

---

# VEILEDER SFS 2311

Medleverordninger

---



**2-7-2-7-3-7**



## Forord

De sentrale parter har inngått en sentral forbundsvis særavtale om medleverordninger (SFS 2311), for å bidra til forenkling og forutsigbarhet ved etablering av slike ordninger.

For å bidra til felles forståelse i bruk av særavtalen har partene utarbeidet en felles veileder.

Gode lokale prosesser med tidlig involvering er viktig for å få til gode arbeids-  
tidsordninger. Vi ønsker lykke til med arbeidet!

Tor Arne Gangsø  
KS

Helene Harsvik Skeibrok  
Fagforbundet

Lill Sverresdatter Larsen  
Norsk Sykepleierforbund

Trond Ellefsen  
Delta

Marianne Solberg  
FO

Geir Røsvoll  
Utdanningsforbundet

Juni 2026

# Innhold

<b>1. Innledning</b>	<b>4</b>
<b>2. Om medleverforskriften og SFS 2311</b>	<b>5</b>
2.1 Kort om SFS 2311 og medleverforskriften	5
2.2 Virkeområdet	5
2.3 Nærmere om virkeområdet hvor særavtalen kan brukes	7
<b>3. Bruk og deltakelse i medleverordninger</b>	<b>8</b>
3.1 Drøfting med hovedtillitsvalgte	8
3.2 Arbeidsplan	9
3.3 Frivillighet	10
3.4 Forsvarlighetsvurdering	10
<b>4. Arbeidstid, pause og betaling</b>	<b>10</b>
4.1 Arbeidstid	10
4.2 Pause og hvileperiode	11
4.3 Unntak i særlige tilfeller	13
4.4 Overtid	14
4.5 Beregning av timelønn, tilleggslønn og overtidstillegg	14
4.6 Søndag og helgedager	15
4.7 F5-fritid	15
4.8 Ekstravakter	15
<b>5. Medlevertillegg</b>	<b>15</b>
<b>6. Ferie</b>	<b>15</b>
<b>7. Evaluering</b>	<b>16</b>

## 1. Innledning

KS, Fagforbundet, NSF, FO, Delta og Utdanningsforbundet har inngått en sentral forbundsvis særavtale, SFS 2311, om medleverordninger.

Medleverordninger er arbeidstidsordninger der ansatte oppholder seg døgnkontinuerlig sammen med brukeren over lengre sammenhengende perioder, og kombinerer arbeid og hvile på samme sted. Ordningen brukes i tjenester for personer med omfattende eller særskilte behov, der stabilitet, relasjonsbygging og kontinuitet i oppfølgingen er viktig.

Formålet med den sentrale særavtalen er å regulere lønns- og arbeidsvilkår innenfor rammene av forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger (medleverforskriften).<sup>1</sup>

Bruk av medleverordninger må være faglig begrunnet i institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver. En faglig begrunnelse for slike lange arbeidsperioder kan for eksempel være behov for stabilitet, kontinuitet og trygghet hos beboerne samt behov for at aktiviteter ikke avbrytes av vaktskifter eller at det er viktig å forholde seg til samme voksenperson eller behandler over en lengre periode.

Hensynet til stabilitet og kontinuitet tilsier at medleverordninger bør organiseres med ansatte i hele stillinger.

Vi vil i denne veilederen gi en nærmere beskrivelse av den sentrale særavtalen, samt hvilke rammer som gjelder for inngåelse, iverksetting, gjennomføring og evaluering av medleverordninger.

---

<sup>1</sup> De sentrale parter har i protokoll til særavtalen skrevet følgende: «Det har ikke vært partenes intensjon at etablering av medleverordninger i medhold av SFS 2311 skal medføre at ansatte får redusert sin samlede godtgjøring.»

## 2. Om medleverforskriften og SFS 2311

### 2.1 Kort om SFS 2311 og medleverforskriften

Partene har med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4-3, inngått en sentral særavtale (SFS 2311) om medleverordninger. Denne særavtalen gir nærmere regulering av medleverordninger i KS' tariffområde.

