



B-rundskriv nr.: B/8-2018
Dokument nr.: 18/03169-1
Arkivkode: 0
Dato: 21.11.2018
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Heltidskultur og nye lørdags- og søndagstillegg

1. Målet om en heltidskultur

I dag jobber om lag 70 prosent av de ansatte i helse- og omsorgssektoren deltid. Ser vi på turnusansatte i helse- og omsorg er det kun 23 prosent som jobber heltid. Selv om det har vært en liten økning de siste årene, så er andelen ganske stabil.

Det er godt kjent at heltidsstillinger er av betydning for kvaliteten på tjenestene, mens deltidsarbeid svekker kommunesektorens omdømme både som tjenesteleverandør og arbeidsgiver. For å være attraktive for fremtidens arbeidstakere, og sikre at vi har tilstrekkelig kompetanse i sektoren, er det avgjørende at vi klarer å endre organiseringen av sektoren i retning av en heltidskultur. Ved å organisere sektoren med hele stillinger oppnår vi også økt kvalitet og kompetanse i tjenestene, bedre arbeidsmiljø og faglig utvikling for den enkelte ansatte samt mer tid til ledelse og effektiv drift av organisasjonen.

Partene i kommunal sektor har siden 2013 arbeidet sammen om en heltidserklæring, hvor målet er mer heltid i kommunesektoren. Erklæringen er et resultat av en felles erkjennelse om at omfanget av deltidsarbeidet i kommunesektoren, særlig i helse- og omsorgssektoren, er for høyt. Det følger av erklæringen at

«tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg». Bedre fordeling av helgearbeidet er en av nøklene til mer heltidsarbeid i kommunal sektor. KS har sammen med partene utarbeidet to veiledere til arbeidet med heltidskultur: en veileder for lokale prosesser og en for arbeidet med lokale retningslinjer etter HTA kapittel 1 § 2.3.1. Veilederne ligger tilgjengelig på partenes felles nettside www.heltid.no. I tillegg har KS laget en film – «Tid for heltid», som fremhever at løsningene i heltidsarbeidet må finnes lokalt, men at det likevel er noen kjente virkemidler som har gitt gode resultater. Flere helgetimer og bedre fordeling av helgearbeidet er noen av disse. Andre gode virkemidler som blir trukket frem i veilederne er å utlyse hele stillinger, benytte interne bemanningsenheter, organisere arbeidstidsordninger med lengre vakter og planlegge turnusen for ett år av gangen. Filmen «Tid for heltid» ligger tilgjengelig for alle på Youtube.

2. Økt helgearbeid er en av nøklene til større stillinger og heltid
Brukerne har behov for gode tjenester hele uken gjennom. Derfor er det viktig med stabil bemanning med rett kompetanse også i helgene. For å oppnå tilstrekkelig kontinuitet og kvalitet i helgene er det nødvendig at den enkelte arbeidstaker har ett visst omfang av helgearbeid. Dette gir også et bedre grunnlag for å organisere virksomhetene med større og hele stillinger. Det er ikke nødvendigvis hyppigheten av helgearbeid som er avgjørende, men først og fremst antall helgetimer den enkelte arbeider. Noen kan jobbe flere helger i året, mens andre kan jobbe færre helger, men flere timer de helgene de er på jobb. Når alle ansatte deler på helgetimene blir det ikke nødvendigvis flere helger på hver.

I partenes felles veileder om lokalt arbeid med heltidskultur oppfordres det til at lokale parter blant annet diskuterer løsninger

på helgebemanningen, som et virkemiddel for å øke stillingsstørrelser/ oppnå flere heltidsstillinger. Et fellestrekk ved de kommunene som har kommet nærmere målet om heltidskultur, er at de har funnet en løsning på helgebemanningen. Det foregår mange gode lokale prosesser i kommunene, men mange sliter fortsatt med å komme helt i mål. Verdien av helgefri er stor for mange arbeidstakere. Det er derfor rimelig at økte antall helgetimer kompenseres. I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i 2018 ble det fremforhandlet en ny modell for lørdags- og søndagstillegg som trer i kraft 01.01.2019. Tilleggene økes betraktelig for arbeidstakere som har/får et visst omfang av helgearbeid.

