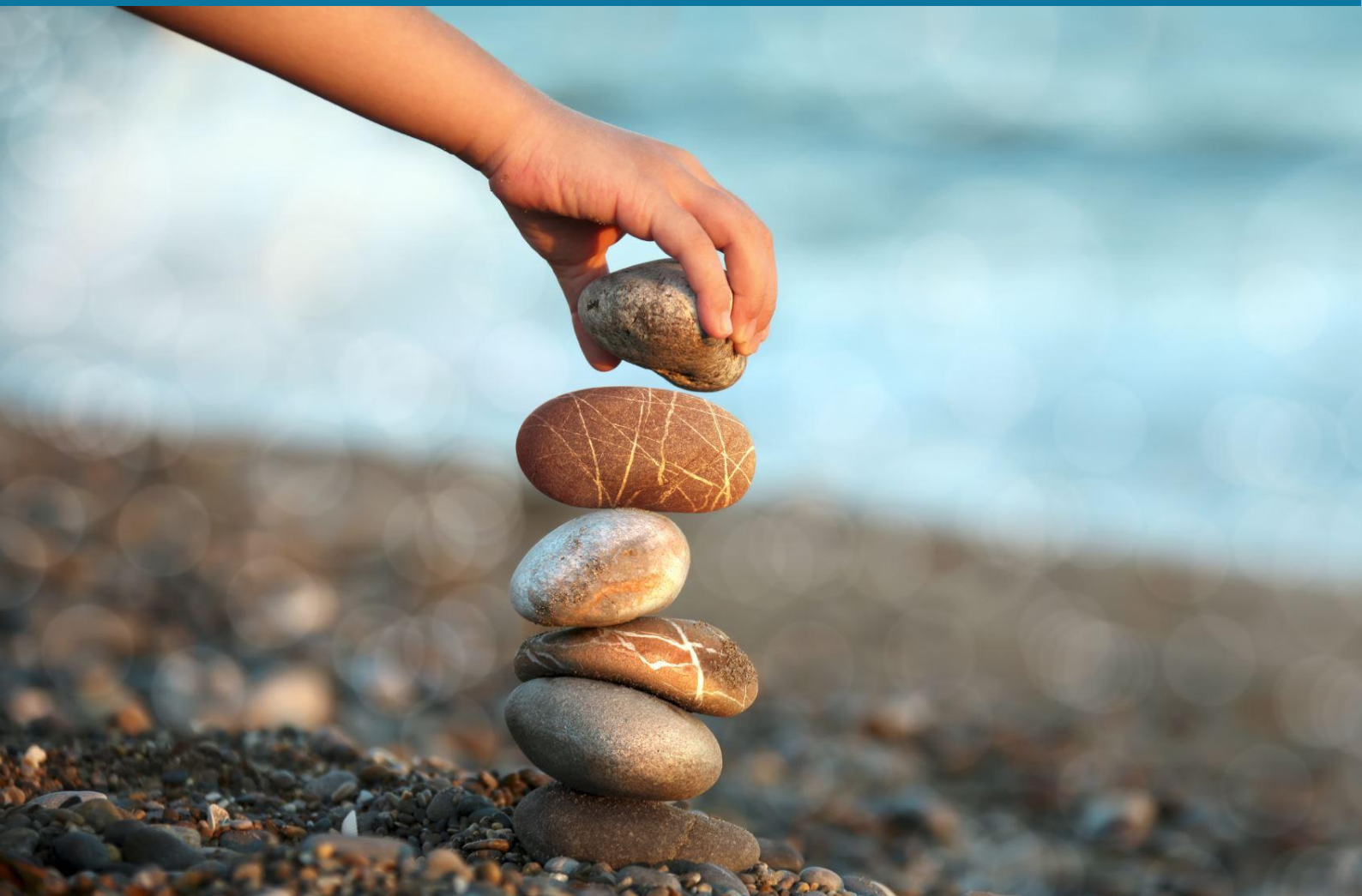

VEILEDER SFS 2310

Langvakter i helse- og omsorgstjenesten og barneverntjenesten



Forord

De sentrale parter har inngått en sentral forbundsvis særavtale om langvakter (SFS2310). For å bidra til felles forståelse i bruk av særavtalen har partene utarbeidet en felles veileder.