Det foreligger en forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger (medleverforskriften). Reguleringen i SFS 2311 bygger på flere punkter i medleverforskriften. SFS 2311 trer i kraft 1.1.2027. Fra denne datoen må alle medleverordninger i KS' tariffområde hjemles i denne sentrale særavtalen.

Hovedtariffavtalen gjelder også for medleverordninger etter SFS 2311. Unntak gjelder der særavtalen inneholder egne, særskilte reguleringer. Disse omtales nærmere nedenfor.

*Alle medleverordninger i KS' tariffområde som omfattes av virkeområdet i SFS 2311 må fra 1.1.2027 inngås med hjemmel i denne særavtalen.*

### 2.2 Virkeområdet

Virkeområdet for SFS 2311 bygger på virkeområdet for medleverforskriften, men er begrenset til å gjelde tjenester som er relevant for kommunal sektor.

Særavtalen gjelder kun arbeid ved institusjoner hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder (minimum et døgn), for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus- eller

atferdsproblemer, barn plassert i barneverninstitusjoner, personer med utviklingshemming og enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene.

*Begrepet «institusjoner» skal forstås vidt og kan ha flere betydninger. Det siktes til en organisert virksomhet som tilbyr omsorg eller behandling. Eksempelvis vil boliger med heldøgns pleie og omsorg som har et omsorgs eller behandlingstilbud, falle inn under begrepet. I kommunene brukes gjerne begrepene bofellesskap, botiltak eller boliger og lignende.*

Virkeområdet for bruk av medleverordninger er uttømmende regulert i særavtalens punkt 2. Det vil si at medleverordninger etter SFS 2311 ikke kan benyttes for andre brukergrupper enn de som faller inn under virkeområdet som er regulert. Det er arbeidsgivers ansvar å påse at medleverordningen omfattes av særavtalens virkeområde, og at den reguleres i samsvar med denne avtalen. Ordninger som ikke faller inn under særavtalens virkeområde, kan ikke etableres med hjemmel i SFS 2311.

*Det er arbeidsgivers ansvar å sikre at vilkårene for bruk av medleverordning til enhver tid er oppfylt.*

På bakgrunn av de krav som stilles til hvileperioder (se nærmere punkt 4 under), vil SFS 2311 som utgangspunkt bare få anvendelse der hvor det er mer enn én arbeidstaker tilgjengelig.

## 2.3 Nærmere om virkeområdet hvor særavtalen kan brukes

### *Personer med rus- eller atferdsproblemer*

SFS 2311 gjelder ulike institusjoner som gir omsorg eller behandling til barn og unge med rus- eller atferdsproblemer og institusjoner for voksne med rusproblemer. Atferdsproblemer er ikke direkte knyttet opp mot barne- og helsevernlovgivningens definisjoner av begrepet. En ungdom kan derfor falle inn under særavtalens atferdsbegrep selv om atferdsproblemene ikke er av en slik karakter at de gir grunnlag for plassering i institusjon etter barnevernlovgivningen.

### *Barn plassert i barneverninstitusjoner*

Særavtalen gjelder også arbeid med barn uten rus- eller atferdsproblemer som er plassert i barneverninstitusjoner. Dette gjelder uavhengig av hvilket rettslig grunnlag det er for plasseringen av disse barna etter barnevernloven.

### *Personer med utviklingshemming*

SFS 2311 gjelder også arbeid med personer med utviklingshemming. Med personer med utviklingshemming menes personer med en intellektuell funksjonsnedsettelse. Særavtalen vil for eksempel kunne få anvendelse i enkelte bokollektiv, bofellesskap eller omsorgsboliger for personer med utviklingshemming med kontinuerlig bemanning, hvor arbeidstakerne bor sammen med beboerne.

Det som avgjør om SFS 2311 får anvendelse, er at det også for denne gruppen er et faglig behov for stabilitet og kontinuitet i behandlingen/ omsorgen. Det må være et organisert heldøgns tjenestetilbud hvor de ansatte er en del av hverdagen til beboerne. Det er ikke tilstrekkelig med et rent tilsynstilbud eller at beboerne har et felles aktivitetstilbud for eksempel på dagtid.

