

SFS 2213 – Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring

- med kommentarer fra partene i Viken fylkeskommune pr. mai 2022

1. Hjemmelsgrunnlag m.v.

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i hovedavtalen del A § 4-3.

Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

2. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Særavtalen regulerer arbeidstid for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.22 til 31.12.23.

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

Partene er enige om at en eventuell uenighet i forbindelse med reforhandling av avtalen kan bringes inn i Hovedtariffoppgjøret pr 01.05.24.

3. Innledning

Arbeidstidsavtalen skal legge til rette for at undervisningspersonalet kan utføre sine arbeidsoppgaver på best mulig måte. Skolens og undervisningspersonalets kjerneoppgave er å gi elevene god undervisning. Lærerne må få tid og rom til å forberede undervisningen, både individuelt og i felleskap.

For at elevenes opplæringstilbud skal bli best mulig, må lærernes faglige og pedagogiske praksis og profesjonelle skjønn forankres i ulike profesjonsfellesskap. Skoleledere og lærere, sammen med andre yrkesgrupper, finner gode løsninger som sikrer alle barn og unge en god oppfølging. Skolens ledelse legger forholdene til rette for det profesjonsfaglige samarbeidet og skal gi retning og tilrettelegge for læring og utvikling.

Et godt og tillitsfullt partssamarbeid mellom tillitsvalgte og ledere er nøkkelen til en god praktisering av arbeidstidsavtalen. Hvor og når lærerne gjør sitt arbeid utenom undervisningen, avhenger av arbeidsoppgavenes art og hva som er hensiktsmessig for å løse skolens oppdrag.

Kommentar pkt. 3 - Innledning:

I innledningen presiserer partene hva som er intensjon ved avtalen, å gi lærerne best mulig forutsetninger for å utføre arbeidsoppgavene. Partene har definert at kjerneoppgaven til skolen og undervisningspersonalet er best mulig undervisning og at avtalen skal gi lærerne tid til for- og etterarbeid, både individuelt og i fellesskap.

Partene er enige om at undervisningsarbeidet og lærerens skjønn skal forankres i ulike profesjonsfellesskap blant lærerne. Avtalen skal også sikre at skoleledere og lærere sammen med øvrige yrkesgrupper (eksempelvis PPT, helsesykepleier, barne- og ungdomsarbeidere) gir barn og unge en god oppfølging. Skoleledelsen skal legge til rette for dette arbeidet og gi retning og tilrettelegge for læring og utvikling.

Kommentar pkt. 3 – Innledning forts.:

Partssamarbeidet lokalt er avgjørende for en god praktisering av avtalen. Derfor oppfordrer partene til å bygge et godt og tillitsfullt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledere, gjennom både uformelt og formelt samarbeid, jf. til formålet i Hovedavtalen.

Det er arbeidets art og hva som er mest hensiktsmessig for å løse skolens oppdrag som er avgjørende for hvor og når oppgavene skal utføres. Dette er en anerkjennelse av at for- og etterarbeid, faglig ajourføring, samarbeid, arbeid i profesjonsfellesskap, refleksjon og skoleutvikling kan gjøres på ulike måter.

Det anbefales at partene lokalt på arbeidsplassene diskuterer og reflekterer over hva en legger i begrepet profesjonsfellesskap og hvilke profesjonsfellesskap man kan ha.

- Hvordan kan man i fellesskap på skolen organisere ulike profesjonsfellesskap for at elevenes opplæringstilbud skal bli best mulig?
- Hvordan gjør vi dette i dag?
- Hva vil det si at undervisning er kjerneoppgaven?
- Hvilke profesjonsfellesskap har vi?
- Hvordan bruker vi profesjonsfellesskapet for å løse kjerneoppgaven?
- Hvordan skal vi på best mulig måte på vår skole løse skolens oppdrag?
- Hvordan rigge arbeidstiden slik at lærerne bringer med seg erfaringer fra sin undervisningspraksis og sammen utvikler sin profesjonalitet gjennom felles refleksjon?

