

SFS 2213

Kurs HTV/LL jan 22

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 arbeidsoppgavens art og hva som er hensiktsmessig for å løse skolens oppdrag.

Her er det vesentlege endringar i ordbruk og fokusområde. Det er sagt kva som er kjerneoppgåvene til lærarane og at ein må få tid og rom til å planlegge undervisninga. I den forrige avtalen er verken tid til jobben, eller at undervisning er ein kjerneoppgåve nemnd. Faktisk er ikkje undervisning nemnd med eit einaste ord i innleiinga. Dåkke må nesten setje desse to tekstane opp mot kvarander for å verkeleg sjå at «tonen» er heilt endra i positiv retning.

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.

1

Gml avtale: arbeidsårets lengde for lærerne fastsettes etter forhandlinger mellom partene lokalt og med utgangspunkt i elevenes skoleår slik dette er fastsatt av kommunen/fylkeskommunen + 6 dager som ligger inne med 7,5 timer pr. dag. Forhandlingene føres enten på den enkelte skole eller på kommune-/fylkeskommunenivå. Det skal tas særlig hensyn til tid til planlegging, evaluering, kompetanseutvikling, samarbeid med kolleger m.m.

Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for sentrale bistandsforhandlinger som fastsetter endelig løsning.

NYTT: Ikkje krav om årlege forhandlingar, partane på kommunenivå, drøftingar om innhald i planleggingsdagane

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.

Ingen realitetsendring, bortsett frå at tvisteløysinga for usemje er det som kjem fram av teksten. Altså ikkje innsending til sentral tvistebehandling.

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. Åsrammene 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

Ingen realitetsendringer bortsett frå at ein kan bli einige om ein meir fleksibel arbeidstidsordning.

7. Tidsressurser

7.1. Bestemmelser om tidsressurser på barnetrinnet

a) Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2/2½* 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.

Siste setning er endra. Vetoretten er borte. Gkeld u-steget òg.

Hugs: Kontaktlærer er nytt, lærertetthet (personaltetthet) er nytt. Viktige punkt!

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.

Gjeld det samme for u-steget.

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.

Den andre kamelen. Frå 2 til 2 ¼ (15 min), 12,5 % auke. Som de ser, ikkje auke for kontaktlærarar.

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.

Viktige presiseringar der fokuset er tid til pedagogisk leiing.

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.

Nytt punkt i 2213 som er henta frå protokollane frå hovudtarifforhandlingane.

Spørsmål og kommentarar?

Kompensasjonsavtalen

Her handlar det om praktiseringa, ikkje finansieringa og kompensasjon til skule- og barnehageeigar. Det kjem i økta om kommunebudsjett.

Øygarden:

Kan en dele kontaktlærerressursen(tiden) på to kontaktlærere dersom en ønske når klassen er over 21? Ja, men avtalte godtgjeringar må gjelde for begge.

Når det gjelder 8.2, er det fjorårets skoleår, eller er vi fremdeles der at det er siste gang dette ble revidert ? Det må jo bety foregåande skoleår, slik ordlyden er?

Tidligere partseenighet dersom tidsressurspotten skulle brukes til flere lærere i klasserommet, nå drøfting.

Betyr det at de kan drøfte og så bruke styringsretten til å få flere lærere i klasserommet? Ja.

Stad:

Kva skjer med kontaktlærarar i vaksenopplæringa?

Vi strevar med å få på plass gode nok ordningar lokalt og skulle ønske at dette vart avklart sentralt.

I avtala står det framleis:

f) Voksenopplæring

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

Så lenge ein ikkje kallar dette kontaktlærartjeneste må vi krangle for å få på plass både tid og pengar til dei som er kontaktlærarar.

Lokalt opretta funksjonar vil kommunen helst ikkje ha innanfor nokon av sektorane.

SVAR: Vi prøvde, men fekk ikkje gjennomslag.

Elles så er har fleire av medlemene i Stad kommune vore i kontakt med meg og er litt skuffa over den nye avtala knytt til redusasjon i årsramme for undervisning.

Grunnen til det er nok at den utvida tida berre kjem til å gjelde for 2 av nesten 100 kontaktlærarar i kommunen.

