

# Innhold

<b>Forord</b>	9
<b>Kap. 1 Arbeidsrettslige problemstillinger</b>	11
1. Innledning	11
2. Kollektiv arbeidsrett	11
2.1 Forhandlingsgrunnlag	11
2.2 Tariffavtaler	12
2.3 Forhandlingsparter	12
2.4 Ufravikelighetsprinsippet	13
2.5 Tvister	13
2.5.1 Interesstvister	13
2.5.1.1 Hovedtariffavtale	13
2.5.1.2 Særavtaler	14
2.5.2 Rettstvister	14
2.6 Virkningstid, oppsigelse og bortfall	15
3. Individuell arbeidsrett	15
<b>Kap. 2 Arbeidskonflikter</b>	17
1. Fredsplikt - politiske demonstrasjonsstreiker - sympatiaksjoner	17
2. Fremdrift ved arbeidskamp/streik	17
3. Forholdsregler før streik	17
4. Diverse spørsmål under streik	18
4.1 Lønn m.m.	18
4.2 Ikke-streikende	18
4.3 «Streikebryteri»/hvem kan utføre hva under streiken?	18
4.3.1 Delegert myndighet	18
4.3.2 Avskåret fra å utføre ordinært arbeid	18
4.3.3 Overordnede/arbeidsgivers representant	18
4.3.4 Hvem opptrer som arbeidsgiver?	19
4.4 Sensur	19
4.5 Streikevakter	19
5. Etter streik	19
<b>Kap. 3 Hovedavtalen i staten - tilpasning av del 1 til skoleverket</b>	21
Del 1 Medbestemmelse	21
Kapittel 1 Formål og virkeområde	21
§ 1 Formål og intensjoner	21
§ 2 Virkeområde	23
Kapittel 2 Utformingen av medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet	24
§ 3 Hovedregel	24
§ 4 Lokale medbestemmelsesordninger	24
§ 5 Tvist ved inngåelse av lokal tilpasningsavtale (Interesstvist)	24
§ 6 Tvist om forståelse av lokal tilpasningsavtale (Rettstvist)	24
§ 7 Varighet	24

---

Kapittel 3	Partsforholdet	24
§ 8	Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet	24
§ 9	Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet	25
Kapittel 4	Former for medbestemmelse	25
§ 10	Former og områder for medbestemmelse	25
§ 11	Informasjon	25
§ 12	Drøftinger	26
§ 13	Andre samarbeidssaker	27
§ 14	Spesielt om informasjonsteknologi	28
Kapittel 5	Saksbehandling	28
§ 15	Frister	28
§ 16	Møtebok og referat	28
§ 17	Twisteløsning i andre samarbeidssaker	29
§ 18	Drøftinger	29
Kapittel 6	Personalpolitikk	29
§ 19	Formål	29
§ 20	Utforming av personalpolitikk	30
§ 21	Likestilling	30
§ 22	Kompetanseutvikling	30
§ 23	Sentral opplæringsvirksomhet	31
§ 24	Kompetansutvikling i virksomheten	31
§ 25	Spesielle personalpolitiske tiltak	31
Kapittel 7	Forholdet til arbeidsmiljøloven	32
<b>Kap. 4</b>	<b>Hovedavtalens permisjonsregler - skoleverket</b>	<b>33</b>
§ 33	Regler for tjenestefri på arbeidsstedet	33
§ 34	Andre regler for tjenestefri	33
§ 35	Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner	34
<b>Kap. 5</b>	<b>Ressurs til fastlønte tillitsvalgte i skoleverket - skoleåret 1999/2000</b>	<b>37</b>
<b>Kap. 6</b>	<b>Avtale om medinnflytelse ved tilsetting av undervisningspersonale</b>	<b>39</b>
<b>Kap. 7</b>	<b>Et nytt og forenklet særavtaleverk for skolesektoren</b>	<b>41</b>
<b>7.1</b>	<b>Særavtale for skoleverket om tilpasning til hovedtariff- avtalens fellesbestemmelser, ferieloven og avvik fra enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven</b>	<b>43</b>
<b>1.</b>	<b>Tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser</b>	<b>43</b>
	Innledende merknader	43
§ 2	Definisjoner	43
	Undervisning	43
	Organiserte oppgaver	44
§ 4.	Tjenesteansiennitet ved tilsetting og opprykk	44
§ 7.	Arbeidstid	45
§ 8.	Arbeidstid på reiser innenlands	45
§ 9.	Lønn	45
§ 10.	Lønn ved overgang til annen stilling	46
§ 12.	Lønn ved stedfortredertjeneste	46

§ 13 Overtid	46
Undervisning	46
Organiserte oppgaver	46
Skoleledere - administrativ overtid	47
§ 14. Ukentlig fritid	48
§ 15. Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.	48
Felles for alle skoleslag	48
Tillegg for undervisning etter klokken 17.00	48
Grunnskolen	48
Videregående skole	48
Folkehøgskolen	49
Voksenopplæring	48
§ 16. Helge- og høytidsdager	49
§ 17. Hjemmevakt	49
§ 18. Sykepermisjoner	50
§ 19. Fødsels- og adopsjonspermisjoner mv.	50
§ 21. Militærtjeneste og sivil tjeneste	51
2. <i>Tilpasning til ferieloven</i>	51
2.1 Generelt	51
2.2 Feriefritid	51
2.3 Tilsettingsforhold	52
2.4 Lønn i ferietiden første yrkesår. Gjeninntreden	52
2.5 Feriepengegrunnlaget	53
2.6 Arbeidstakere over 60 år	53
3. <i>Tilpasning til arbeidsmiljøloven</i>	53
3.1 Oppsigelsesfrist faste stillinger	53
3.2 Oppsigelsesfrist midlertidige stillinger	53
Felles protokolltilførsel	53
4. <i>Virkningstid</i>	53
<b>7.2 Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket</b>	<b>55</b>
1. Årsverket	55
2. Arbeidsenheten, undervisning m.m.	55
3. Andre oppgaver, 190-timersrammen m.m.	56
4. Samarbeid om for- og etterarbeid	57
5. Kompetanseutvikling	57
6. Periodeundervisning	57
6.1 Videregående skole	57
6.2 Grunnskolen	57
7. Arbeidsplaner, oppfylning av stillinger mv.	59
8. Tabell: Årsverksinndeling	60
9. Virkningstid	61
<b>7.3 Særavtale om leseplikter og tidsressurser i grunnskolen</b>	<b>63</b>
1 Leseplikter i grunnskolen	63
1.1 Leseplikter ved felles undervisning av elever fra barne- og ungdomstrinnet	63
2. Særskilte tidsressurser for grunnskolen	64
2.1 Omregning av leseplikt til annet arbeid	64
2.2 Klassestyrertjenesten	64
2.3 Spesialundervisning m.m. i grunnskolen	64

3.	«2-timers rammen» på ungdomstrinnet i grunnskolen	65
4.	Virkningstid	65
<b>7.4</b>	<b>Særavtale om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen og i teknisk fagskole</b>	<b>66</b>
1.	Leseplikter i den videregående skolen (tabeller)	66-74
1.1	Undervisning av elever ved ulike linjer, studieretninger eller klassetrinn i samme time	74
2.	Særskilte ressursbestemmelser for den videregående skolen	74
2.1	Omregning av leseplikt til annet arbeid	74
2.2	Klassestyrerressurs	74
2.3	Klassestyrerressurs ved spesialklasser, yrkesfaglige studieretninger	75
2.4	Spesialundervisning m.m. i den videregående skolen	75
2.5	Integrerte elever	75
2.6	Økt elevtall i klasser	76
2.6.1	Overskytende ressurs	77
2.6.2	Avregning	77
2.6.3	Rådgiver og klassestyrer	77
2.6.4	Virkeområde	77
2.7	Sammenslåing av to eller flere partier under kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk	78
3.	Virkningstid	78
<b>7.5</b>	<b>Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen</b>	<b>79</b>
1.	Arbeidstid	79
2.	Samlet ressurs til skolens ledelse. Organisering	79
3.	Forholdet til tidligere avtaler	80
4.	Minste ressursnivå	80
5.	Virkningstid	80
	Vedlegg	81
<b>7.6</b>	<b>Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen</b>	<b>83</b>
1.	Arbeidstid	83
2.	Samlet ressurs til skolens ledelse. Organisering	83
3.	Forholdet til tidligere avtaler	84
4.	Minste ressursnivå	84
5.	Virkningstid	84
	Vedlegg	85
<b>7.7</b>	<b>Særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket</b>	<b>89</b>
1.	Administrativt personale	89
1.1	Kriterietall	89
1.2	Sikringsbestemmelser	89
1.3	Lønnplassering i grunnskolen	89
1.4	Lønnplassering i den videregående skolen	90
1.4.1	Filialskolene	90
1.5	Lønnsinnplassering i skoler for spesialundervisning	90
1.5.1	Gruppe I. Skoler for spesialundervisning med undervisnings- og behandlingsoppgaver	90

1.5.2	Gruppe II. Ressurssentra for spesialundervisning	91
1.6	Lønnsinnplassering i folkehøgskolen	91
1.6.1	Rektorer	91
1.6.2	Undervisningsinspektører	91
1.7	Andre tillegg til administrative stillinger	91
1.7.1	Funksjonsoppgaver	91
1.7.2	Tillegg for doktorgrad	91
2.	Undervisningspersonale	91
2.1	Lektorer	92
2.1.2	Lektorer med doktorgrad	92
2.2	Adjunkt med opprykk	92
2.3	Hovedlærere	92
2.4	Administrasjonslærere	92
2.5	Funksjoner	93
2.5.1	Funksjonstillegg	93
2.5.2	Klassestyrere	93
2.5.3	Rådgivere/sosiallærere	94
2.5.4	Systemansvarlig for EDB/IKT	94
2.6	Førskolelærere. Spesialpedagogisk hjelp til barn under opplæringspliktig alder	94
3.	Trekk i lønn. Godtgjørings- og kompensasjonsordninger	94
3.1	Trekk i lønn i forbindelse med ulønnet, lovlig fravær av inntil 2 dagers varighet	94
3.1.1	Administrativt personale	94
3.1.2	Undervisningspersonale	94
3.1.2.1	Arbeidsplanfestede, organiserte oppgaver	94
3.1.2.2	Undervisningsarbeid	95
3.1.3	Felles	95
3.2	Undervisning i fengsler	95
3.3	Avtale for medfølgende lærer til leirskole i Norge og i utlandet	95
3.3.1	Daggodtgjøring	95
3.3.1.1	Bemannede leirskoler	95
3.3.1.2	Ubemannede leirskoler	95
3.3.2	Reiseutgifter	96
3.3.3	Deltidsstilling	96
3.3.3.1	Lønn under leirskoleoppholdet	96
3.3.3.2	Lønn for reisedager	96
3.3.4	Rektor og undervisningsinspektør	96
3.3.5	Leirskoleopphold som omfatter skolefridager	96
3.3.6	Regulering	96
3.4	Arbeidstøy	96
3.4.1	Grunnskolens 1. klassetrinn	96
3.4.2	Grunnskolens ungdomstrinn og videregående skole	96
3.5	Bruk av private musikkinstrumenter i videregående skole	97
3.6	To klasser samtidig i yrkesfaglige studieretninger	97
3.7	Godtgjøring for timeplanlegging i den videregående skolen	97
3.8	Samlingsstyrertillegg i folkehøgskolen	97
4.	Virkningstid	98

<b>7.8 Særavtale om sensorgodtgjøring m.m. i grunnskolen og den videregående skolen</b>	99
1. Den videregående skolen	99
1.1 Godtgjøring for sensor fastsettes på grunnlag av følgende prinsipper	99
1.1.1 Timelønn	99
1.1.2 Tid som medgår til sensurering	99
1.1.3 Minimumshonorar	99
1.1.4 Fornyet, særskilt og utsatt prøve	99
1.1.5 Spesielt for klagesensur	99
1.1.6 Privatisteksamen - muntlig	99
1.2 Tid til sensurering	99
1.3 Utbetaling	100
2. Godtgjøring for tilrettelegging av fag- og svenneprøve	100
3. Godtgjøring for utarbeidelse av eksamensoppgaver	100
4. Grunnskolen	100
4.1 Godtgjøring for sensor fastsettes på grunnlag av følgende prinsipper	100
4.1.1 Timelønn	100
4.1.2 Tid som medgår til sensurering	101
4.1.3 Minimumshonorar	101
4.2 Fastsetting av tid til sensurering m.m.	101
5. Virkningstid	101
<b>7.9 Særavtale om tidsbegrensede forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler i skoleverket</b>	103
1. Lokalt initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler	104
1.1 Partsforhold	104
1.2 Forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler der det er partsenighet lokalt	104
1.3 Forsøk/avvik dersom det ikke oppnås lokal partsenighet eller ved avvik fra andre særavtaler	105
2. Forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler ved statlige grunn- og videregående skoler	106
3. Sentralt initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler	106
4. Varighet	106
<b>7.10 Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen</b>	107
1. Undervisning av voksne på grunnskolens og den videregående skolens område	107
1.1 Leseplikter	107
1.2 Den enkelte skoles administrasjon	107
1.3 Lønn og godtgjøring	107
1.3.1 Overtidstimer	107
1.3.2 Satser for administrasjon av undervisning på den videregående skolens område	107
1.3.3 Satser for administrasjon av undervisning på grunnskolens område	107
1.3.4 Fordeling av administrasjonsgodtgjøring	108
1.4 Administrasjon av eksamen	108
1.4.1 Administrasjon av privatisteksamen på videregående skoles område	108
1.4.1.1 Godtgjøring	108
1.4.1.2 Fordeling av godtgjøringen	108
1.4.1.3 Eksaminasjon på videregående skoles område	108