4. Arbeidsåret

Lærernes samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer (1650 timer for lærere som er 60 år og eldre).

a) Arbeidsårets lengde er elevenes skoleår + 6 dager à 7,5 timer til kompetanseutvikling, planlegging m.m.

b) Partene lokalt – på kommune-/fylkeskommunenivå eller på den enkelte skole – kan ved enighet inngå lokale avtaler om flere dager ut fra hensynet til tid til for- og etterarbeid, planlegging, evaluering, kompetanseutvikling, samarbeid med kolleger.

Det skal føres drøftinger lokalt om innhold i planleggingsdager i tråd med Hovedavtalen.

Kommentar pkt. 4 - Arbeidsåret:

Man har gått bort fra de obligatoriske forhandlingene om arbeidsårets lengde, og gjort det til en frivillig ordning at skolene kan inngå lokale avtaler, jf. bokstav b. Dette krever partsenighet. Hvis en av partene på skolen ber om forhandling, så skal det forhandles. Dersom det ikke gjennomføres forhandlinger, konstateres det at arbeidsårets lengde er elevenes skoleår + 6 dager à 7,5 timer til kompetanseutvikling, planlegging m.m (planleggingsdager).

Når det gjelder innholdet i planleggingsdager, så skal dette drøftes. Likeledes er det naturlig å også drøfte når planleggingsdager skal ligge. Arbeidsgiver beslutter.

5. Arbeidstid

5.1. Organisering av arbeidstiden

Planfestet arbeidstid kan maksimalt være 9 timer pr. dag og inntil 37,5 timer pr. uke. Dersom man ikke blir enige om noe annet i forhandlinger, er den planfestede arbeidstiden 1.300, 1.225 og 1.150 timer på hhv. barnetrinnet, ungdomstrinnet og videregående skole. Ved partsenighet på den enkelte skole kan den planfestede arbeidstiden endres. Partene på skolen kan gjennom forhandlinger bli enige om en mer fleksibel arbeidstidsordning.

Planfestet arbeidstid benyttes først og fremst til undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Skolens ledelse har et ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.

Kommentar pkt. 5.1 – Organisering av arbeidstiden:

Her slås det fast at planfestet arbeidstid er 1300 timer i barnetrinnet, 1225 timer i ungdomstrinnet og 1150 timer i videregående skole. Den planfestede arbeidstiden skal legges innenfor 9 timer pr. dag og inntil 37,5 timer pr uke.

Partene kan likevel bli enige om en annen arbeidstid gjennom forhandling. Dette krever partsenighet. Hvis en av partene på skolen ber om forhandling, så skal det forhandles.

Her er det viktig å merke seg at dersom man planfester f.eks. kun undervisning og faste møter, så vil det få betydning for innslaget for overtid. Grensene for hva som blir arbeid utover planfestet arbeidstid vil fort bli uklare. Partene i Viken fylkeskommune anbefaler at en evt. lokal avtale inneholder bestemmelser knyttet til innslag for overtid og oppfylling av teknisk undertid. De ytre rammene for når undervisning og annen planfestet arbeidstid normalt legges bør også fremkomme i lokal avtale (eks mellom kl. 8-16).

5.2. Oversikt/plan

Læreren skal ha en oversikt med angivelse av planfestet arbeidstid den enkelte dag. Partene lokalt på den enkelte skole kan bli enige om en mer fleksibel arbeidstidsordning. Start- og eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.

Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter. Oversikten settes opp av rektor etter samtale med læreren. Læreren kan la seg bistå av sin tillitsvalgte. Oversikten bør i utgangspunktet gjelde for et halvår av gangen.

Innenfor planfestet arbeidstid legges tid til undervisning slik den framkommer som årsrammer for det enkelte fag i vedlegg 1. Årsrammene for undervisning kan endres ved partsenighet.

Lærerne spiser og har nødvendig pausetid innenfor planfestet arbeidstid.

Den resterende delen av årsverket disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med. Pålagt arbeid ut over oppsatt oversikt/plan, eller oversikter/planer som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring.

Kommentar pkt. 5.2 – Oversikt/plan:

Kravet til oversikt/plan er at læreren skal ha en oversikt som viser start- og sluttidspunkt for den planfestede arbeidstiden den enkelte dag. Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter, samt inndekning av teknisk undertid. Regelmessige møter kan f.eks. være møter for hele personalet, avdelingsmøter, seksjonsmøter og klasseteammøter. Møter som ikke er regelmessige trenger ikke å ligge i arbeidsplanen.