### *Enslige mindreårige flyktninger bosatt i kommuner*

SFS 2311 gjelder videre arbeid ved boliger for enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene. Det som avgjør om særavtalen får anvendelse, er at det også for denne gruppen er et faglig behov for kontinuitet i behandlingen/omsorgen.

## 3. Bruk og deltakelse i medleverordninger

### 3.1 Drøfting med hovedtillitsvalgte

Når arbeidsgiver har tatt stilling til at tjenestestedet og brukergruppen omfattes av virkeområdet i SFS 2311, og det foreligger et faglig behov som tilsier at det kan vurderes å innføre en medleverordning, skal dette drøftes med de hovedtillitsvalgte i de aktuelle fagforeningene som er part i SFS 2311. Der det ikke finnes hovedtillitsvalgt må det enkelte forbund kontaktes for å avklare hvilken tillitsvalgt som skal delta i prosessen.

Før medleverordning tas i bruk på den enkelte arbeidsplass, må det foreligge en skriftlig enighet med de/den aktuelle hovedtillitsvalgte. Denne enigheten må fremgå av drøftingene som har funnet sted og inntas i referatet.

Fra og med 1.1.2027 må alle arbeidstidsordninger som omfattes av virkeområdet for SFS 2311 hjemles og eventuelt justeres i henhold til bestemmelsene i særavtalen. Prosessen beskrevet over må derfor gjennomføres også i de tilfellene der det allerede eksisterer slike ordninger.

## 3.2 Arbeidsplan

Arbeidsplaner med medleverordning skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Det er viktig at det gjennomføres gode lokale prosesser. Det kan ikke avtales andre vilkår enn det som følger av SFS 2311 og hovedtariffavtalen.

I forbindelse med utarbeidelsen av arbeidsplanen skal følgende forhold drøftes, jf. særavtalens punkt 3:

- Vaktlengder
- Maksimal sammenhengende arbeidstid innenfor rammene av særavtalens punkt 5.1
- Pausenes plassering innenfor rammene av særavtalens punkt 5.2
- Arbeidsplanens varighet, jf. særavtalens punkt 5.1
- Prosesser ved behov for endringer i arbeidsplanen

Det skal også drøftes om det foreligger grunnlag for et eventuelt medlever tillegg, jf. særavtalens punkt 8. Se nærmere omtale av dette under veilederen punkt 5.

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

Iverksettelse av den konkrete medleverordning krever enighet med tillitsvalgte på den aktuelle arbeidsplassen. Tilsvarende gjelder ved fornyelse av den konkrete ordningen. Denne enigheten bør nedfelles i referatet fra drøftingsmøtet. Der et forbund ikke har tillitsvalgt på arbeidsplassen, må det aktuelle forbund kontaktes for en avklaring av hvilken tillitsvalgt som skal delta i prosessen.

### 3.3 Frivillighet

Arbeid i medleverordning er frivillig for den enkelte arbeidstaker. Det vises til at arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal ha drøftet alternativer for arbeidstakere som ikke ønsker å delta i en medleverordning. Dersom arbeidstaker ønsker å tre ut av en medleverordning, skal arbeidsgiver og arbeidstaker så raskt som praktisk mulig samarbeide om å finne en alternativ arbeidstidsordning. Tjenestens behov er et viktig hensyn i slike prosesser.

### 3.4 Forsvarlighetsvurdering

Før medleverordninger iverksettes, skal det gjennomføres en forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen i samarbeid med de tillitsvalgte og verne-tjenesten. Forsvarlighetsvurderingen bør blant annet omfatte vurdering av mulige uheldige konsekvenser, herunder helsebelastninger og arbeidsmiljømessige forhold som følge av medleverordningen. Videre bør det planlegges tiltak for å unngå eller begrense uheldige konsekvenser for de ansatte. Alenearbeid bør kun foregå i svært sjeldne tilfeller og risikovurderes særskilt. Forsvarlighetsvurderingen bør gjennomføres minst en gang i året og ved endringer knyttet til brukere.

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. Arbeidstid, pause og betaling

### 4.1 Arbeidstid

Den ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 43 timer i snitt i uken som gir et årstimetall på 2236. Arbeidstidsordninger skal som hovedregel organiseres som en 2-7-2-7-3-7-ordning. En slik ordning innebærer to døgn

arbeid, syv døgn fri, to døgn arbeid, syv døgn fri, tre døgn arbeid og syv døgn fri, som gjentar seg gjennom arbeidsplanperioden.