1.4.2	Administrasjon av avgangsprøve grunnskolen	108
1.5	Uttrykket «kurselev» og «prøveelev»	109
1.6	Kompensasjon for kveldsundervisning	109
2.	Arbeidsmarkedsopplæring (yrkesopplæring for voksne)	109
2.1	Enkelte særlige leseplikter	109
2.2	Arbeidsmarkedsopplæring (yrkesopplæring for voksne) over skolens budsjett	109
2.3	Godtgjøring for administrasjon av kurs som ikke går over skolens budsjett fastsettes slik	109
2.3.1	Skoler uten hovedlærer ved den ordinære kursvirksomhet	109
2.3.2	Skoler med hovedlærer ved den ordinære kursvirksomhet som blir tillagt administrasjon av kurs som ikke går over skolens budsjett	110
2.3.3	Skoler med egen hovedlærer ved kurs som ikke går over skolens budsjett	110
2.3.4	Regulering av satsene	110
3.	Undervisning i norsk med samfunnskunnskap for voksne innvandrere og flyktninger	110
4.	Virkningstid	110
<b>7.11</b>	<b>Særavtale om arbeidstid og leseplikt m.m. i folkehøgskolen</b>	<b>111</b>
1.	Arbeidstidsbestemmelser	111
1.1	Årsverk	111
1.2	Arbeidsenheten, undervisning m.m.	111
1.3	Tilstedeværelse	111
1.4	Samarbeid om for- og etterarbeid	111
1.5	Kompetanseutvikling	111
2.	Leseplikt	111
2.1	Periodeundervisning	111
2.2	Organisering av skoledagen m.m.	112
2.3	Leseplikter	112
2.3.1	Generelt	112
2.3.2	Lærere over 60 år	112
2.3.3	Faglig hjelp	112
2.3.4	Foredrag	112
3.	Ressurser til administrative og pedagogiske lederoppgaver	112
4.	Særskilte funksjoner og tillegg	113
4.1	Klassestyrer- og hovedlærerfunksjon	113
5.	Rettsvilkår	113
6.	Virkningstid	113
<b>7.12</b>	<b>Overgangsregler i forbindelse med bortfall av rettsvilkårsavtalen</b>	<b>115</b>
<b>Kap. 8</b>	<b>Øvingslærere</b>	<b>117</b>
<b>8.1</b>	<b>Avtale om arbeidsvilkår for øvingslærere tilsatt ved statlige høgskoler som arbeider i grunnskole, videregående skole og folkehøgskole</b>	<b>117</b>
1.	Grunnskolen - barnetrinnet	117
2.	Grunnskolen - ungdomstrinnet, videregående skole og folkehøgskolen	117
3.	Deltakelse i 190-timersrammen og 39. uken (530-timersrammen i folkehøgskolene)	117

4. Deltidsstillinger	118
5. Timebetalte øvingslærere	118
6. Avtaleperioden	118
<b>8.2 Lønnsvilkår for øvingslærere</b>	<b>119</b>
<b>Kap. 9 Diverse</b>	<b>121</b>
9.1. Timelønnssetter i skoleverket	121
9.2. Pensjonistavlønning for undervisning i skoleverket	121
9.3. Godtgjøring for eksamensinspeksjon	121
9.4. Lærere - studiepermisjon med utbetaling av alderstillegg	122
9.5. Ordning med antasipert tjenesteansiennitet ved grunnskoler i grisgrendte strøk	122
<b>Kap. 10 Virkemiddelordning for skoleverket i Nord-Norge gjeldende for perioden 1. august 1998 - 31. juli 2003</b>	<b>125</b>
Målsettingen med ordningen	126
Forvaltning av ordningen	126
Vilkår og regler for ny virkemiddelordning	126
Godkjenning av virkemiddelskoler	126
Avgjørelse om en lærer har rett til lønnstillegg	126
Varigheten av lønnstillegget	127
Refusjon for utbetalt lønnstillegg	127
Flyttegodtgjøring	127
Oppfølging og kontroll	128

---



## Forord

I mars 1998 inngikk Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet og lærerorganisasjonene 12 nye særavtaler. Disse avløste et stort antall eldre protokoller og nemndskjennelser. De nye særavtalene ble publisert gjennom rundskriv F-42/98. Senere endringer i avtalene er sendt ut som tillegg (1 – 6) til F-42/98. Særavtale om rettsvilkår i den videregående skolen bortfalt ved ikrafttredelsen av lov om grunnskolen og den videregående skolen (Opplæringslova) med virkning fra 01.08.99. Overgangsregler i forbindelse med bortfall av rettsvilkårsavtalen, og avtale om oppsigelsesfrister i skoleverket er gjengitt i kap. 7.12.

*Håndbok om særavtaler m.m. for skoleverket* (heretter kalt *Håndboka*) inneholder de forenklete særavtalene med departementets kommentarer, i tillegg til andre aktuelle avtaler og regler som gjelder spesielt for undervisningspersonalets lønns- og arbeidsforhold.

*Håndboka* erstatter i hovedsak F-3000 og andre relevante rundskriv fra departementet, og er utarbeidet på en noe annen måte. Det foreligger likevel noen særavtaler som en ikke har funnet det hensiktsmessig å gjengi i *Håndboka*. Dette gjelder bl.a. samlingsstyreravtalene, avtaler om forsøk i enkelte virksomheter og noen andre avtaler.

Ved eventuelle endringer i hovedlønstabellen pr. 01.05.00 vil timelønssatsene i skoleverket også bli endret fra samme dato. Departementet har derfor heller ikke funnet det formålstjenlig å gjengi gjeldende timelønssatser i denne utgave av *Håndboka* (jf. kap. 9.1), men vil sende ut rundskriv med disse, så snart hovedtariffoppjøret er avsluttet.

I *Håndboka* er de nye forenklete særavtalene gjengitt. Departementets kommentarer til hver enkelt avtale er gitt i egne rammer. Kommentarene er utarbeidet i samråd med lærerorganisasjonene.

*Håndboka* inneholder også et kapittel om generelle arbeidsrettslige problemstillinger, i tillegg til et kapittel med praktiske råd til arbeidsgivere i forbindelse med både lovlige og ulovlige arbeidskonflikter. Disse kapitler står for departementets syn.

Undervisningspersonalet i skoleverket (grunnskole, videregående skole, voksenopplæring og folkehøgskolen) er omfattet av følgende avtaler:

- Hovedtariffavtalen i staten
- Særavtaler mellom Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag (sentrale avtaler)
- Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtalen til hovedavtalen for skoleverket
- Særavtaler mellom Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) og lærerorganisasjonene (lokale avtaler)

Hovedtariffavtalen, sentrale særavtaler og hovedavtalen i staten er gjengitt i *Statens personalhåndbok*, med tillegg av egne *personalmeldinger* (PM) og *Hovedtariffavtalen* i staten. Disse dokumentene utgis av Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) med alle virksomheter på statlig tariffområde som adressat.

Særavtaler som omtales i *Håndboka*, må leses i sammenheng med annet relevant regelverk som bl.a. hovedtariffavtalen og sentrale særavtaler. *Særavtale for skoleverket om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, ferieloven og avvik fra enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven* må f.eks. leses i sammenheng med hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, ferieloven og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Denne håndboka gjengir også enkelte bestemmelser fra hovedtariffavtalen/Statens personalhåndbok i den grad disse kun omfatter undervisningspersonalet.

*Håndboka* omtaler ikke lover eller områder som er bestemmende for den enkeltes rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Dette gjelder bl.a. opplæringslova som ble iverksatt fra 01.08.99. Denne innebærer endringer i stillingsvernet for undervisningspersonalet i skoleverket, bl.a. en normalisering for dem som ikke var uoppsigelig («fast») tilsatt pr. 31.07.99. Opplæringslova innebærer også at ordningen med sentralt gitte instruksjer/stillingsbeskrivelser for undervisningspersonalet faller bort, og at kommuner/fylkeskommuner får myndighet til å fastsette instruksjer.

Statens utdanningskontorer er departementets underliggende etater, og er tillagt en rekke oppgaver innenfor skolesektoren. Alle spørsmål som gjelder de tariffavtaler hvor staten er part, og som fylkeskommuner, kommuner og andre ønsker svar på, skal først rettes til statens utdanningskontor. Dette er viktig, dels for å sikre at utdanningskontorene til enhver tid er informert om problemstillinger innenfor avtaleverket, men også for å unngå at spørsmål som utdanningskontorene selv har kompetanse til å besvare, blir forelagt departementet direkte. Oppstår det spørsmål som utdanningskontorene ikke kan besvare, skal de innhente departementets vurdering.

Endringer i særavtalene m.v. fram til 17.03.00 er innarbeidet i håndboka. Senere endringer vil foreløpig bli bekjentgjort gjennom rundskriv. *Håndboka* vil også bli gjort tilgjengelig på Internett og oppdatert kontinuerlig etter som det blir gjort endringer i gjeldende særavtaler eller nye særavtaler inngås. Internettadressen er:

**[www.odin.dep.no/kuf](http://www.odin.dep.no/kuf)**

Håndboka distribueres til alle mottakere av rundskriv vedrørende skoleverket. Ytterligere eksemplarer kan kjøpes hos Akademika<sup>1</sup>.

Oslo, mars 2000  
Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet  
Administrasjonsavdelingen  
Lønns- og forhandlingsseksjonen

Trond Tveit Selvik  
avdelingsdirektør

John Røyrvik  
underdirektør

<sup>1</sup> Postadresse: Postboks 8134 Dep, 0033 Oslo  
Telefon: 22 11 67 70 - telefaks: 22 42 05 51 - e-post: [offpubl@sio.uio.no](mailto:offpubl@sio.uio.no)

## Kap. 1. Arbeidsrettslige problemstillinger

### 1. Innledning

Arbeidsretten omfatter spørsmål som har sammenheng med lønns- og arbeidsvilkår og andre arbeidsforhold som f.eks. arbeidstakernes medbestemmelse. Rettslig bindende bestemmelser på dette feltet finnes i lover, forskrifter, tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler eller arbeidsbeskrivelser.

Arbeidsgivers styringsrett er retten til å tilsette og si opp sine arbeidstakere og til å organisere, lede og fordele arbeidet, dvs. bestemme hvem som skal gjøre hva, hvor, når og hvordan. Styringsretten gjelder hvis ikke annet er sagt, men kan begrenses av:

- lover (arbeidsmiljøloven, ferieloven, likestillingsloven, aldersgrenseloven, pensjonsloven, folketrygdloven, offentlighetsloven, forvaltningsloven, tjenestetvistloven, Opplæringslova m.v. og aktuelle forskrifter),
- tariffavtaler (hovedtariffavtalen, særavtaler, hovedavtalen med tilpasningsavtale),
- individuelle arbeidsavtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker og instruks/beskrivelser av stillingens hovedinnhold/grunnpreg.

Når arbeidstakeres rettigheter og plikter, inkludert forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, er regulert i lov, forskrift eller tariffavtale, vil løsningen på spørsmål som oppstår, bero på en tolkning av de aktuelle bestemmelser. Hvert år mottar departementet et stort antall spørsmål om arbeidsrettslige problemstillinger fra statens utdanningskontorer, fylkeskommuner, kommuner, enkeltskoler, lærere og organisasjoner. Det er imidlertid ingen selvfølge at departementet kan eller bør uttale seg om alle spørsmål innen arbeidsretten. Dette vil bl.a. være avhengig av om spørsmålsstillingen gjelder individuell eller kollektiv arbeidsrett (om den angår tariffrettslige forhold hvor departementet er part), eller om tjenestevei er fulgt.

### 2. Kollektiv arbeidsrett

Noe forenklet kan man si at den kollektive arbeidsrett utgjør læren om tariffavtaler.

#### 2.1 Forhandlingsgrunnlag

I følge lov om offentlige tjenestetvister § 1 er det fastsatt:

«Denne lov omfatter enhver arbeidstaker som er fast eller midlertidig ansatt i organisert statsstilling (regulativlønnen). Kongen kan bestemme at loven også skal gjelde arbeidstakere i ikke-organiserte statsstillinger (overenskomstlønte). Før slik avgjørelse treffes, skal den hovedsammenslutning eller organisasjon som disse er tilsluttet, være gitt adgang til uttalelse.»

I opplæringslovas § 10-10 er følgende fastsatt:

«For stillingar som går inn under denne lova, blir lønns- og arbeidsvilkår fastsette i tariffavtale. Kongen i statsråd fastset kven som skal forhandle med dei tenestemannsorganisasjonane som har rett til å forhandle om lønns- og arbeidsvilkår»

Ved kongelige resolusjoner av 05.09.1958 (lærere i folke-, framhalds- og folkehøgskole), av 18.03.1960 (lærere i den høgere almennskole) og av 29.11.1963 (husstellærerinner) har Kongen fattet vedtak om at staten skal forhandle om lønns- og arbeidsvilkår for stillinger som går innunder Opplæringslovas § 10-10.

