gir et årstimetall på 2184

51

I SFS 2404 er all hjemmevakt lagt utenfor arbeidstidens uketimetall.

3.2 – Overtid

Overtid beregnes etter årslønn dividert på 1850 timer.

Kommentarer

1850 timer legges til grunn uavhengig av årstimetallet i henhold til pkt. 3.1.

3.3 – Veksling mellom arbeidstidsordninger

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

Kommentarer

Når varsel gis samme dag/etter kontortid dagen før, skal forskjøvet arbeidstid betales som ordinær overtid. Ved tidligere varsel betales 50% tillegg til ordinær timelønn samt ubekvemstillegg i henhold til pkt. 3.6.

3.4 – Utrykning for kasernert mannskap

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

Kommentarer

Utrykning ut over vaktplanen betales som overtid.

3.5 – Særskilt om hjemmevakt

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

Kommentarer

Etter HTA kap. 1, pkt. 4.3.2.1 og 2 gis også ubekvemstillegg for en femtedel av tiden mellom kl. 17.00 og 06.00. (Overordnet hjemmevakt får dog ikke kvelds- og nattillegg).

3.5.1 – Utrykning fra hjemmevakt

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

Kommentarer

HTA kap.1, pkt. 4.3.2.1 gis overtid ved utrykning fra hjemmevakt uavhengig av om man har heltidsstilling eller deltidsstilling.

3.5.2 – Utrykning for overordnet hjemmevakt

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

Kommentarer

Bestemmelsen innebærer at de to første utrykningstimene dekkes av den faste døgngodtgjørelsen, jf. pkt. 3.5.4. Overtidsgodtgjørelse som utbetales etter HTAs bestemmelser utbetales etter 2 timer.

3.5.3 – Utrykning utenfor hjemmevakt

Utrykning for deltidspersonell med hovedstilling i virksomheten godtgjøres som overtid etter HTA når arbeidet varer utover full stilling per dag eller uke. Utrykning for personell som ikke har hovedstilling i virksomheten godtgjøres med timelønn og eventuelle ubekvemstillegg etter ansettelseskontrakten/HTA.

Kommentarer

1. Ledd

Ansatte i virksomheten må for å få overtidsbetaling etter HTA kap.1 § 6, enten oppfylle full stillings timetall per dag og/eller per uke.

2. Ledd

Overtidsgodtgjørelse utbetales når 7,5 time per dag er oppfylt. For utrykning på kveld og natt, lørdag, søndag, helge- og høgtidsdager som ikke betales som overtid, utbetales ubekvemstillegg i tillegg til ordinær timelønn etter HTA.

3.5.4 – Godtgjøring for overordnet hjemmevakt

Døgnsatser for vaktberedskap godtgjøres etter brannvesenets dimensjoneringsforskrifter slik:

inntil 8000 innbyggere	minimum kr. 150,– per døgn,
over 8000 innbyggere	minimum kr. 200,– per døgn.
over 50 000 innbyggere	minimum kr. 250,– per døgn.

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

53

Kommentarer til 1. ledd

Døgnsatsene for overordnet hjemmevakt er nå inndelt i to satser ut fra innbyggertall. Det er innbyggertallet i forhold til tettsteder og hvordan den enkelte virksomhet har dimensjonert brannvesenet i forhold til dimensjoneringsforskriftene, som avgjør satsens størrelse.

3.6 – Særskilt godtgjøring for kasernert mannskap

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

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

Kommentarer

1. ledd

Per løpende time i tidsrommet kl. 17.00 til 24.00 betales et tillegg etter tabellsats i HTA.

2. ledd

Per løpende time i tidsrommet kl. 24.00 til 06.00 betales et tillegg på kr. 18,–.

3.7 – Lommemottaker/-varsler

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

Kommentarer

Ved uenighet gjelder HA § 6-2 om lokal nemnd.

Del IV – Endringer i nemnd 2004/2005

4.1 – Minimumstillegg for brann- og redningsledelse

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

4.2 – Tilrettelegging for fysisk aktivitet

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

4.3 – Lokale særavtaler

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

Intensjonserklæring

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

Følgende er tatt inn i Riksmeklingsmannens møtebok punkt f) angående SFS 2404 Brann- og redningstjenesten.

Utviklingsarbeide – Branntjenesten

Brannvesenets kompetanse og ressurser er viktige for samfunnets og befolkningens trygghet. Framtidens brannvesen vil møte nye utfordringer og økte samfunnskrav.