Partene er enige om at langvakter kan være et viktig grep for stabil bemanning, økt stillingsstørrelse og flere heltidsstillinger. Langvakter er ikke bare et grep for bemanning – det kan også bidra positivt til arbeidsmiljøet, mer ro for pasienter og brukere og bedre kontinuitet i tjenesten. Hvordan langvakter planlegges og organiseres har stor betydning for om disse positive effektene utløses.

Gode lokale prosesser med tidlig involvering er derfor avgjørende for å lykkes med langvakter. Vi håper at den sentrale særavtalen vil bidra til å forenkle og forbedre prosessen med etablering av arbeidstidsordninger med langvakter.

Tor Arne Gangsø
KS

Helene Harsvik Skeibrok
Fagforbundet

Lill Sverresdatter Larsen
Norsk Sykepleierforbund

Trond Ellefsen
Delta

Marianne Solberg
FO

Innhold

1. Innledning	4
2. Forholdet mellom SFS 2310 og den lokale særavtalen	5
3. Nærmere om den lokale prosessen - inngåelse av lokal særavtale	6
4. Etablering av arbeidstidsordninger med langvakter etter inngåelsen av lokal særavtale	8
4.1 Vurdering av behovet for langvakter i henhold til denne avtalen	8
4.2 Avtale med tillitsvalgte	8
4.3 Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen	9
4.4 Arbeidstidens plassering og hviletid	9
4.5 Pauser på langvakter	9
4.6 Erstatning av fridag (F5)	10
4.7 Frivillighet	10
5. Øvrige momenter ved innføring av langvakter	10
5.1 Overtid	10
5.2 Stimuleringsordning for langvakter på lørdag og søndag	11
5.3 Evaluering	11
Mal lokal særavtale langvakter	12

Publisert januar 2026

Forsidebilde: Stockbilder

1. Innledning

KS, Fagforbundet, NSF, FO og Delta har inngått en sentral forbundsvis særavtale – SFS 2310 – om langvakter i helse- og omsorgstjenesten og barneverntjenesten.

Den sentrale særavtalen gir de lokale parter hjemmel til å inngå lokal særavtale om alminnelig arbeidstid over 12,5 timer og til og med 15 timer altså ut over arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd. Den gir også mulighet til å avtale alminnelig arbeidstid på 60 timer i enkeltuker.

Deltakelse i ordning med langvakter er frivillig for den enkelte arbeidstaker. Forhold knyttet til frivillighet er nærmere regulert i avtalen.

Formålet med den sentrale særavtalen er å sikre forsvarlige og forutsigbare rammer for arbeidstidsordninger med vaktlengder som går ut over det som er mulig å etablere innenfor rammene av arbeidsmiljøloven § 10-5 andre ledd.

Vi vil i denne veilederen gi en nærmere beskrivelse av den sentrale særavtalen, herunder hvordan de lokale parter går frem for å inngå lokal særavtale om langvakter, avtalens virkeområde, etablering av arbeidsplaner samt ulike materielle elementer knyttet til arbeidstid mv.

Definisjoner:

- SFS 2310 = sentral forbundsvis særavtale inngått mellom KS og Fagforbundet, NSF, FO og Delta
- Lokal særavtale = særavtale inngått i kommunen

Begrepet langvakt

Med begrepet «langvakter» i SFS 2310 og i denne veilederen, menes vakter med alminnelig arbeidstid som overstiger 12,5 timer, og til og med 15 timer. SFS 2310 gjelder ikke for arbeidstidsordninger med alminnelig arbeidstid til og med 12,5 timer.

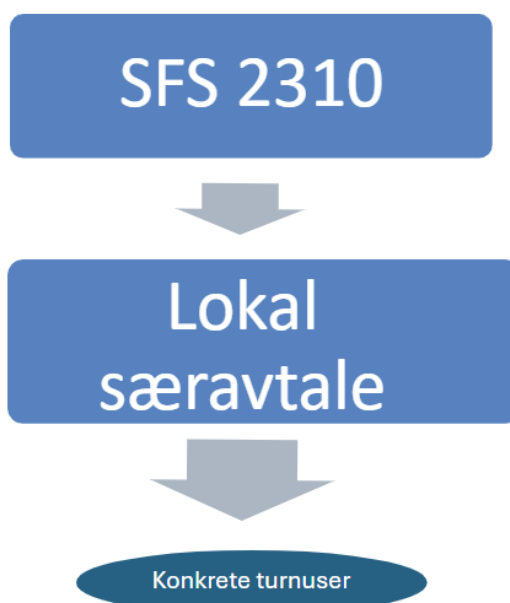
SFS 2310 utvider
rammene for daglig
og ukentlig
arbeidstid

2. Forholdet mellom SFS 2310 og den lokale særavtalen

Den sentrale særavtalen SFS 2310 er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Dersom man skal ta i bruk langvakter i henhold til SFS 2310, må de lokale parter inngå en *lokal særavtale*, jf. Hovedavtalen del A § 4-5.