3. Formålet med ny bestemmelse om lørdags- og søndagstillegg

Modellen for økt lørdags- og søndagstillegg er et konkret og målrettet tiltak som skal stimulere ansatte til å arbeide flere helgetimer. Modellen er særlig innrettet mot pleie- og omsorgssektoren, der utfordringen med helgebemanning er størst. Modellen er først og fremst ment å stimulere arbeidstakere som har et lavere omfang av helgearbeid til å øke antall helgetimer, slik at helgearbeidet blir bedre fordelt. Dette gjør det mulig å oppnå større/flere hele stillinger i sektoren, og redusere behovet for små stillinger for å dekke opp helgene. Flere heltidsstillinger vil bidra til at brukerne opplever mer kontinuitet og stabilitet også i helgene.

For at tiltaket skal fungere best etter hensikten må bemanningen i helgene planlegges. Dersom arbeidstaker får økt fast stilling på grunn av økt helgearbeid, må arbeidstaker forplikte seg til å utføre helgearbeidet i tillegg til det som tidligere er avtalt. Omfanget av det totale helgearbeidet bør derfor fremkomme av revidert arbeidsavtale.

Den nye bestemmelsen skal primært stimulere arbeidstakere til å forplikte seg til et større omfang av helgearbeid pr. kalenderår, og slik oppnå større/full stilling. Dette gir forutsigbarhet både for

arbeidstaker og arbeidsgiver, noe som bidrar til å komme nærmere målet om heltidskultur i sektoren.

Bestemmelsen vil imidlertid også omfatte arbeidstaker som ikke ved årets oppstart har forpliktet seg til å jobbe et så stort omfang av helgearbeid at det utløser forhøyet helgetillegg. Det betyr at deltidsansatte som tar mange ekstra helgevakter/helgetimer også kan oppnå de samme tilleggene. Dette gir ikke den samme forutsigbarheten for arbeidsgiver og arbeidstaker som når arbeidstaker får økt stillingsstørrelsen fast. Vi vil derfor understreke betydningen av å benytte helgetillegget som en del av en planlagt strategi for å øke stillingsstørrelsene.

Ved utlysning av nye heltidsstillinger bør det vurderes å forplikte arbeidstaker til noe mer helgearbeid enn det som har vært praksis. På sikt bør målet være å utjevne forskjellen i omfang av helgearbeid mellom heltidsansatte og deltidsansatte.

Bestemmelsen i HTA kap. 1, pkt. 5.2 endres med virkning fra 01.01.2019 og splittes i to. I henhold til HTA kap. 1, pkt. 5.2.1 er tillegget på minst kr 50 pr. arbeidet time for arbeidstakere med arbeidstid fastsatt i sentral særavtale, enten i sentral generell særavtale (SGS) eller i sentral forbundsvis særavtale (SFS). Arbeidstakere som har regulert arbeidstiden etter HTA kap. 1, § 4 har rett på tillegg etter HTA kap. 1, pkt 5.2.2.

4. Ny modell for lørdags- og søndagstillegg fra 01.01.2019

Arbeidstakere som har arbeidstiden sin regulert i sentral særavtale omfattes ikke av modellen som beskrives under, og har kun krav på et flatt beløp på minst kr 50, jf. HTA kap. 1, pkt. 5.2.1. For andre arbeidstakere vil størrelsen på lørdags- og søndagstillegget avhenge av hvor mange helgetimer den enkelte har i løpet av kalenderåret, jf. HTA kap. 1, pkt. 5.2.2. Bestemmelsen lyder:

*For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag
betales et tillegg på:*