Lærernes beskjeftigelse, herunder årsverk, evt. planfestet arbeidstid, undervisning, planleggingsdager, funksjoner osv., er tilgjengelig og oppdateres i det skoleadministrative systemet VISMA in School.

Så mye som mulig på arbeidsplanen skal være klarlagt så nært som mulig opp til skolestart. Om nødvendig må det lages alternativ plan for oppstartsukene.

Avtalen åpner for at undervisningen kan periodiseres, men det bør tilstrebes at den enkelte får så jevn arbeidsbelastning som mulig gjennom året.

Ved lokal avtale om mer fleksibel arbeidstidsordning bør det avtales nærmere hva som skal ligge i den enkelte lærers oversikt/plan. Det kan f.eks. være aktuelt at arbeidsplanen kun viser undervisningstid og regelmessige møter, og ikke start- og sluttidspunkt den enkelte dag. Hvis start- og sluttidspunkt ikke fremkommer av oversikt/plan, bør det avtales hvilke endringer som skal varles og frist for varsling.

5.3. Andre arbeidsoppgaver

Undervisningstiden kan etter avtale mellom den enkelte lærer og rektor reduseres for at læreren skal kunne utføre andre arbeidsoppgaver i tilknytning til undervisningen.

Gis læreren andre arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i undervisningstiden, reduseres den delen av årsverket som læreren disponerer selv med den samme prosentandel som undervisningen er redusert med. Planfestet arbeidstid utvides tilsvarende. Dersom grensen for maksimal ukentlig planfestet arbeidstid overskrides, utvides arbeidsåret for den aktuelle læreren.

Kommentar pkt. 5.3 – Andre arbeidsoppgaver:

Livsfasetiltakene og funksjon som øvingslærer utløser ikke utvidet arbeidstid på skolen. Heller ikke tid til arbeid som tillitsvalgt og verneombud, da dette er verv og ikke funksjoner.

Funksjoner som f.eks. rådgiver/sosiallærer og IKT-ansvarlig er fullt ut omfattet av bestemmelsen. Årsverket for rådgivere/sosiallærere som er tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig.

Kommentar pkt. 5.3 – Andre arbeidsoppgaver forts.:Eksempel:

Hvis en lærer i 100 % stilling har funksjon som rådgiver i 40 % av stillingen, så vil den planfestede arbeidstiden økes med 215 timer, 40% av 537,5 timer. Den planfestede arbeidstiden blir $1150 t + 215 t = 1365 t$.

Når det gjelder kontaktlærere, er ikke intensjonen å fremtvinge at alt kontaktlærerarbeid må utføres i planfestet arbeidstid. Det anbefales derfor at lærere med tidsressurs for kontaktlærertjeneste for elevene får benytte tiden på en hensiktsmessig måte som ikke medfører «telling av tid», jfr. innledningen - hvor og når lærerne gjør sitt arbeid utenom undervisningen, avhenger av arbeidsoppgavenes art og hva som er hensiktsmessig for å løse skolens oppdrag.

6. Livsfasetiltak

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.

Nyutdannede lærere og lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring i planfestet arbeidstid, dersom man ikke blir enige om noe annet.

Kommentar pkt. 6 - Livsfasetiltak:

Lærere som benytter seg av livsfasetiltak har fått redusert undervisningen. De skal som hovedregel ikke pålegges vikartimer, da dette ikke vil være i samsvar med formålet med bestemmelsen om livsfasetiltak.

Likeledes er intensjonen at fullt uttak av livsfasetiltaket og fast overtid ikke skal kombineres. I slike tilfeller vil løsningen være at læreren kan bes om å akseptere et redusert uttak av tiltaket slik at den totale beskjeftigelsen ikke overstiger lærerens stillingsstørrelse.

For lærere mellom 57 og 60 år kan den frigjorte tiden benyttes til annet pedagogisk arbeid.

Nyutdannede lærere og lærere over 60 år benytter tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring i planfestet arbeidstid, dersom man ikke blir enige om noe annet.

Livsfasetiltak skal kun beregnes av undervisningsdelen av stillingen.

