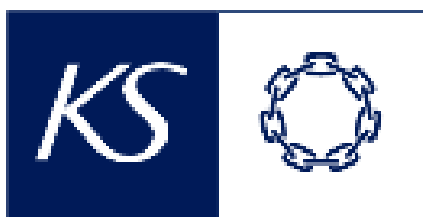


Veileder til SFS 2201

Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager
- om arbeidstid i skolefritidsordning og skole



FO



Ved forhandlingene om SFS 2201- Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager i januar 2022 ble partene enige om følgende i protokoll:

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.

Bakgrunnen for at dette ble nedfelt i protokollen er tilbakemeldinger fra kommuner, fylkeskommuner og tillitsvalgte om at det er usikkerhet om hvordan man skal håndtere arbeidstidsbestemmelsene for arbeidstakere i skole og SFO som følger skoleåret helt eller delvis.

Statistikk fra PAI¹ viser at det er en høy andel deltidsansatte blant øvrige personale i skole og SFO, særlig gjelder dette assistenter og fagarbeidere. Også arbeidstakere med høyskoleutdanning jobber i noen grad deltid. I tråd med intensjonene bak heltidserklæringen og partenes arbeid for heltidskultur, er partene opptatt av at flest mulig arbeidstakere i skole og SFO skal jobbe i 100 % stilling med 100 % lønn, og ønsker å bidra til at dette skal skje i så stor grad som mulig.

I en tid med mangel på arbeidskraft er det vesentlig å bruke personalressursene fullt ut, og det vil derfor være hensiktsmessig å se hele kommunen/fylkeskommunen under ett.

Det er ulike måter å legge opp arbeidstiden for det øvrige personalet i skole og SFO. I denne veilederen går vi gjennom noen av disse.

Planlegging/samarbeid/tilrettelegging

I henhold til SFS 2201 pkt. 3.4 skal det avsettes 37,5 time pr år til planlegging/samarbeid for arbeidstakere i barnehager/SFO/skole. For deltidsansatte avsettes en forholdsmessig del av dette.

I pkt. 3.3 i SFS 2201 slås det fast at personalet i barnehager, skolefritidsordninger og skole skal gis «nødvendig tid» til planlegging og tilrettelegging. Denne tiden kommer i tillegg til de 37,5 timene med planlegging i pkt. 3.4 nevnt over.

Når det gjelder personalet som er gitt ansvar for gjennomføring av aktiviteter i skolefritidsordninger, er det fastslått at slik planleggings-/tilretteleggingstid minst må utgjøre 5 % av arbeidstiden, jf. pkt. 3.3.2. Behovet for nødvendig tid etter henholdsvis pkt. 3.3.2 og 3.3.3 kan variere fra skole til skole og mellom ansatte med ulikt ansvar, kompetanse og erfaring. Lokale parter drøfter dette behovet, og finner gode løsninger tilpasset lokale behov.

Arbeidstakere som følger skoleåret

Det er en egen bestemmelse om arbeidstakere som følger skoleåret nedfelt i særavtale SFS 2201 – Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager. I særavtalens pkt. 3.5. står det følgende:

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.

¹ KS' register for lønns- og personalopplysninger om ansatte i kommunal sektor, se mer her: [Om KS' register for lønns- og personalopplysninger - KS](#)

Bestemmelsen betyr at arbeidstakere i SFO/skole skal tilsettes i 100 % stilling, forutsatt at de har en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Ved kortere arbeidstid enn 37,5 timer, reduseres stillingsprosenten tilsvarende. Dersom SFO/skolen har stengt i mer enn 5 uker, må arbeidsgiver vurdere om det finnes annet tilsvarende arbeid i kommunen/fylkeskommunen, slik at arbeidstaker får et ordinært arbeidsår.