<i>for timene</i>	<i>pr. arbeidet time</i>
<i>0-289*</i>	<i>minst kr 53,-</i>
<i>290 til 349*</i>	<i>minst kr 100,-</i>
<i>350* +</i>	<i>minst kr 150,-</i>

**Antall timer pr kalenderår*

*Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.**

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

De høyere tilleggene utbetales kun for timene som ligger i samme intervall. En arbeidstaker som f.eks jobber 295 helgetimer, skal ha minst kr 53 for de første 289 timene, og minst kr 100 for de neste seks timene. Det er ikke slik at vedkommende skal ha kr 100 fra første time. Beløpet pr. time er en minstesats, hvilket innebærer at arbeidsgiver etter drøftinger kan velge å fastsette en høyere sats for tillegget om ønskelig.

Eksempel 1:

Kari jobber lørdag og søndag i 19 helger pr. år. Vaktene er ni timer, slik at hun jobber 18 timer pr. helg. Totalt timetall pr. år blir 342 timer. For de første 289 timene skal hun ha minst kr 53 pr. time. For timene f.o.m 290 til 342 (53 timer) skal hun ha minst kr 100.

Eksempel 2

Siren jobber lørdag og søndag i 15 helger pr. kalenderår. Vaktene er 12,5 timer, slik at hun jobber 25 timer pr. helg. Totalt timetall pr. år blir 375 timer. For de første 289 timene får hun minst kr 53 pr. time. For de neste 60 timene, opptil neste trinn i modellen, får hun minst kr 100 pr. time. For de siste 26 timene får hun minst kr 150.

I tillegg til tabellen åpner bestemmelsen for at arbeidsgiver fortsatt kan fastsette ulike satser for tilleggene. Dette er en drøftingsbestemmelse hvilket innebærer at det er arbeidsgiver som til syvende og sist fastsetter beløpet. Åpningen for differensierte tillegg kan f.eks være aktuelt i tilfeller der arbeidstaker ikke jobber mer enn 289 timer, men likevel har en hyppig helgefrequens.

Eksempel 3

Tuva jobber 17 helger med vaktlengder på 7,5 timer, totalt 15 timer pr. helg. Det utgjør totalt 255 timer pr. kalenderår. Tuva søker på en deltidsstilling som medfører hun må arbeide to ekstra helger pr. år, slik at antall helgetimer pr. år økes til 285. Minstesatsen for timene er kr 53 for alle arbeidede timer.

I dette eksempelet vil ikke Tuva nå opp til timetallet for økt tillegg. Hvis arbeidsgiver ønsker å bruke økt helgearbeid som et virkemiddel for å kunne tilby flere heltidsstillinger er det ikke noe i veien for at arbeidsgiver, etter drøftinger med tillitsvalgte, fastsetter høyere timesats for slike tilfeller. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.

Ekstra kompensasjon for høyt omfang av helgearbeid forutsetter ikke nødvendigvis at stillingen økes, heltidsansatte kan f.eks. også øke omfanget av helgearbeid.

5. Beregning av tilleggslønn for nytt lørdags- og søndagstillegg

Under følger informasjon om beregning av tilleggslønn pr. måned når ny modell for lørdags- og søndagstillegg innføres fra 1.1.2019. Timer som gir grunnlag for lørdags- og søndagstillegg er i det følgende omtalt som helgetimer eller LS-timer. Lørdags- og søndagstillegg er omtalt som LS-tillegg, og satsen for lørdags- og søndagstillegg er omtalt som LS-sats. Kvelds- og nattillegg inngår også i tilleggslønn, men holdes utenfor dette rundskrivet.