Forholdet mellom SFS 2310, den lokale særavtalen og den enkelte turnus/ arbeidsplan kan illustreres slik:



3. Nærmere om den lokale prosessen - inngåelse av lokal særavtale

For at kommunen skal kunne ta i bruk langvakter etter SFS 2310, må det som nevnt inngås en lokal særavtale. Særavtalen må inngås på overordnet nivå i kommunen. Det vil si at avtalen skal inngås med hovedtillitsvalgte for henholdsvis Fagforbundet, NSF, FO, Delta. (Dersom det ikke finnes en hovedtillitsvalgt må det enkelte forbund kontaktes for å avklare hvilken tillitsvalgt som skal delta i prosessen, og inngå avtale.) Det inngås én felles lokal særavtale som kan omfatte både helse- og omsorgstjenesten og barneverntjenesten.

Før det eventuelt inngås lokal særavtale med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-5, skal det drøftes med tillitsvalgte om det er behov for arbeidstidsordninger som kan etableres med hjemmel i SFS 2310.

Hovedavtalen del A § 4-5

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Den lokale særavtalen skal ha som formål å ivareta tjenestebehovet, forsvarlige tjenester, samt bidra til økte stillingsstørrelser og flere heltidsstillinger.

Som et ledd i drøftingene skal arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfte alternativer for arbeidstakere som ikke ønsker å delta i en langvaktordning.

Dersom det allerede benyttes vakter som går ut over rammene i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), må arbeidsgiver skaffe seg oversikt over disse arbeidstidsordningene innenfor helse- og omsorgstjenesten og barneverntjenesten. Denne oversikten kan danne grunnlag for hvilke rammer partene skal avtale i lokal særavtale.

De sentrale parter har utarbeidet en mal til lokal særavtale (se vedlegg). Denne regulerer fire forhold: Tjenesteområde, arbeidstid, varighet og oppsigelse. Det kan ikke avtales vilkår utover dette.

1. Omfang og tjenesteområde

Den lokale særavtalen skal gjelde for hele det definerte tjenesteområdet, det vil si at alle arbeidstakere innenfor helse- og omsorgstjenesten og barneverntjenesten er omfattet av avtalen.

Med helse- og omsorgstjenesten samt barneverntjenesten menes tjenester som er hjemlet etter Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) samt Lov om barnevern (barnevernloven).

2. Arbeidstidens lengde

Den lokale særavtalen skal sette ytre rammer for arbeidstiden per dag og uke innenfor rammene som ligger i den sentrale særavtalen. Det vil si daglig alminnelig arbeidstid over 12,5 timer og til og med 15 timer. Den alminnelige ukentlige arbeidstiden kan avtales å være til og med 60 timer i enkeltuker. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid må likevel være i samsvar med reglene i HTA kapittel 1 § 4.

«Ytre rammer» innebærer at det kan være tjenestesteder innenfor virkeområdet som kan ha kortere arbeidstid enn de ytre rammene. Selv om det i den lokale særavtalen avtales ytre grenser for daglig og ukentlig arbeidstid, så betyr ikke det at alle arbeidstidsordninger med hjemmel i særavtalen må benytte disse yttergrensene.

3. Varighet av lokal særavtale

Den lokale særavtalen kan tidligst tre i kraft 01.03.2026. Den lokale særavtalen skal ha utløpstid senest 31.12.2027.

4. Oppsigelse

Den lokale særavtalen kan sies opp etter reglene i Hovedavtalen del A § 4-5.

Mal for lokal særavtale er vedlagt denne veilederen.