Tjenestetvistloven gir bl.a. regler om forhandlingssystemet i staten og løsning av tvister mellom partene.

## 2.2 Tariffavtaler

I tjenestetvistloven § 11 gis en definisjon av begrepet *tariffavtale*:

«Ved tariffavtale forstås denne lov en skriftlig avtale mellom staten på den ene side og en hovedsammenslutning, tjenstemannsorganisasjon eller annen organisasjon som nevnt i § 3 på den annen side om lønns- og arbeidsvilkår.»

For at en avtale skal få status som tariffavtale, vil den måtte gjelde lønns- og arbeidsvilkår for ubestemte arbeidstakere, og ikke være begrenset til å presisere eller endre innholdet av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtaler. Tariffavtalen gir normer for hva en arbeidsavtale kan inneholde i de arbeidsforhold som tariffavtalen gjelder for, og etablerer i seg selv hverken rett eller plikt til arbeid for noen. Eksempelvis vil en skriftlig avtale mellom de forhandlingsberettigede parter om arbeidstidsbestemmelser for lærere ha status som tariffavtale når den omfatter de til enhver tid tilsatte lærere innenfor avtalens virkeområde. En skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidspliktens omfang/stillingsstørrelse er en individuell ordning for en bestemt arbeidstaker og dermed ingen tariffavtale.

Tjenestetvistlovens system skiller mellom hovedtariffavtale og særavtaler.

I tjenestetvistloven § 11 defineres begrepet *hovedtariffavtale*:

«En hovedtariffavtale er en tariffavtale om generelle lønns- og arbeidsvilkår.»

Videre er *særavtaler* definert slik:

«En særavtale er en tariffavtale om lønns- og arbeidsvilkår som ikke omfattes av en hovedtariffavtale.»

Lovens § 11 gir ikke noen preseptorisk definisjon av begrepet hovedtariffavtale og særavtale. Hvilke spørsmål som skal falle inn under hovedtariffavtalen, og hvilke som skal løses i en særavtale, må det forhandles om.

Det følger av lovens system at hovedtariffavtalen er overordnet særavtaler. En særavtale kan derfor ikke fastsette lønns- og arbeidsvilkår som er i strid med hovedtariffavtalens bestemmelser.

## 2.3 Forhandlingsparter

Ansvaret for å føre tarifforhandlinger i staten er fordelt på to nivåer, nemlig sentralt og lokalt. *Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD)* og *hovedsammenslutningene/ Norsk Lærerlag* fører forhandlinger om inngåelse av hovedtariffavtale og sentrale særavtaler (for eksempel særavtale om deltidstilsatte og særavtale om flyttegodtgjørelse som gjelder for arbeidstakere på hele det statlige tariffområdet).

*Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF)* og *tjenstemannsorganisasjonene* fører forhandlinger om inngåelse av «lokale» særavtaler (for eksempel arbeidstidsavtalen for lærere som gjelder for et mer avgrenset område, nemlig skoleverket). Lokale særavtaler må holdes innenfor de rammer som følger av reglene i hovedtariffavtalen og evt. sentrale særavtaler.

Det er partene i tariffavtalene som tar endelig stilling til spørsmål om fortolkning av avtalene. Dette innebærer at brukerne av tariffavtalene; fylkeskommuner, kommuner,

skoler, organisasjonenes lokalledd, de ansatte, plikter å legge til grunn partenes felles forståelse av hvordan tariffavtalene skal praktiseres. Foreligger det tvist mellom partene i en tariffavtale om hvordan avtalen skal forstås, kan hver av partene bringe tvisten inn for Arbeidsretten. Inntil det evt. foreligger en avgjørelse i Arbeidsretten, skal departementets tolkning i egenskap av tariffpart legges til grunn av arbeidsgiver. Lokale aksjoner for å endre eller motarbeide departementets rettsforståelse, eller arbeidsgivers utøvelse av sin styringsrett, vil være i strid med tjenestetvistloven og den fredsplikt som hovedtariffavtalen bygger på, jf. kap. 2.1.

## 2.4 Ufravikelighetsprinsippet

I tjenestetvistloven § 13 er følgende fastsatt:

«Hvis en lønns- og arbeidsavtale mellom en tjenestemann og staten som begge er bundet av en tariffavtale, inneholder noen bestemmelse som strider mot tariffavtalen, er denne bestemmelse ugyldig.»

Prinsippet om *tariffavtalers ufravikelighet* i § 13 får anvendelse på enhver ordning som avviker fra og strider mot en bindende tariffavtale, med den rettsvirkning at ordningen må settes til side som ugyldig. Staten er ved kongelig resolusjon tillagt ansvaret for å føre forhandlinger om tariffavtaler med undervisningspersonalets organisasjoner. Av dette følger at den enkelte kommune, fylkeskommune, skole m.v. ikke har myndighet til å lage avvikende ordninger, enten disse har kollektiv eller individuell karakter. Eksempelvis kan en kommune ikke inngå avtale med organisasjonene om lokale lønnsordninger som avviker fra de bestemmelser som er fastsatt i hovedtariffavtale og særavtaler i staten.<sup>1</sup>

Tjenestetvistloven § 13 er for øvrig direkte til hinder for at arbeidsgiver avtaler bedre eller dårligere vilkår med den enkelte arbeidstaker enn det som følger av de tariffavtaler begge er bundet av. Eksempelvis kan ikke en kommune lage individuelle avtaler med en eller flere av sine lærere om høyere eller lavere lønn enn de etter tariffavtalene skal ha.

Reglene om ufravikelighet gjelder så langt ikke lov eller tariffavtale åpner for hjemlede avvik fra en eller flere tariffbestemmelser. Eksempelvis er det i hovedtariffavtalens lokale bestemmelser pkt. 2.4.1 hjemmel for å gi kommunale tillegg individuelt til skoleledere innenfor bestemmelsens rammer. I hovedtariffavtalens lokale bestemmelser pkt. 2.4.2 er det på bestemte vilkår hjemmel for å gi individuelle tillegg til undervisningspersonale.

## 2.5 Tvister

Arbeidsretten skiller mellom to typer tvister og tvisteløsningsordninger.

### 2.5.1 Interesstevister

Interesstevister oppstår når partene ikke kommer til enighet under forhandlinger om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som bør reguleres i tariffavtale, for eksempel hvilken leseplikt lærere som underviser i et bestemt fag, skal ha.

#### 2.5.1.1 Hovedtariffavtale

Dersom det oppstår tvist mellom de forhandlingsberettigede parter i forbindelse med opprettelse/revisjon av hovedtariffavtalen, kan partene i fellesskap kreve mekling etter tjenestetvistloven. Er slike forhandlinger sluttført uten at enighet er oppnådd, skal

<sup>1</sup> Jf. dog særavtale om tidsbegrensede forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler i skoleverket, kap. 7.9.

dette straks meldes Riksmeklingsmannen, som foretar mekling. Mekling i statssektoren er dermed obligatorisk.

Ved meklingsfristens utløp kan partene gå til lovlig arbeidskamp, dersom de fortsatt er uenige, alternativt kan de i fellesskap bringe saken inn for Rikslønnsnemnda som avgjør tvisten med bindende virkning for partene.<sup>1</sup> For en nærmere beskrivelse av de andre vilkårene må være oppfylt for å gå til arbeidskamp, se kapittel 2 om arbeidskonflikter, pkt. 2.2.

### 2.5.1.2 Særavtaler

Reglene om mekling og arbeidskamp gjelder ikke ved tvist i forhandlinger om opprettelse/revisjon av særavtaler. Det betyr at partene ikke har adgang til å gå til arbeidskamp i forbindelse med tvist om særavtaler, men er henvist til å søke tvisten løst ved de tvisteløsningsordninger som fremkommer av tjenestetvistloven §§ 27 og 29.

Hver av partene kan bringe tvist om opprettelse eller endring av særavtale inn for særskilt nemnd til avgjørelse. Tvist om lønnsbestemmelser i særavtale, jf. tjenestetvistloven § 29, 1. ledd nr. 1-3, skal løses av statens lønnsutvalg med bindende virkning med mindre partene er enig om å bringe tvisten inn for særskilt nemnd etter § 27. Tvisteløsning etter tjenestetvistloven § 29 er særlig aktuelt i forbindelse med årlige lokale lønnsforhandlinger. Spørsmål som faller utenfor tjenestetvistloven § 29, 1. ledd nr. 1-3, for eksempel en særavtale om leseplikter, kan en tariffpart ensidig kreve avgjort av særskilt nemnd etter tjenestetvistloven § 27.

Særskilte nemnder settes sammen av representanter fra partene og en nøytral leder. Nemndens avgjørelse har samme virkning som tariffavtale, dvs. at den er bindende for tariffpartene og virksomhetene. Innenfor skoleverket har tvisteløsningsordningen bl.a. blitt brukt i forbindelse med særavtaleforhandlinger om leseplikter og de lokale forhandlingene.

### 2.5.2 Rettstvister

Rettstvister oppstår når partene er uenige om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens. Slike tolkningstvister mellom partene skal bringes inn for Arbeidsretten. Arbeidsrettens avgjørelse er rettskraftig med bindende virkning for partene.

Arbeidsretten behandler også saker ang. brudd på reglene om fredsplikt/ulovlig arbeidsstans og andre tvister om forståelsen av tjenestetvistlovens bestemmelser, jf. kap. 2 om arbeidskonflikter.

Hvis en arbeidstakerorganisasjon eller medlemmer av en arbeidstakerorganisasjon går til ulovlig arbeidsnekt, boikott eller andre kamptiltak, med den hensikt å fremtvinge en bestemt løsning i forbindelse med tolkning av tariffavtale eller uenighet om opprettelse/revisjon av særavtaler, er dette brudd på fredsplikten, og saken hører inn under Arbeidsretten. Etter tjenestetvistloven § 23 kan både arbeidstakerorganisasjonen og medlemmene være erstatningsansvarlige når de har gjort seg skyldige i brudd på tariffavtale eller gjennomført ulovlig arbeidsstans. Disse bestemmelsene gjelder også for uorganiserte arbeidstakere.

Som nevnt under punkt 2.5.1.1., er adgangen til arbeidskamp i hovedsak avgrenset til tvister i forbindelse med opprettelse/endring av hovedtariffavtale. Adgangen til

<sup>1</sup> Ved en lovlig konflikt vil Stortinget kunne bringe denne til opphør ved å fatte vedtak om tvungen lønnsnemnd.

arbeidskampiltak inntreer ikke før hovedtariffavtalen er utløpt. Ved tvister som er omfattet av fredsplikten, inkludert tvister om særavtaler, er arbeidskamp i hovedsak altså forbudt. Se for øvrig kapittel 2 arbeidskonflikter pkt. 1 om politiske demonstrasjonsstreiker og sympatiaksjoner.

## 2.6 Virkningstid, oppsigelse og bortfall

En tariffavtale har virkning for den periode partene har avtalt. Dersom en part ønsker å endre en tariffavtale eller å bringe den til opphør, må vedkommende part si opp avtalen til revisjon evt. til bortfall. Lovens alminnelige oppsigelsesfrist er 3 måneder før avtalens utløp, hvis ikke annet er bestemt i avtalen.

Hovedregelen er at en tariffavtale opphører fra det tidspunkt den er lovlig oppsagt til bortfall, evt. fra det tidspunkt partene blir enige om. Når avtaler er brakt til opphør eller revidert/erstattet av ny avtale, gir departementet informasjon om dette til brukerne av avtalene, vanligvis ved rundskriv.

Avtalen fornyes automatisk for et år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Dersom partene er enige om å fortsette å praktisere avtalen etter at den er sagt opp, løper avtalen automatisk videre. Avtalen løper også inntil en eventuell tvist er endelig avgjort.

## 3. Individuell arbeidsrett

Den delen av arbeidsretten som ikke faller inn under begrepet «kollektiv arbeidsrett», betegnes vanligvis som «individuell arbeidsrett». Dette vil typisk omfatte individuelle rettigheter og plikter som følger av for eksempel arbeidsmiljølov, ferielov, pensjonslov, opplæringslov, forskrifter, eller spørsmål som er regulert i arbeidsbeskrivelser og arbeidsavtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

I utgangspunktet har ikke departementet ansvar for å avgi tolkningsuttalelser i spørsmål som gjelder individuelle rettigheter og plikter i tilsetningsforhold. Dette følger av at kommunene og fylkeskommunene har arbeidsgiveransvaret for undervisningspersonalet, og dermed ansvar for at den enkeltes rettigheter og plikter etter lov, forskrift, arbeidsbeskrivelse og arbeidsavtale oppfylles. Statens ansvar som tariffpart er å informere arbeidsgiverne om gjeldende bestemmelser i tariffavtalene, og slik at de individuelle arbeidsavtalene ikke gis bestemmelser som strider mot normene i tariffavtalene. Videre faller det utenfor Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets ansvarsområde å avgi tolkningsuttalelser i spørsmål som gjelder lover og forskrifter som forvaltes av andre departementer.

Departementet må derfor begrense sine uttalelser innenfor det individuelle arbeidsrettsområdet til spørsmål som gjelder tolkning av lover og forskrifter som forvaltes av departementet, og spørsmål som gjelder forholdet mellom individuelle arbeidsavtaler/andre regelsett og tariffavtalene. Sistnevnte griper inn i den kollektive arbeidsretten, hvor departementet har ansvar for å tolke og veilede om praktisering av tariffavtaler.