Det er ikke alltid gitt hvor mange helgetimer en ansatt kommer til å jobbe i kalenderåret. Når tilleggslønn skal beregnes i en modell der satsen øker med antall helgetimer i året, må man anslå dette timeantallet. For de fleste vil timeantallet være lavere enn 289. I disse tilfellene skal det legges til grunn en timesats på kr 53, med mindre det er fastsatt et høyere beløp lokalt. I tilfeller der anslåtte timer overstiger 289, må også de andre timesatsene legges til grunn ved beregning av tilleggslønn.

Det er under vist eksempler på beregning av tilleggslønn med ny modell for lørdags- og søndagstillegg. Det er også beskrevet tilfeller der en ansatt slutter eller begynne midt i året, endrer turnus midt i året, har flere arbeidsforhold, eller jobber overtid. Betaling for ekstravakter/ekstratimer i helg gjennomgås i punkt 6.

a. Formel for tilleggslønn

I HTA kapittel 3.7 om tilleggslønn står det: «Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.»

Det vil si at dersom det er forhåndsbestemt hvor mange helgetimer arbeidstaker skal jobbe i løpet av kalenderåret, skal det beregnes et fast månedlig beløp ut i fra dette helgetimetallet. Dette inkluderer også helgetimer som etter arbeidsplanen er lagt til ferien.

For å beregne et fast månedlig beløp ut ifra antall forhåndsbestemte eller anslåtte timer, må det følges en bestemt formel. På www.ks.no/tilleggslohn vil det fra 26.11.2018 ligge en ny modell for å beregne tilleggslohn, som kan brukes som hjelpemiddel.

For å beregne månedlig tilleggslohn etter ny modell må en ha kjennskap til antall helgetimer arbeidstaker kommer til å jobbe i løpet av kalenderåret. Ekstravakter/ekstratimer i helg som arbeidstaker påtar seg i løpet av året vil ikke kunne innberegnes i tilleggslonnen, og blir derfor heller ikke pensjonsgivende. Ekstravakter i helg, som fører til at arbeidstaker over året jobber mer enn 289 helgetimer, skal heller ikke føre til endringer i tilleggslohn. Det er altså kun det antall helgetimer arbeidsplanen tilsier at arbeidstaker jobber i kalenderåret, som skal legges til grunn ved beregning av tilleggslohn.

I tilfeller der arbeidstaker endrer arbeidsplan hyppig, for eksempel hver sjettede uke, må det fastsettes hvor mange LS-timer arbeidstaker kommer til å jobbe i kalenderåret. Det er da det forhåndsbestemte lørdags- og søndagstimetallet (LS-timer) som ligger til grunn for beregning av tilleggslohn.

Formelen for å beregne månedlig tilleggslohn av lørdags- og søndagstillegg består av følgende komponenter:

- **LS-timer** = Antall timer med helgearbeid i turnusperioden (også kalt helgetimer).
- **LS-sats** = Timesats for lørdags- og søndagstillegg. Denne varierer med antall timer pr. år.
- **H-timer** = Antall arbeidstimer for heltidsansatte i arbeidsplanen. Med seks ukers turnus er denne for eksempel $35,5 * 6 = 213$. Med årsturnus er denne $35,5 * 52 = 1846$. Selv om det skal beregnes tilleggslohn for en deltidsansatt, skal antall H-timer være det timeantall en heltidsansatt ville jobbet i turnusperioden.

Selve formelen for månedlig tilleggslønn av lørdags- og søndagstillegg er som følger:

$$\text{LS – tillegg per måned} = \frac{(\text{LS – timer} * \text{LS – sats}) * 1900}{(\text{H – timer} * 12)}$$

Ettersom satsen pr. time (LS-sats) varierer med antall LS-timer pr. år, må det beregnes en gjennomsnittlig timesats ut i fra antall forhåndsbestemte, eller anslåtte, LS-timer. Dersom antall LS-timer er 289 eller lavere, vil LS-sats være lik laveste sats på minst kr 53 pr. time, med mindre det er fastsatt en høyere sats lokalt.

