



B-rundskriv nr.: B/1-2025
Dokument nr.: 24/00807-16
Arkivkode: 517
Dato: 08.01.2025
Saksbehandler: Cathrine
Gundersen
Walding

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

SGS 1030 - Avlastere, fritids- og støttekontakter

SGS 1030 er reforhandlet. Dette innebærer at det pr 1.januar 2025 er nye lønns- og utgiftssatser for avlastere og besøkshjem. Videre er avtalen utvidet til en ny del som omhandler fritids- og støttekontakter. Avtalen inneholder nå to deler; del 1 Avlastere og del 2: Fritids- og støttekontakter.

Del 1 Avlastere

Lønn

Det er i punkt 4 lagt til et ytterligere vurderingskriterium for lønnsfastsettelse utover minstelønssatsene. Det skal nå også tas hensyn til relevant erfaring ved fastsettelse av lønn utover minstelønssatsene.

Nye minstelønssatser pr 1.1.2025 er:

Etter helse- og omsorgstjenesteloven	Minst kr 107 per time
Etter barnevernloven	Minst kr 86 per time

Nytt i avtalen er også at arbeidstaker kan be om en lønnsjustering underveis i ansettelsesforholdet. Dersom det har skjedd endringer i

ansettelsesforholdet, kan arbeidsgiver vurdere om endringene tilsier en justering av lønnen. En eventuell lønnsjustering skal baseres på de samme kriteriene som ble benyttet ved den opprinnelige lønnsfastsettelsen.

Utgiftsdekning:

Dekning av utgifter er i den nye avtalen basert på tre alderskategorier, mot tidligere to.

Satsene for utgiftsdekning pr. 1.1.2025 er:

Barnets alder	0-6 år	6-10 år	10 år +
Avlaster*	Kr 237	Kr 275	Kr 316
Besøks-/avlastningshjem**	Kr 384	Kr 414	Kr 453

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

** barnevernloven

Del 2 Fritids- og støttekontakter

Denne delen er ny i SGS 1030. Fritids- og støttekontakter som er arbeidstakere, er nå en del av avtalen.

Hvorvidt en fritids- og støttekontakt er arbeidstaker eller oppdragstaker beror på en helhetsvurdering av momenter som fremgår av lov, forarbeider og rettspraksis. Arbeidstakerbergrepet er regulert i arbeidsmiljøloven § 1-8. De sentrale momentene for å avgjøre om en fritids- og støttekontakt er å anse som arbeidstaker, vil etter loven være om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. I forarbeider og rettspraksis er det trukket frem flere momenter som taler for at det foreligger et arbeidstakerforhold, det legges blant annet vekt på om vederlaget gis i en eller annen form for lønn, om tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister og om arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet. KS anbefaler at kommuner foretar en konkret helhetsvurdering av alle momentene for den enkelte fritids- og

støttekontakt, for å avgjøre om det foreligger et arbeidstakerforhold.

Det er verdt å merke at loven har fastsatt en presumsjonsregel for at det foreligger et arbeidstakerforhold. Det innebærer en formodning om at personen er arbeidstaker, med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragstakerforhold. Det skjerpende beviskravet gjelder faktiske forhold og er ikke ment å gripe inn i vektingen av de ulike momentene.

Dersom vurderingen av fritids- og støttekontaktforholdet medfører at vedkommende er å anse som arbeidstaker reguleres arbeidsforholdet av arbeidsmiljøloven. Dette innebærer blant annet at det må utarbeides en arbeidsavtale for vedkommende i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-6.

På tilsvarende måte som for avlastere, så omfattes ikke fritids- og støttekontakter av hovedtariffavtalen, med unntak av de forhold som er beskrevet i selve avtalen.

Arbeidstid

Avtalen åpner for at fritids- og støttekontakter, som er vurdert som arbeidstakere, skal ha mulighet til å ha en hovedstilling i samme kommune. Pkt. 1.1 regulerer at arbeidstiden kan være 5 timer lengre enn det som følger av arbeidstakers ukentlige arbeidstid etter hovedtariffavtalens kapittel 1 § 4 / særavtaler. Dette innebærer for eksempel at en arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer kan ha et fritids- støttekontaktforhold på toppen av dette, slik at ukentlig arbeidstid kan være inntil 42,5 timer. Arbeidstiden skal vurderes separat for hovedstillingen og for stillingen som fritids- og støttekontakt. Dette innebærer for eksempel at en dagarbeidstaker som er støttekontakt på kveld eller helg, ikke blir ansett som en turnusarbeider.