Departementet tar endelig stilling til henvendelser om fortolkning av lover og forskrifter som forvaltes av departementet.<sup>1</sup> Etter § 14-1 tredje ledd i opplæringslova kan departementet gi pålegg om å rette forhold som står i strid med opplæringslova eller forskrifter gitt i medhold av loven. Dette innebærer at virksomheten og de ansatte plikter å rette seg etter den lov- og forskriftsforståelse som departementets uttalelse innebæ-

<sup>1</sup> Departementets avgjørelse kan i visse tilfeller «angripes» ved anke eller gjennom rettsapparatet.

rer. Etter særskilt delegasjonsvedtak vil det samme gjelde for utdanningskontorenes pålegg etter § 14-1 tredje ledd, som innebærer en bestemt lov- eller forskriftsforståelse.

Departementet fortolker også hovedtariffavtalen og særavtaler innenfor Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets ansvarsområde. Spørsmål om disse skal derfor rettes tjenestevei til departementet, som ved behov vil forelegge spørsmål vedrørende hovedtariffavtalen for Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Departementet forutsetter at fylkeskommuner, kommuner og skoler i størst mulig utstrekning benytter egne ressurser til å vurdere spørsmål knyttet til den individuelle arbeidsretten, og at spørsmål som faller utenfor Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets ansvarsområde, rettes til Kommunenes Sentralforbund for eventuell veiledning.



## **Kap. 2. Arbeidskonflikter**

### **1. Fredsplikt - politiske demonstrasjonsstreiker - sympatiaksjoner**

Tariffrettslig fredsplikt innebærer at konflikter om egne lønns- og arbeidsvilkår, eller andre arbeidsforhold, i tariffperioden må løses uten bruk av kampmidler. Kampmidler kan ved siden av streik og lockout være overtidsnekt, «gå sakte-/sit down»-aksjoner eller blokade.

Dersom arbeidsgiver mener at kampmidler tas i bruk ulovlig, bør det umiddelbart holdes drøftingsmøte lokalt. Under drøftingsmøte må arbeidsgiver understreke at det foreligger en ulovlig aksjon og kreve at aksjonen opphører umiddelbart. Det skrives referat fra møtet, og det bør tas inn i referatet at saken vil bli brakt inn for de sentrale tariffparter dersom aksjonen ikke blir brakt til opphør. Dersom aksjonen fortsetter, skal Arbeids- og administrasjonsdepartementet, samt KUF varsles øyeblikkelig.

Politiske demonstrasjonsstreiker er lovlige, under følgende forutsetninger: Demonstrasjonsstreik må være løsrevet fra et konkret tariffoppgjør, og ikke skje til støtte for egne lønns- og arbeidsvilkår i en tvist. Den må være kortvarig, normalt ikke mer enn noen få timer. Aksjoner ut over en dag vil antakelig være ulovlig. Aksjonen må ikke rette seg mot arbeidsgivers styringsrett, for eksempel beslutning i ansettelses- og oppsigelsessaker. Det er lovlig å aksjonere mot Stortingets behandling og vedtak, men ikke mot arbeidsgivers gjennomføring av vedtaket.

Sympatiaksjoner kan lovlig skje til støtte for annen lovlig konflikt. Den må ikke ha som formål å få gjennomført endringer i egen tariffavtale. Se for øvrig Hovedavtalens § 45.

Dersom det foreligger tvist om en aksjon er lovlig eller ikke, er utgangspunktet at arbeidstaker plikter å rette seg etter arbeidsgivers instruksjoner. Dersom det er tvil om aksjonen er lovlig eller ikke, skal dette spørsmålet bringes inn for hovedtariffpartene. Det foretas trekk i lønn også når aksjonen er lovlig.

### **2. Fremdrift ved arbeidskamp/streik**

Hovedtariffavtalen må være sagt opp, og gyldighetstiden for tariffavtalen må være utløpt. Plassene må være sagt opp, og 14 dager før eventuell plassfratredelse skal staten varsles om hvilke etater/virksomheter som vil bli omfattet av plassoppsigelsene. I tillegg skal organisasjonene oppgi det omtrentlige antall arbeidstakere som vil bli tatt ut. Dette foregår mellom hovedtariffpartene.

De fullstendige og endelige navnelister over hvilke arbeidstakere som tas ut i den enkelte virksomhet, skal være AAD i hende senest 4 dager før plassfratredelsen. Navnelistene blir distribuert fra AAD, via KUF, til de aktuelle virksomhetene.

### **3. Forholdsregler før streik**

For å minimalisere skadevirkningene av streiken, skal den enkelte etat/skole utarbeide en foreløpig liste over følgende, straks streikevarselet er mottatt:

- a. Hvilke tjenestemenn, i tillegg til den øverste leder i virksomheten, som man vil kreve unntatt fra streik i h.h.t. hovedavtalens § 44 nr. 2. Dette kan gjelde driftsenhetens ledelsesfunksjon, personalfunksjon, nødvendig personell for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr m.v. blir ødelagt eller går tapt, m.m.
- b. Hvilke arbeidstakere som det bør søkes om dispensasjon fra streiken for, jf. hovedavtalens § 44 nr. 3. Det er organisasjonene som avgjør om dispensasjon skal gis.

Det skal vurderes tiltak for å avdempe skadevirkningene av den kommende konflikten. I den forbindelse har arbeidsgiver rett til å legge om arbeidsrutiner, slik at arbeid som normalt ville ha blitt utført på et tidspunkt da streiken er et faktum, skyves frem i tid. Som eksempel kan nevnes at skolen kan fremskynde tidspunktet for fastsetting av standpunkt karakterer.

## 4. Diverse spørsmål under streik

Nedenfor følger en oversikt over noen aktuelle spørsmål i forbindelse med en lovlig konflikt. Oversikten er ikke uttømmende.

### 4.1 Lønn m.m.

Plikten til å betale lønn faller bort, men opptjent lønn kan kreves utbetalt. Det skal ikke gis forskudd på lønn. Streiken får også betydning for rett til sykelønn, ferie og andre sosiale goder. Forholdet til Statens Pensjonskasse blir imidlertid ikke berørt.

### 4.2 Ikke-streikende

Arbeidstakere som er omfattet av en arbeidsstans, kan nektes tilgang til arbeidsplassen. Uorganiserte og de som ikke er i streik, har rett og plikt til å utføre arbeidet som normalt og skal ikke hindres av de streikende i å få utføre sitt ordinære arbeid.

### 4.3 «Streikebryteri»/hvem kan utføre hva under streiken?

Dersom det er mulig å holde virksomheten i gang, vil arbeidsgiver ha plikt til dette. Om hele eller deler av virksomheten kan opprettholdes, må avgjøres konkret i det enkelte tilfelle, avhengig av hvor mange og hvilke ansatte som er tatt ut i streik.

#### 4.3.1 Delegert myndighet

Underordnede arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik, skal utføre sitt ordinære arbeid, herunder gjøre bruk av allerede delegert myndighet. Delegasjon står ved makt inntil den blir lovlig trukket tilbake. Dersom ansatte i ledende stillinger tas ut i streik, vil underordnede tjenestemenn ha rett og plikt til å utføre arbeidsoppgaver iht. ordinær delegasjon.

#### 4.3.2 Avskåret fra å utføre ordinært arbeid

Dersom en arbeidstaker ikke kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver på grunn av streiken, kan arbeidsgiver pålegge vedkommende å utføre annet ikke-konfliktrammet arbeid som ligger innenfor rammen av det han/hun er tilsatt for. For undervisningspersonell vil dette være annet pedagogisk arbeid.

#### 4.3.3 Overordnede/arbeidsgivers representant

De som er arbeidsgivers representanter, og overordnede arbeidstakere som ikke er tatt ut i streik, er forpliktet til å utføre sitt ordinære arbeid på vanlig måte. I tillegg kan de utføre arbeid som normalt utføres av underordnede i linjen.

#### 4.3.4 Hvem opptrer som arbeidsgiver?

Etter kommuneloven § 23 nr. 1 er det kommunens/fylkeskommunens administrasjonssjef som er leder for den samlede kommunale/fylkeskommunale administrasjon. Ved arbeidskonflikt er administrasjonssjefen arbeidsgiver. I tillegg vil andre stillinger under administrasjonssjefen kunne ansees som arbeidsgiver. Dette vil for eksempel gjelde en skolesjef/fylkesskolesjef (eller etatsleder med tilsvarende funksjoner) som har delegert myndighet fra administrasjonssjefen. Han/hun vil kunne overta rektors arbeid i en streikesituasjon og for eksempel dele ut eksamensoppgaver.

#### 4.4 Sensur

En lærer som er tatt ut i streik i sin hovedstilling, og som har inngått avtale med en annen arbeidsgiver (f.eks. Statens utdanningskontor, Eksamenssekretariatet) om å utføre sensur, plikter å utføre det avtalte arbeidet, med mindre organisasjonene også sender streikevarsel i forhold til den andre arbeidsgiveren, jf. Hovedavtalen § 43.

En lærer som ikke er tatt ut i streik, plikter å utføre de arbeidsoppgaver som han/hun ved skriftlig eller muntlig avtale har påtatt seg. Dette gjelder også når sensuren skal utføres ved en skole hvor personalet eller deler av personalet er tatt ut i streik. Dersom et større antall av sensorene tar forbehold om at de ikke vil utføre sensur, med likelydende begrunnelse, kan dette være ulovlig dersom det har karakter av en aksjon.

#### 4.5 Streikevakter

Streikevakter har ikke lov til å hindre andre arbeidstakere (som ikke er i streik), i å utføre arbeid som ikke omfattes av konflikten. Dersom dette likevel skjer, bør saken umiddelbart forelegges Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

### 5. Etter streik

Også etter at en streik er avsluttet, må arbeidsgiver vurdere tiltak for å minimalisere skadevirkningene av streiken. Arbeidsgiver kan for eksempel pålegge overtid innenfor gjeldende lover og avtaler, jf. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets brev av 16.06.98 til Statens Utdanningskontorer.

Dersom streiken har gjort det umulig å avholde avsluttende eksamen, vil departementet gi retningslinjer gjennom rundskriv om hvordan skolene skal forholde seg.

----- o ----- o ----- o -----

For mer utfyllende opplysninger, se Arbeidskonflikter i staten utgitt av Administrasjonsdepartementet (P-0805) og Konflikter i arbeidslivet, forholdsregler ved streik utgitt av Kommunenes Sentralforbund.



## Kap. 3 Hovedavtalen i staten – tilpasning av del 1 til skoleverket

*Nedenfor følger avtale om medbestemmelse (tilpasning av Del 1 av Hovedavtalen i staten) for pedagogisk personale i kommunale grunnskoler og fylkeskommunale videregående skoler, inngått mellom hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag og staten. Hovedavtalen i staten, unntatt Del 1, gjelder i sin helhet for skoleverket. Hovedavtalen med AADs kommentarer er gjengitt i Statens personalhåndbok, pkt. 5.*

*Tilpasningsavtalen bygger på Hovedavtalen i staten Del 1, og må sees i sammenheng med resten av Hovedavtalen.*

*Det er også inngått en egen tilpasningsavtale til Hovedavtalen for folkehøgskolene. Den er fremforhandlet på grunnlag av tilpasningsavtalen for skoleverket, og er kun endret der det er nødvendig av hensyn til folkehøgskolens egenart. Avtalen er derfor ikke tatt med her.*

### Hovedavtalens § 2 pkt. 1 - Tilpasning av del 1 til skoleverket

(Gjelder for undervisningspersonalet i kommunale grunnskoler og i fylkeskommunale videregående skoler)

#### Merknad

Denne avtalen er inngått med hjemmel i § 2 nr. 1 i Hovedavtalen i staten og skal tilpasse hovedavtalens del 1 til skoleverket. Avtalen her løper ut likt med Hovedavtalen i staten.

Henvisningen til KommuneLOVEN i avtalens § 8 nr. 2 og i § 17 er gjort for å understreke at avtalen ikke kan regulere møte- og taleretten. *Ingen* del av lovteksten er med dette gjort til en del av avtalen her, og henvisningene er *ikke* ment å skape rettigheter og forpliktelser for partene ut over det LOVEN i seg selv anviser.

### Del 1 Medbestemmelse

#### Kapittel 1 Formål og virkeområde

##### § 1 Formål og intensjoner

1. Staten og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag har inngått denne Hovedavtalen for undervisningspersonalet i kommunale grunnskoler og fylkeskommunale videregående skoler med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene, slik at dette kan bidra til et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til publikum.
2. Partene ser avtalen som et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø. Arbeidet må organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper, og slik at den enkelte arbeidstaker får mulighet for faglig og personlig utvikling. Partene ser dette som en av forutsetningene for at effektivitet og tjenesteyting overfor publikum skal kunne bli best mulig.

3. Forutsetningen for å nå Hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne møter som likeverdige parter. Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger.
4. Hovedavtalen skal være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. kommuneloven, skolelovene, tjenestetvistloven, arbeidsmiljøloven, tariffavtaler. Hovedavtalen skal gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles.
5. Partene er enige om at medbestemmelsesretten best utøves gjennom organisasjonenes tillitsvalgte, og at den nyttes på en slik måte at arbeidstakerne blir trukket inn i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig.

Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på arbeidsorganisasjon og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. I denne sammenheng er partene enige om at det etter avtale kan drives forsøksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de tilsattes medbestemmelse effektiv. Jf. arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet.

6. Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor kommunal/fylkeskommunal virksomhet. Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vurderes i vedkommendes videre tjeneste og karriere.
7. Ledere på alle nivåer skal utøve en slik ledelsesform at de tillitsvalgte blir tatt med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de tilsattes arbeidssituasjon. Samtidig forventes at de tilsatte i virksomheten fremmer forslag om hva som kan gjøres innen de forskjellige områder av virksomheten for å oppnå best mulig resultat og service for publikum.
8. Partene er enige om at arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv. Partene er videre enige om at organisasjonene ved de tillitsvalgte skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.
9. Partene er enige om at rettighetene etter avtalen må utøves slik at det politiske demokrati ikke endres. I samsvar med dette skal forvaltningen lojalt gjennomføre de politiske myndigheters beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i de interne administrative forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.
10. Informasjonsteknologien spiller en viktig rolle i forvaltningens arbeid og vil fortsatt gjøre det i fremtiden. Partene er enige om at informasjonsteknologien og data-systemer kan ha stor betydning for arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og sysselsetting. Det er derfor viktig at en, foruten å vurdere de tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold, også foretar en helhetsvurdering der miljømessige og sosiale forhold inngår i vurderingen.

11. Et av formålene med Hovedavtalen er å skape grunnlag for personalpolitikken på de områder avtalen omfatter, med de begrensninger som følger av lover, forskrifter mv. Partene understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet, og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses på en effektiv måte.
12. Partene skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Det skal så vidt mulig gjennomføres årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner i den enkelte virksomhet på Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i felles skap mellom partene på samme samarbeidsarena, og hvor overordnet arbeidsgiverrepresentant også deltar.

## § 2 Virkeområde

1. Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for undervisningspersonale som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet og den enkelte skole som en driftsenhet.

I Hovedavtalen forstås den enkelte kommune/fylkeskommune som en virksomhet og den enkelte skole som driftsenhet.

2. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og politiske beslutninger på kommunalt/fylkeskommunalt nivå, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnsmessige rolle (forholdet til publikum). Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres dette spørsmålet av kommunen/fylkeskommunen.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til Hovedavtalen, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

3. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad - og virksomheten forbereder uttalelse i saken - skal arbeidsgiver sørge for at tillitsvalgte får anledning til å uttale seg. De tillitsvalgte kan ikke kreve at uttalelsen skal følge saken lenger enn til besluttende organ på kommunalt/fylkeskommunalt nivå.
4. Medbestemmelsesordningene skal gi reell medbestemmelse der hvor det etableres prosjekter og/eller nedsettes styringsgrupper e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom partene er enige om at en beslutning nedfelles i en møtebok, skal dette gå inn som en naturlig del av prosjektarbeidet, og skal ikke unødig forsinke prosessen.

## Kapittel 2 Utformingen av medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet

### § 3 Hovedregel

Utgår

### § 4 Lokale medbestemmelsesordninger

Innenfor rammen av Hovedavtalen kan det i virksomheten utformes en lokal medbestemmelsesordning. Dersom partene er enige om det, kan det praktiseres andre samarbeidsformer enn de som er beskrevet i denne avtale. Lokale medbestemmelsesordninger må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde, jf. § 2 og kap 4.

### § 5 Tvist ved inngåelse av lokal tilpasningsavtale (Interesstvist)

Utgår

### § 6 Tvist om forståelse av lokal tilpasningsavtale (Rettstvist)

Utgår

### § 7 Varighet

1. Eventuelle lokale medbestemmelsesordninger gjelder til Hovedavtalens utløpstid.
2. Avtaler mellom PSD<sup>1</sup> og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag om spørsmål som går inn under denne Hovedavtale, gjelder foran lokale medbestemmelsesordninger.

## Kapittel 3 Partsforholdet

### § 8 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidsgiversiden i den enkelte virksomhet/driftsenhet er det organ/ledd som har ansvaret for behandlingen av den aktuelle sak etter Hovedavtalen eller lokale medbestemmelsesordninger.

Der Statens utdanningskontor eller fagdepartementet har avgjørelsesmyndighet, skal medbestemmelsesretten kunne utøves av lærerorganisasjonene i forhold til Statens utdanningskontor/det aktuelle fagdepartement.

*Hvilke saker ovenstående omfatter, vil bl.a. fremgå av rundskriv F-23-99: «Delegering av mynde etter opplæringslova til Statens utdanningskontor.»*

2. Hvem som er parter på arbeidsgiversiden, kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om, men når det gjelder andre samarbeidssaker, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver.

Når saker som nevnt i Hovedavtalen skal behandles av et styre/kollegialt styringsorgan, er utgangspunktet at partene har de samme rettigheter og plikter som ellers, men organisasjonenes møte- og talerett i kommunale og fylkeskommunale organ reguleres av kommuneloven. Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi administrasjonssjefen fullmakt til å utøve hele eller deler av arbeidsgiveransvaret slik at informasjon og drøftinger kan gjennomføres før eventuelle vedtak fattes.

<sup>1</sup> Nåværende AAD



## § 9 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. De organisasjoner som organiserer minst 10 % av de tilsatte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde som er berørt av saken. Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning har adgang til å slå sammen medlemstallet for å oppnå minst 10 %. Hver av hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag som har medlemmer i virksomheten/driftsenheten/arbeidsområdet har likevel krav på å peke ut en representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte, selv om primærorganisasjon(e) ikke fyller kravet til 10 %. I dette siste tilfelle gjelder ikke bestemmelsen i § 33 om assistanse fra andre arbeidstakere. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for permisjon etter § 34 nr 1.
2. Organisasjonene og deres underavdelinger kan velge tillitsvalgte for spesielle fag og/eller arbeidsområder (studietillitsvalgte, datatillitsvalgte o.l.)
3. Arbeidsgivers plikter etter Hovedavtalens Del 1 må alltid rette seg mot en tillitsvalgt innenfor arbeidsområdet, evt. driftsenheten/virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.

## Kapittel 4 Former for medbestemmelse

### § 10 Former og områder for medbestemmelse

1. Dersom partene i den enkelte virksomhet/driftsenhet ikke blir enige om andre lokale samarbeidsordninger (jf. § 4), skal §§ 11, 12 og 13 følges.
2. Uavhengig av hvilke samarbeidsordninger som velges, skal arbeidsgiver/ledelsen på alle nivå informere de tillitsvalgte om forhold som får vesentlig innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon.

Før en beslutning treffes, og ved gjennomføringen, skal de samarbeidsformer og regler som er etablert i denne avtale og/eller i de lokale medbestemmelsesordninger, følges.

3. Andre samarbeidssaker må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde, jf. § 2, og samarbeidssaker og resultat må alltid:
  - a) ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
  - b) ligge innenfor rammen av budsjettvedtak kommunen/fylket har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter kommunen/fylket har gitt
  - c) være underlagt og i samsvar med de instruksjer eller de prioriteringer som kommunen/fylkeskommunen fastlegger for virksomheten/driftsenheten, eller som driftsenheten selv har truffet etter fullmakt.

### § 11 Informasjon

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i §§ 12 og 13 nedenfor.

Arbeidsgiver plikter videre å holde de tillitsvalgte informert når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr 3, når disse får vesentlig innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.

I tillegg skal de tillitsvalgte ha informasjon om:

- a) virksomhetens/driftsenhetens regnskap og økonomi
  - b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte
  - c) hvem som tilsettes/tildeling av tjenestested.
2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de tilsattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.
  3. De tillitsvalgte skal på et hvert tidspunkt ha adgang til å gjøre seg kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker.
  4. Informasjon bør gis i en lettfattelig form, uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, bør arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.
  5. Informasjon gis i møter og/eller skriftlig. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjonen skal gis, kan fastsettes i medbestemmelsesordningen i den enkelte virksomhet/driftsenhet, dersom en av partene krever det.
  6. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de tilsatte, f. eks i forbindelse med rasjonalisering, organisasjonsendringer mv. har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle tilsatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.
  7. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene, og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

## § 12 Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som er nevnt nedenfor, opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte. De tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:
  - a) budsjettforslag
  - b) byggeprosjekter
  - c) virksomhetens/driftsenhetens planer på kort og lang sikt
  - d) tidsressurser der fordelingen ikke er fastlagt i avtaler og regler
  - e) forhold som angår behandlingen av saker nevnt under § 13
  - f) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om betydelige kapitalvarer
  - g) stillingsplan, dvs. skolens behov for pedagogisk personale
  - h) personalplanlegging og gjennomføring av rekruttering, jf. kap 6
  - i) opplæring, jf. kap 6

Merknad til i:  
Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan behandles etter § 13

  - j) oppsetting av arbeidsplaner i den enkelte driftsenhet
  - k) omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter
  - l) planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres.

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr 1 eller i § 13 nr 2 og som en av partene mener har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

### § 13 Andre samarbeidssaker

1. Avgjørelser som treffes etter denne paragraf må:
  - a) ligge innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
  - b) ligge innenfor rammen av budsjettvedtak kommunen/fylkeskommunen har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter kommunen/fylkeskommunen har gitt
  - c) være underlagt og i samsvar med de instruks eller de prioriteringer som kommunen/fylkeskommunen fastlegger for virksomheten/driftsenheten, eller som driftsenheten selv har truffet etter fullmakt.
2. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal i samråd søke å komme til enighet om gjennomføringen av beslutninger som gjelder:
  - a) interne organisasjonsendringer som er av varig karakter og som i tillegg medfører omdisponering av personale og/eller utstyr, herunder rasjonalisering, innføring eller endring av teknologi som har vesentlig innvirkning på de tilsattes arbeidssituasjon (jf. § 14), eller andre vesentlige endringer av arbeidsprosessen
  - b) valg ved anskaffelse og/eller fordeling av utstyr og hjelpemidler når det ikke er tale om betydelige kapitalvarer
  - c) velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler
  - d) tiltak som stimulerer de tilsatte til å legge fram forslag til forbedringer, herunder premiering av forslag
  - e) disponering av arealer til arbeidslokaler, hvilerom og spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler.
3. Organisasjonene har rett til å uttale seg i saker som hører inn under § 13 nr 1 der arbeidsgivermyndigheten ikke kan treffe avgjørelse. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til overordnet instans, men ikke lenger enn til kommunestyret/fylkestinget.

*I denne tilpasningsavtalen handler § 13 om "Andre samarbeidssaker". I hovedavtalen i staten er overskriften på §13 "Forhandlinger". Staten mente i forhandlingene om tilpasningsavtalen at det ville være i strid med kommuneloven å pålegge kommuner/fylkeskommuner å føre forhandlinger. Derfor gjelder også andre regler for tvisteløsninger i skoleverket, enn for tilsatte i staten som følger hovedavtalen i staten, jf. § 17.*

*Det er likevel forskjell på § 12 "Drøftinger" og § 13 "Andre samarbeidssaker". Etter at en sak er drøftet, tar arbeidsgiver den endelige beslutning. Denne kan ikke ankes. Når en sak blir behandlet etter § 13, er det ankerett ved at hver av partene kan kreve at saken blir brakt inn for overordnet kommunalt/fylkeskommunalt organ, jf. § 17.*

## § 14 Spesielt om informasjonsteknologi

1. Det skal informeres om all planlegging av bruk, anskaffelse av utstyr og programvare og utvikling/etablering eller endringer av datasystemer.
2. Ved anskaffelse av datautstyr, systemer og programmer eller ved utvikling/betydelige endringer av egne programmer og systemer, skal det søkes oppnådd enighet mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de tilsatte skal medvirke og hvordan deres erfaringer skal bli tatt vare på i utviklingsarbeidet. Dette kan bl.a. omfatte oppbygging av prosjektorganisasjon.
3. Organisasjonenes tillitsvalgte (ev. datatillitsvalgte) er alltid å betrakte som de tilsattes representanter.
4. Når et datasystem får omfattende konsekvenser for de tilsattes arbeidssituasjon, skal det gjennomføres konsekvensanalyser før arbeidet igangsettes.
5. Ved større utviklingsarbeider bør det gjennomføres resultatanalyser.
6. Arbeidstakerne skal gis slik opplæring at de kan nytte systemene på en tilfredsstillende måte. Opplæringsmidler må skaffes gjennom de ordinære budsjettene eller bli en del av den totale anskaffelsen av systemet samt de løpende vedlikeholdsutgiftene.
7. Tillitsvalgte skal få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer og gis nødvendig opplæring for å ivareta vervet. Det inngås avtale om omfanget av opplæringen.
8. Arbeidstakere som av forskjellige grunner som f.eks. alder, har vansker for å tilpasse seg ny arbeidssituasjon, skal søkes gitt slik skolering at de kan fylle andre funksjoner innen virksomheten.

## Kapittel 5 Saksbehandling

### § 15 Frister

1. Dersom partene ikke er enige om en lengre frist, skal behandlingen etter §§ 12 og 13 være påbegynt senest en uke etter krav er satt fram og kan kreves avsluttet en uke etter påbegynnelse.
2. Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandling av de saker som går inn under Hovedavtalen. Arbeidsgiver må så vidt mulig sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene.