Formelen for gjennomsnittlig LS-sats består av følgende komponenter:

- **A-timer** = antall forhåndsbestemte LS-timer pr. år.
- **L-timer** = antall LS-timer pr. år på laveste sats. Maks 289 timer.
- **M-timer** = antall LS-timer pr. år på mellomste sats. Maks 60 timer.
- **Ø-timer** = antall LS-timer pr. år på øvre sats.

Selve formelen for gjennomsnittlig LS-sats er vist under. I dette eksemplet er det brukt HTAs satser på hhv. kr 53, 100, og 150 pr. time. Dersom det er fastsatt høyere satser lokalt, må formelen erstattes med de lokale satsene.

Gjennomsnittlig LS – sats =

$$\frac{(53 * L - timer) + (100 * M - timer) + (150 * Ø - timer)}{A - timer}$$

Eksempel 1.

Beregning av tilleggslønn når antall helgetimer er forhåndsbestemt
Dersom antall helgetimer i løpet av kalenderåret er forhåndsbestemt, kan et fast månedlig beløp for tilleggslønn beregnes. Hvis Kari skal jobbe 342 timer i løpet av året, er timesatsen for de første 289 timene kr 53, mens det for de neste 53 timene er kr 100 pr. time. Vi kan da beregne gjennomsnittlig LS-sats:

Gjennomsnittlig LS – sats =

$$\frac{(53 \text{ kr pr } t * 289 t) + (100 \text{ kr pr } t * 53 t)}{342 \text{ timer}} = 60,3 \text{ kr}$$

Når vi har beregnet gjennomsnittlig LS-sats, kan vi beregne månedlig tilleggslønn. Når vi følger formelen får vi:

$$\text{LS – tillegg per måned} = \frac{(342 * 60,3) * 1900}{(1846 * 12)} = 1\,769 \text{ kr}$$

Kari skal godtgjøres med kr 1 769 per måned. Merk at H-timer i dette eksemplet er 1 846. Dette fordi antall LS-timer over hele året var kjent, eller anslått til 342, og tilleggslønn ble beregnet som om Kari fulgte en årsturnus.

Eksempel 2.

Beregning av tilleggslønn når antall helgetimer i året er ukjent, men antall timer i turnusperioden er kjent:

I eksempel 1 var antall helgetimer Kari skulle jobbe i kalenderåret kjent. Dersom antall helgetimer i året ikke er kjent, men antall helgetimer i turnusperioden er kjent, kan man ut ifra dette, estimere antall helgetimer i året. Dette gjøres ved formelen:

$$\text{LS – timer per år} = \frac{(\text{Antall LS – timer i turnusperioden}) * 52}{\text{uker i turnusperiode}}$$

Hvis for eksempel Kari går seks ukers turnus, med 36 timer helgearbeid i turnusperioden, ville dette tilsvart (36 timer/6 uker)*52 uker = 312 timer. Gjennomsnittlig LS-sats kan da beregnes med utgangspunkt i 312 LS-timer per år. De første 289 timene godtgjøres med kr 53 pr. time, mens de resterende 23 timene godtgjøres med kr 100 per time.

Gjennomsnittlig LS-sats per time blir da:

$$\frac{(53 \text{ kr pr } t * 289 t) + (100 \text{ kr pr } t * 23 t)}{312 \text{ timer}} = 56,5 \text{ kr}$$

Når vi vet gjennomsnittlig LS-sats, kan vi beregne månedlig tilleggslønn. Følger vi formelen for månedlig tilleggslønn får vi:

LS – tillegg per måned =

$$\frac{(36 * 56,5) * 1900}{(213 * 12)} = 1\ 511 \text{ kr}$$

Kari skal godtgjøres med kr 1 511 per måned. Dersom det er slik at Kari endrer turnus hyppig, og antall timer i turnusperioden også varierer, må det fastsettes på forhånd hvor mange LS-timer hun vil jobbe i kalenderåret, og så beregnes tilleggslønn ut i fra dette årstimetallet.