Den konkrete vaktlengden vil kunne variere fra ordning til ordning, men den maksimale sammenhengende arbeidstiden er 74 timer, inkludert tid til overlapp.

Faste møter slik som personalmøter inngår i årstimetallet og skal legges inn i turnusen slik at de er forutsigbare og kjent for de ansatte.

For å sikre forutsigbarhet og stabilitet for arbeidstaker, arbeidsgiver og bruker, anbefales det at arbeidstidsordningen planlegges for en periode på 52 uker, slik at det kan tas høyde for ferie og eventuelt særskilte behov gjennom året.

*Dersom det er behov for lengre sammenhengende arbeidstid, så forutsetter dette godkjenning av KS og berørte fagforeninger.*

## 4.2 Pause og hvileperiode

For å sikre en forsvarlig arbeidstidsordning må arbeidstaker som arbeider i en medleverordning ha minst to sammenhengende hvileperioder i løpet av en periode på 24 timer. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer. Hvileperioden på åtte timer skal plasseres mellom klokken 22.00 og 08.00. Det er ikke satt krav til når hvileperioden på to timer skal avvikles, og det er heller ikke krav til at den tas sammenhengende. Denne hvileperioden inkluderer pause. Inndelingen er en del av drøftingene i forbindelse med samarbeid om utarbeidelse av arbeidsplanen etter særavtalens punkt 3.

Arbeidstaker må i hvileperiodene være fritatt fra arbeid, bortsett fra tilfeldige eller kortvarige avbrytelser.

Pause og hvileperiode inngår i arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 (1), og betales 1:1, og må ikke forveksles med vakt på vaktrom etter hovedtariffavtalen kapittel 1 § 4 punkt 4.3.1.

Arbeidstaker må tilbys egnet rom for hvile. Med dette menes et egnet rom som muliggjør hvile uten større forstyrrelser og avbrudd. Dette gjelder forstyrrelser og avbrudd fra både beboere og ansatte. Hvilerommet må også være egnet til at arbeidstakeren kan sove uforstyrret i de tilfeller som fremgår av avtalens punkt 5.2 tredje avsnitt.

Arbeidstaker skal gis mulighet for kompenserende hvile dersom hvileperioden har vært vesentlig forstyrret. Dersom nattehvilen har vært vesentlig forstyrret, skal det i tillegg til kompenserende hvile sørges for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.

Det er bare krav om kompenserende hvile i de tilfeller der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden. Det aksepteres således at det i hvileperioden kan forekomme mindre forstyrrelser og avbrudd uten noe krav om kompenserende hvile. Hva som vil være vesentlige forstyrrelser må vurderes konkret. Også kortvarige forstyrrelser kan være vesentlige dersom det er mange av dem. Det avgjørende vil være om hvileperioden totalt sett gir arbeidstakeren den nødvendige hvile og avkobling.

Forstyrrelser om natten vil gi arbeidstakeren avbrutt søvn og det skal her mindre til for å karakterisere avbrytelsene som vesentlige.

Kompenserende hvile vil si at arbeidstakeren skal ha tilsvarende hvile i erstatning for den hvilen vedkommende har tapt på grunn av forstyrrelsene. Utgangspunktet for vurderingen må her være den tid arbeidstakeren faktisk

er blitt forstyrret. Ved mange hyppige, men mindre forstyrrelser vil normalt den kompenserende hvilen beregnes ut fra den tidsperioden som forstyrrelsene opptrer i. Har arbeidstaker for eksempel hvileperioden om natten mellom klokken 23–07 og har blitt forstyrret to ganger mellom klokken 05–07, vil arbeidstakeren normalt ha krav på en kompenserende hvileperiode på to timer dagen etter. I tillegg må arbeidsgiver sørge for at vedkommende den påfølgende natt får sove uforstyrret. Har forstyrrelsene vært så mange at de totalt sett fratru arbeidstakeren den nødvendige hvile og avkobling, må hele perioden kompenseres. Har arbeidstakeren for eksempel blitt forstyrret tre ganger jevnt fordelt over hele natten, kan det, etter en konkret vurdering, tilsi at hele hvileperioden på åtte timer skal kompenseres.