4. Etablering av arbeidstidsordninger med langvakter etter inngåelsen av lokal særavtale

Ved utarbeidelse av konkrete arbeidsplaner på det enkelte tjenestested, må det tas stilling til om den lokale særavtalen skal tas i bruk. Det skal drøftes med tillitsvalgte hvorvidt langvakter er et egnet tiltak ved den enkelte arbeidsplass, samt hvilke timegrenser det er behov for innenfor rammene av den lokale særavtalen.

Selv om det i den lokale særavtalen avtales ytre grenser for daglig og ukentlig arbeidstid, så betyr ikke det at alle arbeidstidsordninger med hjemmel i særavtalen må benytte disse yttergrensene.

Det vises forøvrig til omtalen av forsvarlighet under punkt 4.3 nedenfor.

4.1 Vurdering av behovet for langvakter i henhold til denne avtalen

Partene er enige om at det er tjenestebehovet som skal være styrende for bemanningen (tjenestestyr bemanning). En tjenestestyr bemanningsplanlegging handler om å organisere arbeidet og arbeidstiden basert på behovene til pasienter og brukere av tjenestene. Hensikten er å sikre kontinuitet, kompetanse, tilstrekkelig bemanning og rett kapasitet i tjenestene gjennom døgnet, uken og året. Kartlegging av oppgaver og kompetanse er nødvendig for å kunne utnytte potensialet til alle ansatte og gjøre dem trygge i jobbene sine. ([Partssammensatt utvalg om heltidskultur 2024-2025](#)).

For å vurdere om det er behov for langvakter i henhold til den lokale særavtalen, anbefales det å gjennomføre en kartlegging av oppgavene og kompetansen både på hverdag, kveld, ferier og høytider. (I 'Tørn kommune' er det laget en [veileder](#) som viser hvordan dette kan gjøres i samarbeid mellom både ledere, tillitsvalgte og medarbeidere: [lenke](#)).

4.2 Avtale med tillitsvalgte

Bruk av langvakter krever avtale med tillitsvalgte. Arbeidsplaner med langvakter skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte i samsvar med den sentrale særavtalen, hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven. Det er viktig at det gjennomføres gode lokale prosesser.

Det kan ikke avtales andre vilkår enn det som følger av SFS 2310 og den lokale særavtalen. Dette fremgår av malen til lokal særavtale.

4.3 Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen

Før langvakter med hjemmel i den lokale særavtalen iverksettes, skal det gjennomføres en forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen i samarbeid med de tillitsvalgte og vernetjenesten. Forsvarlighetsvurderingen skal omfatte vurdering av mulige uheldige konsekvenser, herunder helsebelastninger som følge av langvakter. Videre skal man planlegge tiltak for å unngå eller begrense uheldige konsekvenser for de ansatte. Av de viktigste tiltakene er at vaktene må organiseres på en måte som gir veksling mellom arbeidsintensive og mindre arbeidsintensive perioder i løpet av vekten. En langvakt er ikke en dobbelvakt, og skal heller ikke oppleves som en dobbeltvakt. Det må være en plan for avvikling av pauser, samt en bemanning som sikrer at ansatte får pausene. Det må også være tilstrekkelig med hvileperioder i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 mellom vaktene.

Som et ledd i å sikre faglig forsvarlige tjenester skal det også foretas en faglig vurdering av arbeidstidsordningen for riktig ivaretagelse av brukernes behov.

4.4 Arbeidstidens plassering og hviletid

Langvaktene skal ikke legges i tidsrommet mellom klokken 00.00 og 07.00.

Det skal som hovedregel være minst 11 timer hvile mellom hver langvakt. Lokale parter kan avtale hviletid ned til 9 timer i tilknytning til langvakter. I slike tilfeller skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (3).

4.5 Pauser på langvakter

For å sikre en forsvarlig arbeidstidsordning må arbeidstaker som arbeider langvakter til og med 13,5 timer sikres 1 ½ time pause i løpet av vekten. Ved langvakter over 13,5 og til og med 15 timer skal arbeidstaker sikres 2 timer pause i løpet av vekten.

Pausene skal inngå i arbeidstiden jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 (1). Pausene skal fordeles på flere tidspunkt i løpet av arbeidsdagen. Arbeidstaker skal i pausene sikres tilstrekkelig restitusjon på egnet pauserom med mulighet til oppvarming av mat. Ansatte oppholder seg på arbeidsplassen i pausetiden.