### § 16 Møtebok og referat

1. Fra møter om andre samarbeidssaker som nevnt i § 13, føres møtebok. I møteboken tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som fremlegges, og sluttresultatet av møtene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i møteboken. Dersom enighet ikke oppnås, skal også partenes standpunkter ved avslutningen av møtene gå frem av møteboken.

Ved møtenes slutt kan partene, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i møteboken erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt.

Dersom partene ikke blir enige om noe annet, settes møteboken opp i møtet. Hver av partene får sitt eksemplar.

2. Etter drøftinger setter arbeidsgiver opp referat. Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter fremkommer av referatet. Referatet skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse.

## **§ 17 Twisteløsning i andre samarbeidssaker**

Andre samarbeidssaker bør behandles på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å treffe avgjørelse i den aktuelle saken.

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene innen 14 dager kreve at saken blir brakt inn for overordnet kommunalt/fylkeskommunalt organ. Før det treffes avgjørelse, bør organisasjonene få legge fram sitt syn muntlig, men organisasjonenes møte- og talerett i kommunale og fylkeskommunale organ reguleres av kommuneloven.

Det aktuelle kommunale/fylkeskommunale organ kan bestemme at partene skal søke å bilegge uenigheten før saken fremmes.

## **§ 18 Drøftinger**

Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling.

På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiver den endelige beslutning etter at saken er drøftet med de tillitsvalgte. Saken drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter.

Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet, om de tillitsvalgte krever det, følge saken fram til den overordnede myndighet.

# **Kapittel 6 Personalpolitikk**

## **§ 19 Formål**

1. Virksomheten skal gjennom planer og budsjett legge grunnlag for å virkeliggjøre sine hovedmål og oppgaver. Personalpolitikken skal være et viktig virkemiddel for en målrettet bruk av personalressursene til å gjennomføre virksomhetens prioriterte oppgaver. Grunnlaget for dette skapes ved at personalet har en god forståelse for virksomhetens utfordringer, mål og oppgaver, ved en bevisst utvikling og bruk av personalet, og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Virksomheten skal konkretisere nødvendige tiltak i en egen handlingsplan.
2. Arbeidsgiver skal samarbeide med de tillitsvalgte om å utforme virksomhetens personalpolitikk. Det er viktig at denne bygger på et grunnlag som er kjent og forstått av de tilsatte. Dette er en forutsetning for å skape godt internt samarbeid og at personalpolitikken kan bli akseptert og kan fungere etter sin hensikt.

3. Organiseringen av personalarbeidet må tilpasses den enkelte virksomhets behov og forutsetninger. Arbeidet med personaloppgavene må gis høy prioritet. Dette arbeidet skal gi virksomhetene grunnlag for å utvikle og bruke personalet i forhold til de krav og omstillingsutfordringer virksomhetene står overfor på kort og lang sikt.
4. Det er et overordnet mål å bidra til en bedre integrering av personer med innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv. Det er viktig å fjerne hindringer for rekruttering og integrering av personer med innvandrerbakgrunn, slik at arbeidsgiver dermed kan nyttiggjøre seg deres kompetanse for å fremme den enkelte virksomhets måloppnåelse. Partene er derfor enige om at arbeidstakere med slik bakgrunn gis muligheter til utvikling på linje med andre arbeidstakere i virksomheten.

## § 20 Utforming av personalpolitikk

Arbeidsgiver har ansvar for utforming av virksomhetens personalpolitikk. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen og de lokale medbestemmelsesordninger.

## § 21 Likestilling

Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten.

Formålet med lov om likestilling er å fremme likestilling mellom kjønnene. Kvinner og menn skal ha like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. Dette er et overordnet mål. Kvotering skal normalt skje til fordel for kvinner.

Partene er enige om å arbeide aktivt for å fremme likestilling i skoleverket.

Kommunale/fylkeskommunale myndigheter oppfordres bl.a. til:

- å gjennomføre tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver.

Partene er enige om at målsettingen for denne del av likestillingsarbeidet på sikt må være en jevnere og mer rettferdig stillingsfordeling mellom kvinner og menn. Dette gjelder ikke minst behovet for å rekruttere flere kvinner til ledende stillinger. Dette kan realiseres ved personalplanlegging, etter- og videreutdanning og målrettet bruk av andre virkemidler.

Når søkere til rekrutterings-, avansements- og lederstillinger står kvalifikasjonsmessig tilnærmet likt, foretrekkes kvinnelige søkere når dette kjønn er underrepresentert.

Ansvar for utarbeidelse av konkrete handlingsplaner for likestilling - og evaluering av disse - legges til et kommunalt/fylkeskommunalt partssammensatt utvalg.

Når kvinner er underrepresentert i rekrutterings-, avansements- og lederstillinger, skal det i kunngjøringsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen.

## § 22 Kompetanseutvikling

1. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetens planer og budsjett for skoleverket. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomheten skal ha evne og

mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten, og på alle trinn av sitt yrkesliv, må sikres mulighet til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Det er viktig at undervisningspersonale i skoleverket har kompetanse som er rettet mot å understøtte verdiskapningen, både i privat og offentlig sektor.

Det er viktig at mål og tiltak for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomheten skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt.

Kompetansegivende oppgaver er også viktig for å gi de tilsatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i virksomheten.

2. Det bør skje en jevnlig utveksling av vurderinger om behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte tilsatte og nærmeste overordnede. Medarbeidersamtaler er en viktig måte å få dette til på.

### **§ 23 Sentral opplæringsvirksomhet**

Følgende saker kan tas opp til drøftinger mellom lærerorganisasjonene og KUF når det gjelder sentral kompetanseutvikling som drives av KUF og som er rettet mot undervisningspersonalet:

- a) årlige opplæringsplaner og vesentlige endringer av disse
- b) opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
- c) spesielle tiltak som bedrer kvinners mulighet for opplæring - herunder kvotering
- d) retningslinjer for tildeling av stipend.

### **§ 24 Kompetanseutvikling i virksomheten (lokal opplæringsvirksomhet)**

Ledelsen har ansvar for kompetanseutviklingen i virksomheten/driftsenheten. De tillitsvalgte medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen og de lokale medbestemmelsesordninger.

### **§ 25 Spesielle personalpolitiske tiltak**

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljølovens § 13, skal partene drøfte følgende:
  - a) tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere som midlertidig eller varig har fått vansker med å kunne utføre arbeidet, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid
  - b) tiltak som må iverksettes for at yrkesvalghemmede skal kunne tilsettes i virksomheten
  - c) tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler.
2. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å gjennomføre tiltak som kan bidra til at arbeidstakere som går inn under nr 1 finner seg godt til rette i det fellesskap arbeidsplassen utgjør. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til at tiltakene blir fulgt opp.

## Kapittel 7 Forholdet til arbeidsmiljøloven

Utgår (dette gjelder §§ 26 - 29)



## Kap. 4. Hovedavtalens permisjonsregler

Nedenfor gjengis permisjonsbestemmelsene i Hovedavtalen (§§ 33 –35) med Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets presiseringer.

### § 33 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige 3 representanter.
2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr. 1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og ev. andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.
3. Innenfor store og/eller vanskelige områder kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall tilsatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Før det avtales om det skal etableres en ordning med avsetting av årsverk, drøfter partene i den enkelte virksomhet spørsmålet med sikte på å komme fram til forslag om omfanget av ordningen.

Referatet fra disse drøftingene følger saken til vedkommende fagdepartement, som etter drøfting med berørte organisasjoner, avgjør om slik ordning skal etableres og fastsetter eventuell ramme.

Fordeling av rammen som er fastsatt av fagdepartementet, avgjøres i forhandlinger mellom partene i den enkelte virksomhet. Blir partene ikke enige om fordeling av rammen mellom de ulike organisasjonene, avgjøres saken av fagdepartementet, etter drøftinger med tjenestemannsorganisasjonene.

Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

### § 34 Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden. Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs (opplæ-

ringstiltak) for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag. Det samme gjelder når denne type kurs arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag.

Et kurs er å betrakte som organisasjonsfaglig når kursinnholdet er organisasjonenes/hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, det omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de tilsattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige.

Vedkommende hovedsammenslutning/Norsk Lærerlag (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved inntreffe for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i Hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

2. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under nr. 1, herunder kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs.

### **§ 35      Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner**

1. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv:
  - a) i den organisasjon de er medlem av
  - b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Arbeidsgiver skal da på sin side ved tilbud om stilling, ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppbæres av organisasjonen.

2. Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i:
  - a) den organisasjon vedkommende er medlem av
  - b) en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
  - c) i hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen

- d) i en organisasjon som utfører oppdrag for hovedsammenslutningen, har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon avgjøres av tilsettingsmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

*Nedenfor følger Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementets presiseringer, i samråd med Arbeids- og administrasjonsdepartementet, av hvordan reglene i Hovedavtalens Del II, §§ 33 – 35 skal praktiseres:*

- 1. Etter Hovedavtalens § 33 nr. 3 kan fagdepartementet (Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet) – innenfor store og/eller vanskelige områder -, etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, avsette årsverk eller deler av årsverk, som i utgangspunktet skal nyttes til alle typer tillitsvalgtarbeid i virksomheten. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet har fastsatt slik ordning for skoleåret 1999/2000, jf. rundskriv F-45/99, og samtidig presisert at de tildelte ressursene (årsverk eller deler av årsverk) skal nyttes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet (fastlønte tillitsvalgte). Virksomheten er den enkelte kommune/fylkeskommune hvor læreren er tilsatt.*
- 2. Etter Hovedavtalens § 34 kan det gis tjenestefri med lønn for å delta på bestemte møter/kurs i den enkelte organisasjons regi. I bestemmelsen er det (uttømmende) angitt hvilke typer møter og kurs dette gjelder. Bestemmelsen gir imidlertid ingen rett til fast permisjon for ulike fremtidige oppdrag for organisasjonen. Bestemmelsen er begrenset til tjenestefri for variable møter/kurs i organisasjonen etter særskilt søknad for det enkelte oppdrag. Det kan gis tjenestefri med lønn også for møter som fremkommer på en fast møteplan, men arbeidsgiver har ikke plikt til å innvilge permisjon for mer enn ett og ett møte, bl.a. fordi det kan være vanskelig å vite om det i et gitt tilfelle/på et bestemt tidspunkt er tvingende grunn til å nekte permisjon. Bestemmelsen kan altså ikke nyttes til fast frigjøring på samme måte som etter § 33 nr. 3.*

*Imidlertid skal oppgaver som nevnt i så vel § 33 nr. 1 og 2 som § 34, så langt det er praktisk mulig, utføres innenfor den tildelte ressursrammen etter § 33 nr. 3.*

*Det er opp til arbeidsgiver å avgjøre spørsmålet om å innvilge permisjon. Dersom det foreligger tvingende grunn, kan tjenestefri med lønn nektes. Dette innebærer selvsagt at arbeidsgiver skal foreta en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Begrepet «tvingende grunn» er en rettslig standard som overlater til den enkelte arbeidsgiverrepresentant å utøve et fornuftig skjønn fra sak til sak. Likevel kan dårlig økonomi ikke brukes som grunn for å nekte tjenestefri.*

*Begrepet "organisasjonsfaglig kurs" må tolkes slik at man også inkluderer «studietur».*

- 3. Etter § 35 kan det gis permisjon uten lønn for å overta fast tillitsverv eller stilling som funksjonær i en organisasjon. § 35 forutsetter at permisjonen er 100 %, og at vedkommende får ny arbeidsgiver, men i praksis forekommer det at § 35 anvendes for å gi delvis permisjon i skoleverket. Dersom slik delvis permisjon gis, forutsetter departementet at det må være i begge parters interesse.*

*Dersom en arbeidstakerorganisasjon har behov for å benytte en person til fast tillitsverv eller som funksjonær i organisasjonen, skal § 35 benyttes og ikke §§ 33 eller 34. Dette innebærer at utover den ressurs KUF fastsetter etter § 33 nr. 3, har den tillitsvalgte kun rett til faste permisjoner etter kriteriene i Hovedavtalens § 35 (permisjon uten lønn).*

*Det vises for øvrig til kommentarer til Hovedavtalens §§ 33-35 inntatt i Statens personall håndbok pkt. 5.01.05, jf. pkt. 3.17.10.*

## Kap. 5. Ressurs til fastlønna tillitsvalde i skoleverket - skoleåret 1999/2000

Kyrkje-, utdannings- og forskingsdepartementet fastset kvart år i medhald av hovudavtalen § 33 nr 3, etter drøftingar med lærarorganisasjonane, ressurs til fastlønna tillitsvalde i skoleverket. Ordninga, saman med fordelinga av ressursane, vert kvart år gjort kjent gjennom rundskriv.