Merk at H-timer i dette eksemplet var 213. Dette fordi Kari fulgte en seks ukers turnus, og antall timer (både på helg og ukedager) en heltidsansatt jobber over seks uker er $35,5 * 6 = 213$.

b. Ansatte som slutter i løpet av kalenderåret

Dersom en arbeidstaker slutter midt i året, og som følge av dette, har fått beregnet en for høy tilleggslønn, bør det som hovedregel ikke gjøres endringer i tilleggslønn. Et unntak kan for eksempel være dersom det meste av helgearbeidet skulle skje etter at vedkommende har sluttet. Dette må arbeidsgiver vurdere.

c. Ansatt som begynner i løpet av kalenderåret

Arbeidstakere som starter i løpet av året vil i mange tilfeller ikke kunne komme over 289 LS-timer per år, og vil derfor ikke ha krav på høyere tillegg enn minst kr 53. Dersom ny stilling innebærer et høyt omfang av helgetimer, og dette over et kalenderår ville ha utløst forhøyet sats, kan arbeidsgiver vurdere å fastsette en høyere timesats ut i fra rimelighetshensyn.

d. Endringer i tilleggslønn

I de fleste tilfeller vil omfanget av helgearbeidet i snitt over kalenderåret være konstant, selv om det skjer endringer i arbeidsplanen for øvrig. Dersom det blir klart at antall helgetimer endrer seg i løpet av året, må det vurderes om det medfører at tilleggslønnen må endres, jfr HTA kap. 3, pkt. 3.7.

Ny tilleggslønn beregnes ut ifra nytt samlet årstimetall. Det vil si antall LS-timer som ny arbeidsplan tilsier at arbeidstaker ville jobbet dersom den gikk over et helt år.

Eksempel:

Hvis Kari fra januar til og med juni følger en plan som over et helt år ville tilsvart 255 timer, er tilleggslønn de seks første månedene av året kr 1 159,2 per måned, jf. formel for tilleggslønn over. Hvis ny arbeidsplan gjeldende fra 1. juli tilsier 340 LS-timer per kalenderår, skal ny tilleggslønn beregnes ut i fra dette timeantallet. Det vil si at ny tilleggslønn pr. 1. juli skal beregnes som om Kari hadde kommet opp i 340 timer i kalenderåret. Tilleggslønn av 340 LS-timer per kalenderår tilsvarer kr 1 751,2 for månedene juli til og med

desember. Samlet tilleggslønn gjennom kalenderåret for Kari blir dermed: $6 * 1\,159,2 \text{ kr} + 6 * 1\,751,2 \text{ kr} = 17\,462,3 \text{ kr}$

Dersom Kari i løpet av det første halve året hadde tatt mange ekstravakter i helg, skal dette ikke hensyntas ved beregning av ny tilleggslønn. Det er kun det antall helgetimer ny arbeidsplan ville tilsvart over et helt år, som skal ligge til grunn ved beregning av ny tilleggslønn.

e. Ansatt med flere deltidsstillinger

I noen tilfeller kan en arbeidstaker ha flere arbeidsforhold (stillinger), og derav flere arbeidsplaner, i samme kommune. I slike tilfeller sees arbeidsplanene under ett. Tilleggslønn beregnes ut ifra summen av helgetimer i alle arbeidsforholdene. Dersom arbeidstaker f.eks. slutter i ett av arbeidsforholdene, må det beregnes ny tilleggslønn, slik at det kun er gjeldende arbeidsplan som ligger til grunn for ny tilleggslønn. Dette er kun aktuelt i situasjoner der arbeidstakers to (eller flere) arbeidsplaner til sammen utløste forhøyet LS-sats.

f. Overtid

Overtid på lørdager eller søndager skal ikke telles med i antall LS-timer over kalenderåret, og kan dermed ikke utløse forhøyet LS-sats.