Dersom arbeidstaker ikke pålegges annet tilsvarende arbeid, kan det avtales et lønnstrekk på 11 % grunnet forkortet arbeidsår. I disse tilfellene har arbeidstakere i SFO/skole et arbeidsår på 38 uker + 5 planleggingsdager, totalt 39 uker. Tilsettingsprosenten vil da være 100 %, men lønnsprosenten 89 % fordi arbeidstaker følger skoleåret og har et forkortet arbeidsår. Partene lokalt må avtale at en slik ordning kan gjøres gjeldende i kommunen/fylkeskommunen, på en slik måte at ordningen kan tilpasses den enkelte skoles behov. For arbeidstakere som arbeider mindre enn 37,5 timer pr. uke, dvs. er tilsatt i en deltidstilling, beregnes lønnstrekket etter pkt. 3.5 slik at det tilpasses stillingsstørrelsen.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

For arbeidstakere som følger skoleåret, kan gjennomsnittsberegning av arbeidstiden være et alternativ til 11 % lønnsreduksjon i henhold til SFS 2201 punkt 3.5. Dette for at arbeidstakeren skal kunne motta full lønn i samsvar med stillingsstørrelse samtidig som de følger skoleåret, noe som vil bidra positivt til å fremme heltidskultur. Slik gjennomsnittsberegning innebærer en komprimering av årsverket slik at arbeidstaker gjennomsnittlig jobber flere timer per uke i skoleåret, mot arbeidsfri i skolens ferier. Ved beregning av gjennomsnittlig arbeidstid pr uke, må fem uker ferie og bevegelige helligdager tas hensyn til.

SFS 2201 inneholder ikke særskilte regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Det innebærer at det er de vanlige reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som gjelder. Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 10-4 er at alminnelig arbeidstid ikke skal overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Dersom det er behov for videre rammer for gjennomsnittsberegning, åpner arbeidsmiljøloven § 10-5 for dette.

Arbeidsmiljøloven § 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

- (1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.*
 - (2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i , men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.*
-

Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er det generelt viktig å merke seg arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), som fastsetter at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Dersom slik

gjennomsnittsberegning er aktuelt, bør det gjøres en konkret vurdering av behovet for og hensiktsmessigheten av dette, som et alternativ til lønnsreduksjon som beskrevet ovenfor.

Dersom arbeidstiden gjennomsnittsberegnes slik at det oppstår arbeidsfrie perioder i løpet av året, typisk i sommer-, høst-, vinter- og påskeferie, må det like fullt fastsettes ferie for arbeidstaker i samsvar med bestemmelsene i ferieloven og HTA kapittel 1 § 7.

Gjennomsnittsberegning kan inngås på forskjellige nivåer, enten etter aml. § 10-5 (1), mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller etter aml. § 10-5 (2), mellom arbeidstaker og tillitsvalgte. I begge tilfellene er gjennomsnittsberegning noe som skal avtales. I en avtale om gjennomsnittsberegning mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver går det også an å legge inn regulering av lønnstrekk etter SFS 2201 pkt. 3.5 (som skal avtales mellom lokale parter).

Utregninger

Sentrale parter får ofte spørsmål om hvordan man skal regne ut lønn i forbindelse med ulike tilpasninger av stillingsstørrelse og lønnstrekk. Under har vi laget noen eksempler for å illustrere hvordan man kan regne. Utregningene tar utgangspunkt i en normalarbeidstid på 37,5 timer pr. uke i 100 % stilling. Lønnstrekket er på 11 % når arbeidstaker "følger skoleåret" og har et arbeidsår på $38 + 1 = 39$ uker.

1. Beregning av **lønnsprosent** når arbeidstaker er tilsatt i redusert stilling og følger skoleåret:

Arbeidstaker er tilsatt i 40 % stilling og har 11 % lønnstrekk pga. forkortet arbeidsår:

Arbeidstid: $37,5 \text{ timer pr. uke} \times 40 \% = 15 \text{ timer pr. uke.}$

Lønn: 11 % reduksjon av 40 % stilling.