Det er viktig å merke seg at samlet ordinær arbeidstid ikke skal overstige 13 timer den enkelte dag.

Videre åpner avtalen for at nattarbeid i tidsrommet kl. 21.00 – 23.00 er tillatt for fritids- og støttekontakter.

Avtalen åpner også for at daglig hvile kan være ned til 8 timer i løpet av 24 timer, forutsatt at arbeidstakerne gis kompenserende hvile.

For fritids- og støttekontakter som er under 18 år gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 11 om nattarbeid og daglig hvile, som for andre unge arbeidstakere.

Ferie

Fritids- og støttekontakter er omfattet av hovedtariffavtalens regler om ferie og har således rett på den 5. ferieuken. Avtalen åpner imidlertid for at arbeidstaker kan utføre arbeid som fritids- og støttekontakt i den avtalefestede ferien, uavhengig av om arbeidstaker har en annen stilling i kommunen som vedkommende har ferie fra. Det understrekes at dette kun gjelder for den avtalefestede ferien.

Stillingskode

Stillingen som fritids- og støttekontakt skal rapporteres inn på stillingskode 6949.

Lønn

For fritids- og støttekontakter over 18 år er det regulert en minstesats. Det er regulert særskilte vurderingskriterier for lønnsfastsettelse utover minstelønnssatsene. Dersom arbeidstakeren har en relevant kompetanse eller erfaring, skal det vurderes om vedkommende skal lønnes utover minstelønnssatsen. Brukers funksjonsnivå og arbeidsbelastning, slik som for eksempel arbeid på kveld, helg og helligdager, skal også tas med i vurderingen om avlønning utover den fastsatte satsen.

Lønnssatser pr 1.1.2025 er:

Fritids- og støttekontakt	Minst kr 180 per time
Arbeidstaker fra 16 til 18 år	Kr 162 per time
Arbeidstakere under 16 år	Kr 144 per time

Fritids- og støttekontakter som var ansatt per 31.12.24, og som ble lønnet over minstelønssatsen i punkt 4, skal beholde den høyere satsen.

Fritids- og støttekontakten kan be om en lønnsjustering underveis i ansettelsesforholdet. Dersom det har skjedd endringer i ansettelsesforholdet, kan arbeidsgiver vurdere om endringene tilsier en justering av lønnen. En eventuell lønnsjustering skal baseres på de samme kriteriene som ble benyttet ved den opprinnelige lønnsfastsettelsen.

Pensjon og forsikring

Pensjon og forsikring reguleres på tilsvarende måte som for avlastere. Dette innebærer at dersom fritids- og støttekontakten allerede har en 100 % stilling i kommunen skal arbeidstaker ikke meldes inn i pensjonsordningen, for arbeidsforholdet som fritids- og støttekontakt.

Utgiftsdekning

Kommunen avgjør dekning av utgifter til den enkelte bruker, da behovene til brukerne kan variere. På bakgrunn av dette vedtaket må det inngås individuell avtale med fritids- og støttekontakten, som spesifiserer hvordan utgiftsdekningen skal håndteres for aktiviteter de gjennomfører sammen med brukerne.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Cathrine Walding
spesialrådgiver

Vedlegg: SGS 1030 – Avlastere, fritids- og støttekontakter

**SGS 1030 – Avlastere, fritids- og støttekontakter
mellom KS og
LO Kommune**

EL & IT-forbundet

Fagforbundet

Fellesforbundet

Fellesorganisasjonen

Creo

Skolenes landsforbund

Norsk Sjøoffisersforbund

YS Kommune

Delta

Parat

Skolelederforbundet

STAFO

Yrkestrafikkforbundet

Unio

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet

Det norske maskinistforbund

Forskerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tannpleierforening

Spir

Utdanningsforbundet

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund

Den norske jordmorforening

Den norske legeforening

Den norske tannlegeforening

Den norske veterinærforening

Econa

Juristforbundet

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening

Naturviterne

NITO - Norges Ingeniør og teknologorganisasjon

Norges Farmaceutiske Forening

Norsk Lektorlag

Norsk psykologforening

Samfunnsviterne

Samfunnsøkonomene

Tekna

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.Ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1.2025 til 31.12.2026.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst tre måneder – 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.