Dersom det er vanskelig å oppfylle kravet om kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden med den bemanningen som er, må arbeidsgiver etablere et system som gjør det mulig å tilkalle ekstra-bemanning på kort tid.

### 4.3 Unntak i særlige tilfeller

Det kan gjøres unntak fra bestemmelser om arbeids- og hviletid i inntil ett døgn dersom det på grunn av sykdom eller andre ekstraordinære forhold, er nødvendig for å sikre en forsvarlig drift ved institusjonen. Unntak forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvile.

Dette er ment som en sikkerhetsventil i de tilfeller der det tar noe tid før arbeidsgiver klarer å få på plass vikarierer som kan benyttes ved for eksempel sykdom, eller der det skjer uforutsette ting som gjør det nødvendig med forsterket bemanning og det derfor ikke er mulig å oppfylle kravet til hvileperioder.

Dersom den påfølgende natten ikke anses som uforstyrret fordi arbeidstaker har hatt utrykning som nevnt i særavtalen punkt 5.2, utbetales et tillegg på 50 prosent av timelønn for faktisk medgått tid til utrykning i løpet av natten, avrundet til nærmeste halvtime.

#### 4.4 Overtid

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

Arbeidstaker har rett til å bli fritatt for overtidarbeid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også å frita for overtidarbeid for arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre jf. arbeidsmiljøloven § 10-6.

#### 4.5 Beregning av timelønn, tilleggslønn og overtidstillegg

Timelønn og tillegg etter HTA kapittel 1 § 5 beregnes ut fra årstimetallet som er 2236.

Overtidstillegget beregnes imidlertid i henhold til hovedtariffavtalen, jf. kapittel 1 § 6 punkt 6.4 (med en faktor på 1850).

Bestemmelsen om tilleggslønn i hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.7 regulerer en egen omregningsfaktor. Denne omregningsfaktoren (1900) er fratrukket i særavtalen, og det er årstimetallet på 2236 som legges til grunn for utregning av tilleggslønn. Regneark for tilleggslønn etter denne avtalen finnes på ks.no.

#### 4.6 Søndag og helgedager

Særavtalen regulerer at en medleverordning innebærer en gjennomsnittsberegning av arbeid på søn- og helgedager, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (4).

#### 4.7 F5-fritid

Særavtalen regulerer at HTA kapittel 1 § 5 punkt 5.6 ikke gjelder i medleverordninger.

#### 4.8 Ekstravakter

Arbeidstakere som tar ekstravakter i en medleverordning får lønn og tillegg beregnet på samme måte som beskrevet i veilederen punkt 4.5.

Alminnelig ukentlig arbeidstid etter særavtalens punkt 5.1 kan ikke gjennomsnittsberegnes over en lengre periode enn arbeidsforholdets varighet.

### 5. Medlevertillegg

Med utgangspunkt i belastninger, påkjenninger og risiko i den konkrete medleverordningen, kan arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte fastsette et tillegg for arbeid i medleverordninger etter denne særavtalen. Det fastsatte tillegget gjelder ut turnusperioden. Tillegget er pensjonsgivende.

### 6. Ferie

Ved feriefastsetting er siktemålet at det gis fri tilsvarende normal arbeidsbelastning i turnus over fem uker.

## 7. Evaluering

Ordningen med medlever skal evalueres regelmessig og minst én gang per år, i samarbeid med hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte og vernetjenesten. Evalueringen må skje på det enkelte arbeidssted.

Evalueringen skal blant annet ha fokus på helsemessige konsekvenser for de som går i medleverordninger, herunder sykefravær, forhold knyttet til frivillighet, bruk av ekstravakter og vikarer, ferieavvikling, arbeidsmiljømessige konsekvenser for de ansatte og forsvarlighet samt kvalitet og kontinuitet i tjenesten.

I evalueringen av arbeidsmiljømessige konsekvenser vil det være relevant å se på arbeidsbelastning, forstyrrelser på natt/hviletid, gjennomføring av kompenserende hvile, vold/trusler og eventuelle HMS-avvik.