4.6 Erstatning av fridag (F5)

Dersom den lovbestemte ukefridagen, F1-dagen (arbeidsmiljøloven § 10-8 (2)), i grunnturnusen faller på en helge- eller høytidsdag mellom to søndager, skal det gis en ny fridag, F5-dag, eller det skal utbetales en ordinær daglønn, jf. HTA kapittel 1 § 5 punkt 5.6. F5-dagen skal gis innen en måned.

Ved erstatningsfri eller betaling etter HTA kapittel 1 § 5 punkt 5.6, gis det fri eller betaling tilsvarende den alminnelige arbeidstiden på langvakten det arbeides den aktuelle søndagen.

4.7 Frivillighet

Deltakelse i ordning med langvakter er frivillig for den enkelte arbeidstaker. Det vises til at arbeidsgiver og de tillitsvalgte ved inngåelsen av den lokale særavtalen har drøftet alternativer for arbeidstakere som ikke ønsker å delta i en langvaktordning.

Dersom arbeidstaker ønsker å tre ut av ordning med langvakter, skal arbeidsgiver og arbeidstaker samarbeide om å finne en alternativ arbeidstidsordning. Dette skal skje så raskt som praktisk mulig under hensyn til tjenestens behov.

5. Øvrige momenter ved innføring av langvakter

5.1 Overtid

Arbeidstakere skal som hovedregel ikke pålegges overtid i direkte tilknytning til langvakter.

Arbeidstaker må i det enkelte tilfellet samtykke til overtidarbeidet.

5.2 Stimuleringsordning for langvakter på lørdag og søndag

For å stimulere til helgearbeid, til økte stillingsstørrelser og sikre tilstrekkelig bemanning på helg betales kr 500 per faktisk utførte langvakt i tidsrommet lørdag kl. 07.00 til søndag kl. 24.00. SFS 2310 åpner også for at det kan benyttes langvakter på hverdager, men beløpet på kr 500 skal kun betales for vakter utført på lørdag og/eller søndag.

Stimuleringsstillegget kommer i tillegg til godtgjøring for særskilt arbeidstid, jfr. HTA kap. 1, § 5.

Tillegget på kr 500 per utførte langvakt forutsetter at langvakten faktisk arbeides. Fravær, uavhengig av årsak, innebærer at tillegget på kr 500 ikke utbetales. Tillegget er ikke pensjonsgivende.

5.3 Evaluering

Ordningsen med langvakter skal evalueres regelmessig og minst én gang per år, i samarbeid med hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og vernetjenesten. Vi anbefaler at evalueringen skjer på det enkelte arbeidssted og blir en del av grunnlaget for evalueringen av den lokale særavtalen.

Evalueringen skal blant annet ha fokus på helsemessige konsekvenser for de som arbeider langvakter, forhold knyttet til frivillighet og pauseavvikling. Det skal også evalueres om ordningen har bidratt til økte stillingsstørrelser, flere heltidsstillinger, bruk av ekstravakter og vikarer, arbeidsmiljømessige konsekvenser for alle ansatte og forsvarlighet samt kvalitet og kontinuitet i tjenesten. I evaluering av helsemessige konsekvenser bør man se på utviklingen av sykefravær, og om det er en sammenheng mellom sykefravær og langvakter. Man bør også kartlegge opplevd helse for ansatte med tanke på søvnvansker og andre helseplager.

Når det gjelder arbeidsmiljømessige konsekvenser, så anbefaler vi at arbeidsbelastningen generelt på arbeidsstedet, vurderes. Det er også viktig å evaluere ansattes tilfredshet med ordningen.

Mal lokal særavtale langvakter

1. Hjemmelsgrunnlag

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-5 og SFS 2310

mellom kommune og

- Fagforbundet
- NSF
- Delta
- FO

2. Avtalens omfang

Særavtalen gjelder innenfor helse- og omsorgstjenesten og barneverntjenesten.

3. Arbeidstidens lengde

Den alminnelige arbeidstiden kan være inntil timer i løpet av 24 timer (over 12,5 timer, og maksimalt 15 timer).

Den alminnelige ukentlige arbeidstiden kan være inntil timer i enkeltuker (maksimalt 60 timer).

4. Varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra xx.xx.xxxx til xx.xx.xxxx. (maks 31.12.2027)

5. Oppsigelse

Særavtalen må sies opp skriftlig minst tre måneders før gyldighetstiden utløper. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Sted/dato

Signeringsfelt