$11 \% \text{ av } 40 \%: 40 \times 11/100 = 4,4 \%$

Lønn: $40 \% - 4,4 \% = \mathbf{35,6 \% \text{ lønn}}$

2. Beregning av **arbeidstimer pr. uke** for en arbeidstaker som følger skoleåret og lønnsprosenten er kjent:

Arbeidstaker med 75 % lønn:

Den reelle stillingsstørrelsen og tilsettingsprosenten for arbeidstaker med 11 % trekk vil være

$75 \%/0,89 = \mathbf{84,27 \% \text{ stilling.}}$

Arbeidstid: $84,27 \% \text{ av } 37,5 \text{ timer pr. uke} = 37,5 \times 84,27/100 = 31,6 \text{ timer pr. uke}$

3. Beregning av **stillingsprosent og lønnsprosent** for arbeidstaker som følger skoleåret når arbeidstimer per uke er kjent:

Arbeidstaker som jobber 24 timer pr. uke (mot normalt 37,5 timer):

Tilsettingsprosent: $24/37,5 \times 100 = \mathbf{64 \%}.$

Lønnsprosent: 11 % reduksjon i lønn:

$11 \% \text{ av } 64 \%: 64 \times 11/100 = 7,04 \%$

Lønn = $64\% - 7,04\% = \mathbf{56,96 \% \text{ lønn}}$

4. Beregning av lønnstrekk for arbeidstakere med et **lengre arbeidsår** enn 39 uker

Trekket på 11 % er beregnet ut ifra et arbeidsår på 39 uker (38 elevuker + 1 uke/5 dager til planlegging).

Arbeidstakere som har avtalt et arbeidsår på for eksempel 41 uker, har dermed et arbeidsår som er to uker lengre enn de som «følger skoleåret».

Lønnstrekket kan da beregnes slik:

$41 \text{ uker} + 5 \text{ uker ferie} + 2 \text{ uker bevegelige helligdager} = 48 \text{ uker}$

$48/52 \text{ uker} \times 100 = 92,3 \%$

$\text{Lønnstrekk} = 100 \% - 92,3 \% = 7,7 \%$

Pensjon

Der arbeidstakere er ansatt i 100 % stilling og det er avtalt 11 % lønnstrekk for å følge skoleåret innrapporteres 89 % lønn til pensjonsordningen. Arbeidstakere i deltidsstilling som følger skoleåret innrapporteres med lønnsprosenten som er aktuell for dem.

Ferie

Det er viktig at arbeidstakerne får fastsatt sin ferie på vanlig måte etter ferielovens bestemmelser slik at det er mulig å skille ut ferien fra arbeidsfrie perioder. Dette har blant annet betydning for eventuell erstatningsferie ved sykdom. Arbeidsgiver må på vanlig måte drøfte feriefastsetting med den enkelte arbeidstaker eller hans tillitsvalgte. Arbeidstaker skal få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest to måneder før ferien begynner, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for det. For øvrig gjelder ferielovens og hovedtariffavtalens bestemmelser om ferie tilsvarende som for andre arbeidstakere.

Avslutning

De sentrale parter er kjent med at det både er ulik fortolkning og ulik praksis av bestemmelsen om lønnstrekk i SFS 2201 i kommuner og fylkeskommuner.

De sentrale parter oppfordrer de lokale parter til å skaffe seg oversikt over hvordan SFS 2201 blir praktisert når det gjelder arbeidstid for andre ansatte i skole/SFO, og deretter drøfte dette med utgangspunkt i det som er nedfelt i denne veilederen. Målet bør være både en praktisering som er omforent mellom de lokale parter, som bidrar til god kvalitet i tjenestetilbudet, og som sikrer en som hovedregel lik praktisering mellom skoler i samme kommune/fylkeskommune. Tiltak som kan iverksettes for å øke andelen heltidsansatte bør også drøftes i denne sammenheng.

Oslo, desember 2023