7. Tidsressurser

7.1. Bestemmelser om tidsressurser på barnetrinnet

a) Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til $2/2\frac{2}{3}$ * årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Ved partsenighet på kommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærer, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten.

b) Kontaktlærertjeneste for elevene

Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum $28,5/38$ * årsrammetimer.

Lærere som er kontaktlærer for 21 elever eller flere, får en ytterligere reduksjon av årsrammen for undervisning med $28,5/38$ * årsrammetimer. Ved partsenighet kan den økte ressursen fordeles på annen måte.

c) Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

7.2. Bestemmelser om tidsressurser på ungdomstrinnet

a) Det avsettes $57/76$ * årsrammetimer pr. opprettet gruppe (maks 30 elever) på ungdomstrinnet. Ressursene forutsettes nyttet blant annet til sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning, kontaktlærer elevråd og eventuelt lokalt opprettede funksjoner. Årsrammetimene som skal avsettes etter bokstavene d), e) og g) under, hentes fra ressursen i bokstav a).

b) Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til $2/2\frac{2}{3}$ * årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole/enhet i voksenopplæringen.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på kommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærer, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten.

c) Kontaktlærertjeneste for elevene

Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum $28,5/38$ * årsrammetimer.

* Årsrammetimer her er i 60/45 minutters enheter

Lærere som er kontaktlærer for 21 elever eller flere, får en ytterligere reduksjon av årsrammen for undervisning med 28,5/38* årsrammetimer. Ved partsenighet kan den økte ressursen fordeles på annen måte.

d) Sosiallærer/rådgiver i ordinær grunnskole

På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning på ungdomstrinnet.

e) Sosiallærer/rådgiver ved egne skoler for spesialundervisning og ved skoler ved sosiale og medisinske institusjoner

Lærer som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning for elever på ungdomstrinnet, får redusert årsrammen for undervisning med inntil 57/76* årsrammetimer pr. 6 elever.

f) Voksenopplæring

Der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver i voksenopplæringen, gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i.

g) Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

7.3. Bestemmelser om tidsressurser i videregående opplæring

a) Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2¼/3* årsrammetimer per elev ved den enkelte skole/enhet i videregående opplæring.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på fylkeskommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærer, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten.

b) Kontaktlærertjeneste for elevene

Lærere i videregående opplæring som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 28,5/38* årsrammetimer.

c) Rådgiver i videregående opplæring

På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører rådgivning.

d) Prosedyre ved krav om nye eller endrede årsrammer i fag

Forhandlinger om nye eller endrede årsrammer opptas etter krav fra en av partene. Til vanlig vil dette være i forbindelse med nye/endrede læreplaner i fagene. Bestemmelsen hjemler ikke adgang til å foreta andre endringer i avtalen.

* Årsrammetimer her er i 60/45 minutters enheter

Kommentar pkt. 7.3 - tidsressurser i videregående opplæring:

Når det står at tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærers, og/eller skoleleders undervisningssituasjon, så åpner det for at den kan benyttes til å øke kontaktlærerressursen. Videre kan den brukes til å lette skolelederens undervisningssituasjon, men den kan ikke brukes til å øke lederressursen for å redusere undervisningen til en skoleleder.

I siste setning i pkt. a står det at tidsressursen kan brukes til å lette den enkeltes undervisningsbyrde ved å øke lærertettheten. Det gjøres oppmerksom på at det nå står *lærertettheten*, og ikke *personaltettheten*. Det betyr at tidsressursen ikke kan brukes til å f.eks. sette inn en assistent sammen med læreren.

Bruken av tidsressurspoten skal drøftes på den enkelte skole.

For beregning av tidsressurspot, kontaktlærertjeneste og rådgiverressurs benyttes årsramme 607,5/810. Tidsressurspoten dekkes innenfor skolens tildelte budsjettamme.

I Viken fylkeskommune er tidsressurs for kontaktlærer satt til minimum 4,69 % og maksimum 9,4 %. Maksimum kan avvikes etter avtale med fylkesadministrasjonen (områdedirektør i Rådsområde utdanning og kompetanse).

Eksempel på beregning av tidsressurspot i pkt. a:

En videregående skole med 800 elever: $800 \times 2,25 = 1\,800$ klokke timer eller $800 \times 3 = 2\,400$ undervisningstimer à 45 min.