De sentrale parter erkjenner at brannvesenet står foran store utfordringer, særlig innenfor området forebyggende brannvern.

Partene konstaterer med uro den vekst i antall branner, omkomne og skadete mennesker i branner og ulykker. På denne bakgrunn er man enig om å analy-

sere situasjonen, og hver for seg og sammen ta ansvar for å initiere prosesser som skal munne ut i forslag til hvordan den kommunale branntjenesten skal møte utfordringene og hva som naturlig vil høre inn under branntjenestens kjerneområder.

Forebyggende arbeid, inklusive opplysningsarbeid og tilsynsfunksjoner knyttet til brannforebygging vil være naturlige og nødvendige arbeidsoppgaver. Mål for arbeidet må være å forbedre kvaliteten på innsatsen og fremme forslag til tiltak. Arbeidstidsordninger må også være tema slik at tilrettelegging av kompetanseutvikling, bruk av kompetanse og ressurser kombineres med normalisering av arbeidsfri og helgefri.

Avtale vedrørende godtgjøring for deltakelse i depotstyrken ved statens oljeverndepoter (ASA 4110)

1 – Varighet, regulering m.v.

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2007 til 31. desember 2008 og løper videre i ett år av gangen, dersom den ikke skriftlig sies opp av en av partene med minst 3 måneders varsel.

2 – Godtgjøring m.v.

2.0

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

2.1

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

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

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

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

Det forutsettes at deltakere i depotstyrken har alminnelig god helse.

2.2

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

2.3

Deltakelse i depotstyrken godgjøres med kr 6.465,- pr. år for mannskapene.

2.4

Leder for depotstyrken godtgjøres med kr 34.482,- pr. år. Denne godtgjøringen for administrasjon og planlegging av innsatsen, kommando og ansvarsforhold, føring av mannskapslister m.v. i henhold til fastsatte instruks.

Depotstyrkens nestleder godtgjøres med kr 18.319,- pr. år for arbeid i samsvar med instruks.

2.5

For forhøyet beredskap, utrykning og øvelse gjelder følgende:

a) Forhøyet beredskap.

Depotstyrker som ved varsel blir bedt om å være i beredskap skal ha en kompensasjon på kr. 626,-/683,- pr. døgn for hhv. mannskaper og leder/nestleder. Antall døgn avrundes til nærmeste hele døgn frem til utrykning eller nedtrapping av beredskapen.

Depotstyrker som innkalles, skal møte på depot og får en minstekompensasjon på 2 x timelønn (kr 229,-/245,-) for fremmøte selv om aksjonen avblåses.

b) Utrykning.

Utrykning godtgjøres med h.h.v. kr 229,- og kr 245,- pr. time + kost for mannskaper og leder/nestleder.

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

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

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

c) Øvelser

Øvelser som medfører overnatting, godtgjøres med kr 1.590,- pr. døgn + kost. Overskytende del av døgn på 6 timer eller mer regnes for helt døgn.

Kortvarig øvelse (uten overnatting) godtgjøres med h.h.v. kr 130,- og kr 142,- pr. time + kost for mannskaper og leder/nestleder. Reisetid godtgjøres tilsvarende. Dokumentert tap av lønn i ordinær stilling i forbindelse med øvelser uten overnatting dekkes med inntil kr. 160,- pr. time.

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

2.6

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

3 – Tilsynsmann

Tilsynsmann som i samsvar med instruks skal føre tilsyn med Statens depot, og utføre enkelt vedlikehold av materiellet, godtgjøres med kr 54.120,- pr. år.

Det forutsettes 8 – åtte – timers arbeid pr. uke. Godtgjøringen inkluderer også kompensasjon for ubekvem arbeidstid, smusstillegg etc. Arbeid utover 416 timer pr. år skal være pålagt av Kystverket og godtgjøres med kr 130,- pr. time. Ved utrykning til fremskutt depot godtgjøres tilsynsmann tilsvarende mannskaper i depotstyrken.

Tilsynsmann deltar ikke i depotstyrken.

Deltakelse som tilsynsmann opphører ved fylte 67 år.

4 – Godkjenning fra arbeidsgiver

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

5 – Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser

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

6 – Skyssutgifter

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

7 – Telefongodtgjørelse

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

8 – Deltakelse i depotstyrken

Deltakelse i depotstyrken opphører ved fylte 60 år.

9 – Arbeidstøy

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



FAGFORBUNDET