Vi har arbeidd knallhardt lokalt med å få på plass to kontaktlærarar i dei store klassane og noko av strategien for å få det på plass har vore å innføre ein trappetrinnsmodellen for kontaktlærartillegg knytt til klassestorleik. Dette har igjen ført til at vi ikkje ligg høgt i tillegg til kontaktlærarane samanlikna med kommunane rundt. SVAR: Bra at Stad har fått til dette, men du kan samanlikne det litt med innføringa av norm for lærartettleik, dei kommunane som hadde satsa på skulen og alt hadde norma, fekk ingen endringar.

4a) Arbeidsårets lengde er elevenes skoleår + 6 dager à 7,5 timer til kompetanseutvikling, planlegging m.m. SVAR: Eg ser ingen grunn til at dette kan vere drøftingstema framleis. Ein tvist om dette tidlegare dreide seg nok om tal planleggingsdagar, ikkje plasseringa. Den har nok vore drøftingstema heile vegen.

3. Generelt

Det vises til [felles anbefalinger](#) for overtid eller merarbeid under pandemien, og at det blir gitt overtidsbetaling for pålagt eller avtalt arbeid utover bestemmelsene i SFS 2213.

I anbefalingene presiseres blant annet at omlegging av undervisning som må gjennomføres på kort varsel og som gir lærerne ekstra arbeid, er en situasjon som må vurderes særskilt gjennom kompensasjon og/eller frigjort tid. For arbeid utover 100% stilling erstattes overtidsstilleggene i HTA kap. 1 § 6, pkt. 6.5 med dobbel ordinær timelønn pr. arbeidet time. Deltidsansatte betales med en ekstra timelønn pr. arbeidet time.

4. Økt timelønn for ekstra undervisning (vikartimer)

Bestemmelsen gjelder for undervisningspersonale med stillingsstørrelse utover 60 % som påtar seg ekstra undervisning (vikartimer) utover dette. For faktisk utført undervisning dobles timelønnen som følger av HTA kap. 1, § 12.4.

Merknad:

Pkt. 4 er tilsvarende punkt 2.1.1 i del I en stimulans for at også deltidsansatte vil ønske å arbeide utover avtalt stillingsstørrelse og får ekstra betalt for dette arbeidet. Det innebærer for eksempel at en deltidsansatt som har mindre enn 60 % stilling og påtar seg ekstra undervisning/vikartimer, vil få ordinær timelønn for undervisning inntil 60 % stilling. Om vedkommende utfører undervisningstimer ut over dette, betales dobbel timelønn for undervisning.

5. Økt annet elevrettet arbeid i planfestet arbeidstid/arbeidstid på skolen

Dersom undervisningspersonalet på grunn av pandemien gis mer annet elevrettet arbeid enn normalt, som for eksempel økt inspeksjon, annet tilsyn eller særskilt oppfølging av enkeltelever, betales en ekstra timelønn pr. arbeidet time.

100 % stilling = timelønn x 2
< 100 % stilling = timelønn x 1

≥ 60 % stilling = vikartimelønn x 2
< 60 % stilling = vikartimelønn x 1

For alle uansett stillingsstorleik

3. Typisk ved endringar i trafikklysmoellen. Kan og vere andre omfattande organisatoriske endringar, td. endring av oppsatt timeplan pga fråvær. Ubunden tid. Normalt ikkje fått godtgjering, no dobbel timelønn. Deltid; ein vanleg timelønn. Dette meiner vi skulle vore normalen! Men heng saman med KS sin formeining om at dei ikkje har styringsrett over tida og dermed ikkje kan betale noko ekstra for den.
4. Her snakkar vi om desse vanlege vikartimane som vi kjenner godt. Dobbelt vikarlønn, altså 100 % i staden for 50 %.
5. Her snakkar vi om auka anna elevretta arbeid, td. inspeksjon, kompensert med ein timelønn pr time.
- MEN!!! Viss du må arbeide ekstra, som ikkje er undervisning men utviding av planfesta tid, gjeld avtalens pkt. 2.1.2

Kva er koronarelatert?

Thats the big question!

At vi er i ein utfordrande bemanningssituasjon heng utan tvil saman med pandemisituasjonen. Det er derfor meiningslaust å avgrense avtalen med ein streng tolking. Fråvær er fråvær, uansett årsak til fråværet gjer pandemisituasjonen det vanskeleg å få vikarar. Avtalen skal gje dei tilsette eit incentiv til å ta på seg ekstraarbeid frivillig.