Ordninga for skoleåret 1999/2000 er som følgjer:

1. Med heimel i hovudavtalen § 33 nr 3 har Kyrkje-, utdannings- og forskingsdepartementet fastsett følgjande ressursar til fastlønna tillitsvalde i skoleverket for skoleåret 1999/2000:

### Skoleverket totalt

Grunnskolen:	88,7 årsverk
Vidaregåande skole:	35,7 årsverk

### Grunnskolen

Norsk Lærarlag	72,0 årsverk
Lærarforbundet	14,4 årsverk
Skolenes landsforbund	1,2 årsverk
Norsk Skolelederforbund	0,8 årsverk
NMM	0,3 årsverk

### Vidaregåande skole

Lærarforbundet	26,9 årsverk
Skolenes landsforbund	3,3 årsverk
Norsk Sjukepleiarforbund	0,9 årsverk
NITO	0,8 årsverk
Norsk Lærarlag	0,8 årsverk
Lærernes Yrkesforbund	0,7 årsverk
Norske Sivilingeniørers Forening	0,5 årsverk
Norsk Skolelederforbund	0,5 årsverk
Norsk Musikerforbund	0,5 årsverk
NMM	0,4 årsverk
Norsk Naturforvalterforbund	0,4 årsverk

2. Hovudavtalen med tilpassing av Del I til skoleverket skal følgjast. Kyrkje-, utdannings- og forskingsdepartementet har fastsett følgjande:
  - A) Dei tildelte ressursane skal berre nyttast av dei tillitsvalde i verksemdene, jf. tilpassingsavtalen til hovudavtalen § 2 pkt 1 der den enkelte kommune/fylkeskommune er definert som verksemd i grunnskolen/den vidaregåande skolen.
  - B) Formuleringa «styremøter og møter i faste organ» i hovudavtalen § 34 dekker òg møte i utval som er oppnemnde av og/eller rådgjevande for styret.
    - B1) Norsk Lærarlag har utanom dei styreoppnemnde utvala, fire grupper rådgjevande organ i sin organisasjon - avdelingar, seksjonar, utval og leiarmøter -

som alle er rådgjevande for organisasjonen sine styrande organ. Avdelinga sine styre blir valde på eigne årsmøte på fylkes- og landsplan. Utvala vert valde på fylkesårsmøte og på landsmøte i organisasjonen. Leiarmøtene på fylkesplan er sammansett av fylkesstyret og leiarane i lokallaga. På landsplan er leiarmøtene samansett av landsstyret og leiar og nestleiar i fylkeslaga.

Hovudavtalen § 34, pkt 1 omfattar derfor òg organisasjonane sine leiarmøte og årsmøte, styremøte og leiarmøte i avdelingar og utval på fylkes- og landsplan.

B2) For Lærarforbundet, Skolenes landsforbund, Norsk Skolelederforbund og dei andre lærerorganisasjonane sitt vedkommande skal uttrykket «styremøter og møter i faste organ» i hovudavtalen òg omfatte organisasjonane sine årsmøte, styremøte og leiarmøte samt møte i rådgjevande utval på fylkes- og landsplan.

C) Dersom den enkelte kommune/fylkeskommune ser det som tenleg, kan dei gje ytterlegare frigjeringsressurs, jf. Hovudavtalen § 33 pkt 3.

D) Ved delvis permisjon etter § 35 betaler arbeidsgjevar full lønn og krev refusjon frå vedkommande organisasjon for den prosentats det er gitt permisjon for.

## Kap. 6. Avtale om medinnflytelse ved tilsetting av undervisningspersonale

*Avtale om medinnflytelse ved tilsetting av undervisningspersonale ble inngått med virkning fra 1. januar 1994. Departementet vil understreke at avtalen ikke sier noe om hvordan kommuner og fylkeskommuner skal organisere tilsettingsarbeidet, bare hvordan organisasjonenes medinnflytelse skal gjøres gjeldende.*

*Avtalen om medinnflytelse i tilsettingssaker er ikke sagt opp, dvs. at den gjelder fortsatt selv om avtalens pkt. 6 sier at den utløper 31. desember 1994, jf. Tjenestvistloven § 12.*

1. Avtalen er basert på det prinsipp at undervisningspersonalet, gjennom de respektive organisasjoner, skal ha rettigheter som øvrige kommunalt og fylkeskommunalt tilsatte til medinnflytelse i tilsettingssaker.
2. Før kommunen/fylkeskommunen fastsetter hvor tilsettingskompetansen av undervisningspersonalet skal legges og hvordan arbeidet skal organiseres, skal dette drøftes mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte fra de berørte organisasjoner. Jf. Hovedavtalens Del 1, tilpasning til grunnskolen og videregående skole.
3. De berørte tillitsvalgte for undervisningspersonalet har som et minimum rett til å uttale seg om hvem som bør tilsettes med bakgrunn i søkerlisten før innstilling for tilsettingsmyndighet avgis.
4. De tillitsvalgte har rett til tilsvarende medinnflytelse i tilsettingsorganer som øvrige kommunalt/fylkeskommunalt tilsatte.
5. Ved administrativ tilsetting forutsettes ankeadgang om arbeidsgivers representant og de tillitsvalgte ikke er enige om hvem som skal tilsettes.
6. Avtalen trer i kraft 1. januar 1994 og utløper 31. desember 1994.





## **Kap. 7. Et nytt og forenklet særavtaleverk for skolesektoren**

*Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet har i samarbeid med organisasjonene forenklet særavtaleverket i skolesektoren. I forhandlingsmøte 24. mars 1998 ble partene enige om å opprette 12 nye særavtaler. De nye særavtalene ble publisert gjennom rundskriv F-42/98. Senere endringer i avtalene er sendt ut som tillegg (1 – 6) til F-42/98.*

*Særavtale om rettsvilkår i den videregående skolen bortfalt ved ikrafttredelsen av lov om grunnskolen og den videregående skolen (Opplæringslova) med virkning fra 01.08.99. Overgangsregler i forbindelse med bortfall av rettsvilkårsavtalen, og avtale om oppsigelsesfrister i skoleverket er gjengitt i kap. 7.12.*

*Endringer i særavtalene er ajourført pr. 17.03.00.*

*Ved opprettelse av det nye avtaleverket ble partene i forhandlingsprotokollen enige om følgende:*

«Partene er enige om at et nytt og forenklet avtaleverk ikke skal medføre tariffrettslige realitetsendringer i avtaleverket. Partenes felles fortolkninger av avtalebestemmelser endres ikke som følge av et nytt og forenklet avtaleverk.

Partene er enige om at det ved en så omfattende endring av avtalestrukturen kan forekomme feil som innebærer at nye regler ikke er en korrekt videreføring av tidligere rettstilstand. Partene er i fellesskap enige om at slike feil skal rettes opp.

Partene er enige om at der det i avtaleteksten eller i fotnoter er gjort henvisninger til lover, forskrifter, rundskriv eller andre tariffavtaler, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene, forskriftene, rundskrivene eller tariffavtalene selv anviser.»

*I all hovedsak er teksten i tidligere protokoller og nemndskjennelser overført til nye avtaler. Der avtaleteksten er endret, er det begrunnet enten med behovet for å klargjøre avtalens innhold, eller med behovet for å tilpasse teksten til en ny avtalestruktur.*



## 7.1 Særavtale for skoleverket om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, ferieloven og avvik fra enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven

(Avtalen er sist revidert 25.03.99)

*Tilpasningsavtalen bygger på hovedtariffavtalens fellesbestemmelser (som er inngått mellom Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag), ferieloven og arbeidsmiljøloven, og må sees i sammenheng med disse. Der det i særavtalen ikke er angitt særskilte bestemmelser for tilsatte i skoleverket, gjelder hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, ferieloven og arbeidsmiljøloven uten tilpasninger.*

### 1. Tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser

#### Innledende merknader

Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser og særavtalen for deltidstilsatte gjelder tilsvarende for undervisningspersonale i den del av skoleverket der staten er lønnsfastsettende myndighet. Dette gjelder undervisningspersonale på lønnsplanene 17.150 og 17.165.

Tilpasningene til paragrafene nedenfor angir ordninger som gjelder *spesielt* for undervisningspersonale i grunnskolen, den videregående skolen, voksenopplæringen og folkehøgskolen. Det vil gå fram av den enkelte tilpasning om den helt eller delvis erstatter den enkelte paragraf eller gjelder i tillegg.

Når det i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser er brukt begrepet «statstjeneste», menes i denne forbindelse også skoleverket under Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.

For de paragrafene der det ikke er gitt egne *tilpasninger*, gjelder hovedtariffavtalens fellesbestemmelser fullt ut.

### § 2. Definisjoner

Tilpasning til nr. 2:

#### Undervisning

Timelønn for *undervisning* defineres slik:

$$\frac{\text{Årslønn} \times (1717,5t - (190 + 37,5))}{\text{Årsramme} \times 1717,5} = \frac{\text{Årslønn} \times 1490}{\text{Årsramme} \times 1717,5}$$

Det er samme timelønnsatts for arbeidstakere over og under 60 år.

Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn for undervisning. 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 deltidsstilling godtgjøres med timelønn for undervisning, jf. dog tilpasning til § 13 tredje ledd.

### Organiserte oppgaver

Organiserte oppgaver utover den forholdsmessige del av 190-timersrammen og de 5 dagene (deltidsstilling) godtgjøres med slik timelønn (530 timer og 10 dager i folkehøgskolen):

Årslønn

1850

*Undervisningspersonale i deltidsstilling deltar i 190-timersrammen og de 5 dagene i forhold til sin stillingsprosent. Deltagelse ut over dette (inntil 190 timer og 5 dager) skal lønnes med timelønn som beregnes etter formelen (årslønn/1850). Når det gjelder oppgaver ut over 190 timer og 5 dager, se tilpasningsavtalens § 13, Overtid.*

*Se for øvrig kapittel 8.3 for timelønnssetninger for skoleverket.*

## § 4. Tjenesteansiennitet ved tilsetting og opprykk

*Bestemmelsene i Hovedtariffavtalens § 4 gjelder uten særskilte tilpasninger for skoleverket. Kommunene/fylkeskommunene fastsetter tjenesteansienniteten etter gjeldende godskrivingsregler. Kommunene/fylkeskommunene kan eventuelt også fastsette tilleggsansiennitet, jf. § 2, nr. 6, og hovedtariffavtalen pkt. 2.4.2. For ordens skyld understrekes at slik ansiennitet faller bort ved tilsetting i ny stilling.*

*Tjenesteansiennitet fastsettes ved tiltredelse (§ 4, nr. 1), slik at dersom ikke annet er bestemt, gjøres endringer i godskrivingsreglene først gjeldende for den enkelte når det blir gjort et nytt tilsetningsvedtak.*

### Omregning av deltidstjeneste

*Ved overgang fra en stilling til en annen innenfor det statlige tariffområdet innen 2 måneder skal det ikke foretas noen omregning, jf. Hovedtariffavtalen §4, nr. 6. Dette gjelder også ved overgang fra innen 2 måneder fra deltidsstilling til heltidsstilling, jf. Hovedtariffavtalen pkt. 1.3.2.4 .*

*Ved ny tilsetting etter 2 måneder fremgår det av merknadene i Statens personalhåndbok pkt. 4.03.01 at tidligere privat og offentlig deltidstjeneste omregnes slik at 14 timer inntil 26 timer pr. uke godskrives med en halvpart. Tjeneste på 27 timer eller mer likestilles med full stilling. Tjeneste under 14 timer pr. uke godskrives ikke.*

*14 timer tjeneste tilsvarer 37,3 % stilling (14 timer av en normalarbeidsuke på 37,5 timer), tjeneste på 26 timer tilsvarer 69,3 % stilling. Undervisningspersonale tilsatt i 69,3 % stilling eller mer får dermed beregnet ansiennitet som for hel stilling. Tilsatte i stillingsprosent mellom 37,3 % og 69,3 % får medregnet ansiennitet som for halv stilling. Stillinger under 37,3 % godskrives ikke.*

### Godskrivingsregler

*For undervisningsstillinger (lønnspan 17.165) gjelder godskrivingsregel nr. 2 og 3 (jf. Hovedtariffavtalens tjenestetidsregler). Godskrivingsregel nr. 2 ble gjort gjeldende for undervisningsstillinger fra 01.08.98. Fra 01.08.99 gjelder godskrivingsregel nr. 6 for adjunker. Fra samme dato bortfaller avtalebestemmelse fra sentrale justerings- og*

*normeringsforhandlinger i 1967 der det het: «Adjunkter som under sin utdanning ikke har hatt ansiennitetsopptjenende permisjon fra stilling i skolen, gis ved ansettelse 1 års lønnsansiennitet.»*

2. Ved tilsetting godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat praksis av betydning for arbeidet.
3. Ved tilsetting godskrives all offentlig tjeneste fullt ut, likeså privat praksis etter endt utdanning.
6. Ved tilsetting godskrives ett år av utdanningstiden i tjenesteansienniteten.

*Privat tjeneste etter endt utdanning godskrives fullt ut. Med endt utdanning forstås fullført faglig og pedagogisk utdanning som førskolelærer, faglærer, lærer, adjunkt eller lektor.*

## **§ 7.       Arbeidstid**

Det vises til gjeldende særavtaler som regulerer undervisningspersonalets arbeidstid.

## **§ 8.       Arbeidstid på reiser innenlands**

Tilpasning til nr. 1 a:

Ordinær arbeidstid er den tid som er fastsatt i arbeidsplan innenfor årsverket på 1717,5 timer.

Tilpasning til nr. 1 b:

Reisetid regnes likevel som full arbeidstid målt i klokketimer i de tidsrom arbeidstaker reiser sammen med og har ansvar for elev(er).