Utgangspunkt med 60 minutters enheter:

$$\frac{1800}{607,5} \times 100 = 296 \%$$

Utgangspunkt med 45 minutters enheter:

$$\frac{2400}{810} \times 100 = 296 \%$$

Beregning av kontaktlærertjeneste etter pkt. b:

$$\frac{38}{810} \times 100 = 4,69 \% \text{ (minimum)}$$

Beregning av ressurs til rådgivertjeneste etter pkt. c:

For en videregående skole med 800 elever skal det settes av 32 $(800/25) \times 38$ årsrammetimer à 45 minutter, pluss 5 % av et årsverk.

$$\frac{1216 (32 \times 38)}{810} \times 100 = 150 \% + 5 \% \text{ av et årsverk} = \mathbf{155 \%}$$

For å beregne kostnaden til tidsressurs kan f.eks. gjennomsnittslønn for undervisningspersonale på skolen benyttes.

8. Skoleledelse

8.1. Årsverket

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr. uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig.

8.2. Ledelsesressurs

Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole. Å styrke og støtte profesjonsfellesskapets faglige utvikling er en viktig del av den pedagogiske ledelsen av skolen. Pedagogisk ledelse og profesjonsfaglig arbeid krever tid. Ledelsesressursen som avsettes, må gi handlingsrom for å lede dette arbeidet. Ledelsesressursen vurderes i forhold til den samlede oppgaveløsningen ved den enkelte skole, og ressursen fra foregående skoleår danner et utgangspunkt for drøftingen og må sees som et minimum for neste års ressurs til ledelse. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

I grunnlaget for drøftingene om å øke ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

Ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling.

Kommentar pkt. 8.2 - ledelsesressurs:

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

I Viken fylkeskommune er de fleste skolelederne omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) og er unntatt fra overtidsbestemmelsene, og tilstås 10 kompensasjonsdager iht. HTA § 6 pkt 6.3.

Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig.

9. Diverse bestemmelser

9.1. Godtgjøring for funksjoner

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr. år/måned så lenge de har slike oppgaver.

Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger som kan delegeres til skolene når partene er enige.

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er minimum kr. 12 000 pr. år.

Rådgiver-/sosiallærertjeneste godtgjøres med minimum kr. 12 000 pr. år.

Godtgjøring for lokalt oppretta funksjoner fastsettes lokalt.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:

Ved endring eller oppretting av nye funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring.

Tilleggene er pensjonsgivende.

Nedlegging av funksjoner:

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Kommentar pkt. 9.1 – Godtgjøring for funksjoner:

I Viken fylkeskommune godtgjøres kontaktlærertjeneste og rådgivertjeneste med kr. 17 000,- pr. år.

Det tilstår kun ett kontaktlærertillegg pr lærer, uavhengig av antall klasser vedkommende er kontaktlærer for. Det gis kontaktlærerressurs for flere klasser.

Ingen av funksjonene er i Viken fylkeskommune finansiert av midler fra lokale forhandlinger.

9.2. Stillingsvern

Det personell i videregående skole som var tilsatt i uoppsigelig stilling pr. 01.08.99 da Opplæringslova ble iverksatt, kan ikke sies opp, men har plikt til å gå over i annen stilling dersom en skole blir innskrenket, omorganisert eller nedlagt. Overføring skal så vidt mulig skje til stilling som krever de samme faglige kvalifikasjoner. Vedkommende beholder lønn og de øvrige økonomiske rettigheter som er opparbeidet på overføringstidspunktet, men følger for øvrig de vilkår som gjelder den nye stillingen.

9.3. Utbetaling av lønn

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås

skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn. Arbeidstakere tilsatt for mer enn 1 måned, godtgjøres med månedslønn. Arbeidstakere i timelønnet stilling går over til månedslønn etter mer enn 1 måned sammenhengende tjeneste. Spredte timer i tillegg til delstilling godtgjøres med ordinær timelønn.

9.4. Lønnstrekk

Lønnstrekk for fravær foretas etter vanlige regler ut fra stillingsstørrelse og det antall dager fraværet gjelder. For kortere fravær trekkes ordinær timelønn innenfor den tid som ligger i arbeidsplanen til den enkelte.