2. Har din kommune inngått avtalen?

● Ja	26
● Nei, dei ønskjer ikkje å inngå a...	1
● Nei, vi er framleis i prosess	7



34 av 43 kommunar har svara

Er det semje om forståinga av avtalen? Vert den praktisert likt ute i einingane?

Organisasjonane og arbeidsgjevar vart samde om bruken, veit ikkje om det har vorte nokre utfordringar ute i praksisfeltet enno.
Slik det vert oppfatta på drøftingsmøte så er det semje om forståinga av avtalen, men det vil truleg dukke opp moment ein ikkje har sett føre seg som ein løy avklare.
I utgangspunktet er det semje om forståinga av avtalen. Hadde møte i leiarforum, og alle styrarar og rektorar hadde eit ynskje om å få til ei lik praktisering av avtalen.
Ja
Håper den blir praktisert likt, er semje om korleis den skal forståast. Avtalens overtid skal slå inn ved arbeid ut over ordinær arbeidstid, som skuldast korona. Foreløpig er det ved kortvarig karantene ved testing og venting på svar, ved karantene på grunn av smitte hos andre og på grunn av karantene/sjukdom ved eigen eller boms smitte.
Ja, Semje om forståing. For tidleg å seie noko om praktisering.
Førebels semje. Praksis veit vi lite om, enno. Har laga ulike retningslinjer for ulike sektorar som omsorg, barnehage og skule.
Ja
Ja, det er semje.
Ja. Har ikke møtt på utfordringer ennå.
Det er enighet mellom hovudtillitsvalde og kommunalsjef om hovedtrekka i avtalen.
Praktiseringa, som t.d økt inspeksjon, anna tilsyn og særskilt oppfølging av enkeltelever, er lagt til dei ulike einingane.

Enighet om forståelse, men ulik oppfatning av klok praktisering av de inntil 20 fridagene. Vi mener de 20 dagene bør legges ut flatt til alle, kommunen ønsker at det skal skrives timer og at nærreste overordnet tildler antall dager med fri. Punktene i felles anbefaling legges det til enhetene og praktisere. Det mener vi vil føre til ulik praksis.
I utgangspunktet ja, men ein må nok inn å avklare kva som er koronarelatert undervegs.
Semje, så langt men er så ferskt at problema ikkje er komne fram enda.
Forbunda er for ei meir raus tolking av kva som er koronarelatert enn arbeidsgjevar er. Formuleringa i vedtaket er ei "raus tolking".
Det var semje, men har ikkje fått noko på praktisering enno.
Ja, det er semje. Det vart laga ein light versjon, som seier at det er den sentrale avtalen som gjeld.
Det har vore eit møte mellom ass kommunalsjef, personalavdelinga, lalarar oppvekst og HTV, der vi hadde ei gjennomgang av den nye avtalen og dei kriteria som ligg til grunn. Vi opplever at det framleis er mykje som er uklart. Einingseiarane fekk i møtet beskjed om at dei sjølv må ta stilling til kva som gjeld for si eining, og at dei igjen må ta kontakt med sin leiar om dei er usikre på kva som gjeld. Vi er kalla inn til drøfting i høve pt 6 i morgon.
I utgangspunktet JA, men det har ikkje vore behov for å praktisera den enda.
Me har gått gjennom den med alle ATV og bestemt at me skal evaluera bruken av den om 3 veker. Me diskuterte kva som kunne reknast som meirarbeid. Ekstra inspeksjon? Samanslåing av kohortar grunna mangel på lærarar? Bortfall av spes.ped.timar? punktvisk? OSB... Det kan fort verta vanskeleg å finna ei felles forståing av dette.
Stor sett har praktiseringen gått greit hittil. Det har vært noen utfordringer knytt til en skole hvor rektor har praktisert avtalen strengere enn det htv og kommunen er blitt enige om. Men her har arbeidsgiver ordnet opp.
Vi har ikkje diskutert praksis enda
Hovudtillitsvalde i dei største organisasjonane har ukentlege møte med personalsjef. Her diskuterer me bruk av avtalen, med tanke på felles forståelse i dei ulike einingane
Ja, det er semje. All vikar er 200 %. Det lages lister for ekstraarbeid, til dømes inspeksjon.
Ja

Korleis vert «koronarelatert forstått av arbeidsgjevar?