Del 1 Avlastere og besøkshjem

1. Avtalens omfang

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.

2. Arbeidstid

Rammene for arbeidstid er regulert i forskriften.

2.1 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.

3. 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.

4. Lønn og stillingskoder

Før lønnsfastsettelse skal følgende vurderes:

- a) Omfanget av aktiv tid
- b) Antall barn
- c) Krav til kompetanse
- d) Brukers funksjonsnivå
- e) Arbeidsbelastning
- f) Relevant erfaring

4.1 Timelønn

For arbeid som avlaster betales minimum:

	01.01.2025 - 31.12.2025*
Etter Helse- og omsorgstjenesteloven	Minst kr 107 per time
Etter barnevernloven	Minst kr 86 per time

* reguleres i henhold til protokoll

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

Arbeidstaker kan be om en lønnsjustering, basert på de samme kriterier som ved lønnsfastsettelse.

4.2 Stillingskoder

5510 – Avlaster i eget hjem*

5520 – Avlaster i brukers hjem*

5530 – Besøks- /avlastningshjem**

5. Pensjon og forsikring

5.1 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

Avlastere omfattes av Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 10.

5.2 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Avlastere omfattes av Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 11

5.3 Pensjonsforhold

Avlastere omfattes som hovedregel av SGS 2020 Pensjonsordninger.

5.3.1 Avlastere som er alderspensjonister

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

6. Utgiftsdekning

Utgiftsatser per barn per døgn:

	Barnets alder		
	0–6 år	6-10 år	10 år +
Avlaster*	Kr 237	Kr 275	Kr 316
Besøks-/avlastningshjem**	Kr 384	Kr 414	Kr 453

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

** barnevernloven

Del 2 Fritids- og støttekontakter

1. Arbeidstid

Dette punktet er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

1.1 Fritids- og støttekontakt med annen stilling i samme kommune

For fritids- og støttekontakter med annen hovedstilling i samme kommune, kan arbeidstidens lengde per uke i gjennomsnitt være 5 timer utover det som følger av reglene i hovedtariffavtalen kapittel 1 § 4 / særavtaler. Arbeidstiden vurderes separat for hovedstillingen og for stillingen som støttekontakt.

Samlet ordinær arbeidstid skal likevel ikke overstige 13 timer per dag.

1.2 Nattarbeid

Arbeid mellom kl. 21.00 og 23.00 er tillatt jf. arbeidsmiljøloven § 10-11.

For arbeidstakere under 18 år gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 11.

1.3 Daglig hvile

Arbeidstaker skal som hovedregel ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden kan ikke være kortere enn 8 timer i løpet av 24 timer.

Det skal gis kompenserende hvile dersom den arbeidsfrie perioden er kortere enn 11 timer i løpet av 24 timer.

For arbeidstakere under 18 år gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 11.

2. Ferie

Fritids- og støttekontakter omfattes av Hovedtariffavtalen, kapittel 1 § 7.

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

3. Stillingskode

6949 – Fritids- og støttekontakt

4. Lønn

Før lønnsfastsettelse skal følgende vurderes:

- a) Krav til kompetanse
- b) Brukers funksjonsnivå
- c) Arbeidsbelastning
- d) Relevant erfaring

	01.01.2025 – 31.12.2025*
Fritids- og støttekontakt	Minst kr 180 per time
Arbeidstaker fra 16 til 18 år	Kr 162 per time
Arbeidstakere under 16 år	Kr 144 per time

* reguleres i henhold til protokoll

Arbeidstaker kan be om en lønnsjustering, basert på de samme kriterier som ved lønnsfastsettelse.

5. Pensjon og forsikring

Pensjon og forsikring reguleres på tilsvarende måte som for avlastere.

6. Utgiftsdekning

Utgifter dekkes etter avtale med kommunen.

Til protokoll:

2. avtaleår pr. 1.1.2026:

Timelønnssatsene i denne avtale reguleres tilsvarende økonomisk ramme i hovedtariffavtalen kapittel 4 for 2025, avrundet opp til nærmeste hele kronebeløp.

Satser for utgiftsdekning reguleres med KPI for 2025, avrundet til nærmeste hele kronebeløp.

Fritids- og støttekontakter som var ansatt per 31.12, og som ble lønnet over minstelønnssatsen i punkt 4, skal beholde den høyere satsen.