6. Betaling for ekstravakt i helg

De nye satsene for lørdags- og søndagstillegg er ment å stimulere arbeidstakere til å øke omfanget av planlagt helgearbeid. Det vil si at tilleggslønn skal beregnes ut ifra antall forhåndsbestemte helgetimer, eller antall helgetimer arbeidsplanen tilsier at vedkommende jobber i kalenderåret. Mens beregning av tilleggslønn gjøres helt uavhengig av ekstravakter, må betaling for ekstravakter ta utgangspunkt i antall helgetimer i arbeidsplanen.

Dersom antall helgetimer i arbeidsplanen overstiger 289, får arbeidstaker kr 100 pr. time fra og med første time med ekstravakt. Dersom antall helgetimer i arbeidsplanen overstiger 349, får arbeidstaker kr 150 fra første time ekstravakt.

Eksempel 1:

Kari har fått beregnet tilleggslønn med utgangspunkt i 255 LS-timer. Det vil si at ingen av timene utløser forhøyet sats, og tilleggslønn er beregnet ut i fra en LS-sats på kr 53. Kari tar en ekstravakt en lørdag i mai, og får kr 53 per time i LS-tillegg for ekstravakten.

Eksempel 2:

Tom har fått beregnet tilleggslønn med utgangspunkt i 314 timer. Det vil si at 25 av timene utløser forhøyet sats, og tilleggslønn er beregnet ut i fra en LS-sats på kr 56,7. Tom tar en ekstravakt en lørdag i mars, og får kr 100,- per time i LS-tillegg for ekstravakten.

Eksempel 3:

Ola har fått beregnet tilleggslønn med utgangspunkt i 277 timer. Det vil si at ingen av timene utløser forhøyet sats, og tilleggslønn er beregnet ut i fra en LS-sats på kr 53. Ola jobber to ekstravakter i februar på til sammen 16 timer. I dette tilfellet når Ola neste timesats etter de første 12 timene med ekstravakt ($277 + 12 = 289$). Det vil si at i februar får Ola kr 53 for de første 12 timene ekstravakt, og kr 100 for de siste 4 timene ekstravakt. Når noen av timene i måneden skal betales med kr 53 og noen med kr 100 må man regne ut gjennomsnittlig sats for ekstravaktene den måneden arbeidstaker eventuelt når neste trinn. Dette kan oppsummeres i tabellen under.

Gjennomsnittlig sats for ekstravakt i februar for Ola	Timer	Timesats	Beløp
Arbeidsplanen for kalenderåret	277	53	
Ekstravakt i februar	16		
Arbeidsplan + ekstravakt	293		
Ekstravakt på laveste sats (289 - 277)	12	53	636
Ekstravakt på midtre timesats (293 - 289)	4	100	400
Totalt for ekstravakt	16		1036
Sats for ekstravakt per time i februar			64,8

Merk at tilleggslønnen til Ola *ikke* skal endres som følge av dette. Denne er beregnet ut i fra de 277 timene arbeidsplanen tilsa han ville jobbe i løpet av kalenderåret, og er dermed basert på en LS-sats på kr 53. Neste gang Ola tar en ekstravakt derimot får han kr 100 fra første time.

Ansatte som tar ekstravakter skal ikke kunne føre til endringer i tilleggslønn. Det er kun arbeidsplanen som avgjør hva tilleggslønnen skal være. Betaling for ekstravakter må derimot hensynta både arbeidsplanen, og antall ekstravakter hittil i året.

For at betaling for ekstravakter blir korrekt må arbeidsgiver vite både hvor mange LS-timer arbeidstaker har i arbeidsplanen, samt hvor mange LS-timer ekstravakt arbeidstaker har jobbet hittil i året.

7. Avregning på slutten av året

Hvis det viser seg at utbetaling for ekstravakter gjennom året har vært for lav, må differansen utbetales ved slutten av året.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Hege Øhrn
fagleder