Fyrst meinte dei at det berre var det som var direkte koronarelatert/utskutabelt, har no meir forståing av at det er ein langvarig og krevjande totalituasjon som gjer at "begeret renn over", talsituasjon.

For å sitere kommunalsjefen for oppvekst; vi kan ikkje vere rigide i definisjonen.

Arbeidsgjevar på kommunenivå har nok ei noko meir "knevert" forståing av "koronarelatert" enn dei som arbeidstakarorganisasjon og majoriteten av einingsleiarane. Arbeidsgjevar på kommunenivå forstå avtalen slik at det er kun "konkrete" situasjonar der korona er direkte skuld i t.d. sjukefråvar at avtalen trer i kraft. Einingsleiarane er noko meir "opne" for å bruke avtalen i andre situasjonar og, der ein p.g.a. den generelle "koronasituasjonen" ved arbeidsplassen skilviker kva ein må gjere i samband med bruk av vikarar ved anna sjukefråvar. Fråvar som er pga pandemien, ikkje direkte smitte.

Sjå svar på sp. 4

Det meste skal praktiserast som koronarelatert. Men planlagt fråvære type seniorveke vert å sjå på som ikkje koronarelatert

Alt fråvære blir rekna som koronarelatert. Meir fokus smittevern og nok bemanning.

Det er litt uklart. De aksepterer ikkje at "alt" fråvære er koronarelatert.

Einige om rømlig tolking, og kun det som er veldig tydeleg ikkje relatert til korona ikkje skal omfattast av avtalen.

Arbeidsgjevar har en vid tolkning. Ingen utfordringer ennå, men plutselig kan det komme spreke tolkninger fra enkelte arbeidsplasser, til tross for at man kommunalt er enige.

Det er ikkje klart definert, men enighet om ei raus tolking av begrepet.

Faktisk korrerte til korona, og ikkje anna fråvære som er anna sjukdom, skader osv.

All overtid og meirarbeid i skule og barnehage blir regnet som koronarelatert

Fråvar der tilsette er sjuke eller i karantene pga korona.

Blir spanande å sjå.

Det er noko uklare ennå, men arbeidsgjevar er oppteken av at dei ikkje vil kompensera for meir enn det dei får i kompensasjon frå staten. Dermed skal me ha drøftingar undervegs når KS gjev meir info om dette.

Det vil sei at dersom ein er sjuk /karantene pga smitte får ein ekstra betalt/overtid. Dete gjelder ikkje dersom ein knekk foten og må ha vikar. Dei som vaska kunne og få ekstra der det blei sett inn ekstra reinhald pga smitte.

Det er nokre gråsoner som ein ikkje ser før problemstillingane dukkar opp. Desse må ein drøfte vidare og sjå kor vidt avtalen gjeld. Døme: Lærar heime med born som ikkje kan gå i bhg grunna forkjelling. Er dette koronarelatert eller ikkje? Får vikar 50 el 100%betaling for vikartimane?

Arbeidsgjevar har gitt uttrykk for (munnleg) om at vi skal vereause framfor restriktive i kva som er koronarelatert.

Viser til KS sin artikkel "Mer informasjon om korona-avtalen."

Det som openbart ikkje har med korona å gjere er lett å definera, og alt som ikkje kjem innunder her er koronarelatert. Det er vanskeleg å einast om kva som er meirarbeid som fylgje av korona og kva meirarbeid som skal kompensera.

Vi opplever at kommunen ikkje er vanskelig på dette. Vi har en felles forståelse, og arbeidsgjevar har ikkje ønske om noe detaljstyring på hva som er koronarelatert, med mindre det er helt innlysende at et fråvære ikkje er koronarelatert som f.eks ved et beinbrudd osv. Ellers har vi fremdeles noen spørsmål knyttet til avtalen som vi ikkje har fått svar på enda. Regner med vi får mer klarhet rundt problemstillingene i drøftingsmøte med arbeidsgjevar den 17.01.

Eg veit ikkje utover at det må vere "direkte koronarelatert"

Det er romslige når det gjeld skule. Det meste vert rekna som koronarelatert, bortsett frå sjølvagte ting som gravidite, beinbrot og liknande som skal seg klart ut som ikkje koronarelatert

Å få tak i vikar er koronarelatert, grunna mangel på personale.

Personar som vert sett inn når koronarelatert fråvar, eller ekstra arbeid som ein må ta over ved koronarelatert fråvar.