Tilpasning til nr. 2 a:

Bestemmelsen gjelder ikke når arbeidstaker reiser sammen med og har ansvar for elev(er).

Tilpasning til nr. 3:

Bestemmelsen gjelder ikke når arbeidstaker reiser sammen med og har ansvar for elev(er).

Tilpasning til nr. 5:

Dersom arbeidstakeren reiser sammen med og har ansvar for elev(er), regnes reisetiden fra det tidspunkt man forlater arbeidsplassen/bostedet og til man er tilbake til utgangspunktet. Dog slik at når reisen varer gjennom et helt døgn, skal 8 timer av døgnet regnes som hvilende vakt, dvs. 1/4 arbeidstid.

Tilpasning til nr. 6:

Bestemmelsen gjelder ikke for administrativt personale og reiselærer som reiser sammen med og har ansvar for elev(er).

*Merk at ved tjenestereiser uten at en reiser sammen med og har ansvar for elever, gjelder fellesbestemmelsene § 8 i sin helhet.*

## **§ 9.       Lønn**

Tilpasning til nr. 1:

For undervisningspersonale ved kommunale/fylkeskommunale skoler og private fol-

kehøgskoler kan annen utbetalingsdato enn den 12. i måneden avtales særskilt mellom vedkommende kommune/fylkeskommune/folkehøgskoleeier og de organisasjoner som er tilsluttet hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag. Forhandlingene føres primært på lokalt/regionalt plan.

Tilpasning til nr. 4:

For under visningspersonale utbetales lønn for juli og feriepengene sammen med lønnen for juni.

## § 10. Lønn ved overgang til annen stilling

Tilpasning til nr. 2 og 3:

Med «tidligere stillings lønn» menes også lønn i kombinerte stillinger.

## § 12. Lønn ved stedfortredertjeneste

*Etter drøftinger med tjenestemennenes hovedsammenslutninger har Arbeids- og administrasjonsdepartementet fastsatt presiseringer til bestemmelsene om lønn ved stedfortredertjeneste. Disse er gjengitt i pkt. 3.09 i Statens personalthåndbok. KUF vil spesielt gjøre oppmerksom på pkt. 9 i disse bestemmelsene:*

*«Dersom en arbeidstaker blir pålagt å overta arbeidsoppgavene til en arbeidstaker i en høyere stilling som tar ut avtalefestet pensjon (AFP) med 2 hele arbeidsdager (dvs. 40 % reduksjon i forhold til full stilling) per uke, kan arbeidsgiver etter drøftinger med de tillitsvalgte bestemme at det utbetales stedfortredergodtgjørelse dersom tjenestegjøringen på 2 dager per uke har en sammenhengende varighet på 6 måneder eller mer. Det forutsettes at de øvrige vilkårene for utbetaling av stedfortredergodtgjørelse er til stede».*

## § 13. Overtid

Tilpasning:

### Undervisning

Undervisningspersonale får overtidsgodtgjøring for pålagte spredte undervisningstimer utover årsrammen for leseplikt. Med «timelønn» menes timelønn for undervisning jf. tilpasning til § 2 nr. 2.

Det kan avtales, men ikke pålegges, et antall overtidstimer for en lengre periode. Avtale inngås mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Overtidsgodtgjøring gis for avtalt antall overtidstimer.

Undervisningspersonale i deltidsstilling får overtidsgodtgjøring for pålagte spredte undervisningstimer som i den enkelte uke overstiger gjennomsnittlig ukentlig leseplikt for heltidsstilling. Avvikende arbeidsbelastning ved periodeundervisning, utjevning av lesepliktbrøker eller timer for å oppfylle deltidsstillingen medregnes ikke i det samlede antall undervisningstimer i den enkelte uke.

### Organiserte oppgaver

Organiserte oppgaver utover 190-timersrammen og de 5 dagene lønnes med overtidsgodtgjøring iht. hovedtariffavtalen (530 timer og 10 dager i folkehøgskolen).

### **Skoleledere - administrativ overtid**

For pålagt og kontrollerbar administrativ overtid til dokumenterbart merarbeid kan det utbetales overtidsgodtgjøring etter reglene i fellesbestemmelsene. Slik godtgjøring kan utbetales for overtidsarbeid begrenset oppad til 200 timer pr. år.

#### *Generelt*

*§ 13 inneholder bestemmelser om utbetaling av lønn for overtid, dvs. arbeid i tillegg til hel stilling.*

*Skoleledere skal lønnes etter sitt lønnstrinn i skolelederstillingen både for administrativ overtid og undervisningsovertid (spredte undervisningstimer i tillegg til sin stilling).*

*Se for øvrig kapittel 9.1 for timelønnssatser for skoleverket.*

#### *Heltidsansatte*

*Ingen arbeidstakere kan tilsettes i mer enn 100 % stilling. Det kan inngås avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker om det antall overtidstimer det er behov for (behovet kan variere fra uke til uke). Antall overtidstimer skal fremkomme for hele avtaleperioden ved avtaleinngåelse. Overtid godtgjøres time for time både for pålagte spredte undervisningstimer ut over årsrammen og for avtalte overtidstimer.*

#### *Deltidsansatte*

*Her følger et eksempel på undervisning som utløser overtidsgodtgjøring for deltidstilsatt lærer:*

*Gjennomsnittlig ukentlig leseplikt på barnetrinnet er 25 timer. En deltidstilsatt har f.eks. til vanlig 20 timer undervisning, men skal etter arbeidsplanen undervise 22 timer en uke på grunn av periodeundervisning. Dersom vedkommende pga. pålagte spredte vikartimer totalt underviser 28 timer den uken, vil vedkommende ha rett til overtidsgodtgjøring kun for 1 time (2 av de 3 «overtidstimerne» kommer pga. periodeundervisningen). Dersom vedkommende f.eks. skal undervise 18 timer pga. periodeundervisning, skal det utbetales overtidsgodtgjøring for 1 time dersom vedkommende underviser totalt 24 timer den uken (dersom vedk. ikke avspaserte pga. periodeundervisning, ville undervisningstimetallet vært  $20 t + 6 t = 26 t$ ).*

#### *Organiserte oppgaver*

*Det presiseres at bestemmelsen gjelder oppgaver ut over 190-timersrammen. Når det gjelder oppgaver innenfor 190-timersrammen for deltidansatte, se tilpasningsavtalens § 2. Overtid lønnes etter hovedtariffavtalens § 13 nr. 2.*

#### *Undervisningspersonale med flere stillinger*

*Lærere som innehar flere undervisningsstillinger hos samme arbeidsgiver (kommune eller fylkeskommune), har rett til overtidsbetaling for pålagte spredte undervisningstimer ut over årsrammen for leseplikt. I tillegg kan det avtales, men ikke pålegges, et antall overtidstimer for en lengre periode. Ingen lærere kan tilsettes i mer enn 100 % stilling hos samme arbeidsgiver. Undervisningspersonale vil ikke ha krav på overtidsbetaling dersom de i tillegg til sin undervisningsstilling er tilsatt i en annen type stilling hos samme arbeidsgiver slik at de til sammen arbeider mer enn hel stilling.*

*Etter departementets vurdering (jf. brev til Lærerforbundet av 01.09.99) må premissene i den såkalte Furusethsaken (Rettstidende 1998 s. 1357) legges til grunn for hva som er å betrakte som overtidsarbeid. Det vises til s. 10 annet avsnitt der det heter:*

*«Utgangspunktet må være at en arbeidstaker ikke på eget initiativ kan arbeide overtid, uten å innhente arbeidsgivers aksept. På den annen side utløser en avtale med arbeidsgiver om å arbeide overtid krav på overtidsbetaling, selv om initiativet skulle komme fra arbeidstakeren. Det avgjørende er at arbeidsgiveren har samtykket i at det arbeides overtid.»*

## § 14. Ukentlig fritid

Tilpasning til nr. 4:

Pålagt tjeneste lørdag og søndag i forbindelse med leirskoleopphold og ekskursjoner skal kompenseres med avspasering et tilsvarende antall timer, jf. § 13 nr. 3.

## § 15. Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

Tilpasning:

For annet arbeid enn undervisningsarbeid gjelder reglene i § 15. For *undervisningsarbeid* gjelder følgende spesielt:

### Felles for alle skoleslag

Det kan ikke utbetales tillegg for ettermiddagsundervisning og overtidsgodtgjøring for samme ytelse.

Ordinær undervisning på lørdager godtgjøres med et tillegg pr. time i 6 timer uansett hvor mange timer læreren underviser, jf. § 15 pkt. 4. Dette gjelder ikke folkehøgskolen, jf. tilpasninger til § 17.

Ordinær undervisning på søndager og i tidsrommet kl. 22.00 - 07.00 godtgjøres med et tillegg på 45 % pr. time.

Tilpasning til nr. 6:

Godtgjøring for delt dagsverk gis *ikke* selv om det går mer enn 9 timer fra starten på første undervisningstime til slutten på siste undervisningstime. For at det skal kunne sies å være delt dagsverk og kreves kompensasjon må det gå minst 9 timer fra starten på første undervisningstime til slutten på annet arbeid, f.eks. pålagt møte samme dag.

### Tillegg for undervisning etter klokken 17.00

#### Grunnskolen

Lærere i hel stilling som underviser både formiddag og ettermiddag gis et tillegg på 25 % av lønnen, for undervisningstimer som begynner etter kl. 17.00. Tillegget gis bare til lærere i hel stilling med undervisning både for- og ettermiddag (delt stilling).

#### Videregående skole

*Allmennfaglig studieretning:*

Lærer i hel stilling ved felles grunnkurs, VK I - allmenne fag og VK II - allmenne fag i studieretning for allmenne, økonomiske og administrative fag og felles grunnkurs, VK I - musikk og VK II - musikk i studieretning for musikk, dans og drama gis et tillegg på 25 % av lønnen for undervisningstimer etter 6. time (eventuelt etter 7. time



dersom det regulært undervises 7 timer ved skolen). Dette skal forstås slik at tillegget gis for undervisningstimer som påbegynnes minst 6 klokketimer etter at 1. ordinære time har startet (eventuelt undervisningstimer som påbegynnes minst 7 klokketimer etter at 1. ordinære time har startet der det regulært undervises 7 timer).

*Yrkesfaglige studieretninger:*

Lærer i hel stilling som underviser både for- og ettermiddag (delt undervisning) gis et tillegg på 25 % av lønnen for undervisningstimer som begynner etter kl. 17.00, eller dersom halve timen eller mer faller etter kl. 17.00.

Undervisningsinspektør, studieinspektør og hovedlærer som har slik undervisning, gis et tillegg på 25 % av lønnen de ville hatt etter undervisningskompetanse og tjenesteansiennitet.

### **Folkehøgskolen**

Lærer i hel stilling som på grunn av lokalforholdene ved skolen er nødt til å ta en del av sin undervisning etter kl. 17.00, gis et tillegg på 25 % av lønnen, for undervisningstimer etter kl. 17.00, eller dersom halve timen eller mer faller etter kl. 17.00. Se også § 17.

### **Voksenopplæring**

Ved undervisning spesielt for voksne, herunder kurs arrangert i samarbeid med arbeidskraftmyndighetene, skal undervisningspersonale (lærer i full post, timelærer og vikarer) gis et tillegg på 30 % av lønnen for undervisningstimer etter kl. 17.00.

Tillegget gis også for timer som er påbegynt slik at minst halve timen faller etter kl. 17.00.

*Godtgjørelse etter § 15 gis når arbeidet utføres innenfor 100 % stilling, men til tidspunkter nevnt i Hovedtariffavtalen § 7 nr. 1 og i tilpasningsavtalen. For arbeid i tillegg til hel stilling utbetales overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 13.*

*Det kan ikke utbetales overtidstillegg (etter § 13) og ulempetillegg (etter § 15) for samme undervisningstime.*

*Tillegg for ettermiddagsundervisning (etter kl. 17.00 i grunnskolen og yrkesfaglig studieretning) gis ikke til lærere i hel stilling som bare har ettermiddagsundervisning. Tilsvarende gjelder for deltidstilsatte (bortsett fra tilsatte i voksenopplæringen).*

## **§ 16. Helge- og høytidsdager**

Tilpasning til nr. 1:

Undervisningspersonale er berettiget til 100 % overtidsgodtgjøring for pålagt tjeneste 17. mai iht. Hovedtariffavtalen (A-tabell).

## **§ 17. Hjemmevakt**

For pedagogisk personale i *folkehøgskolen* gjelder følgende:

*Tilsyn/hvilende vakt*

Som kompensasjon for ulemper ved undervisning på lørdager, tilsyn på lørdager, søndager og ellers i uka og hvilende vakt på kvelds- og nattetid gis lærer i hel stilling et tillegg svarende til tilleggsregulativets trinn 14. Lærer som ikke har hel stilling, men som utfører slikt tilsyn/hvilende vakt, får godtgjøring i forhold til stillingens størrelse.

Det forutsettes at tillegget bare utbetales til innehavere av stillinger i de koder som etter gjeldende regler kan utbetales overtid.

Tillegget erstatter kompensasjon etter fellesbestemmelsenes §§ 15, 16 og 17.

## § 18. Sykepermisjoner

Tilpasning til nr. 1 (presisering av annet punktum):

Tiltredelsestidspunktet i skoleverket er den dag tilsettingen gjelder fra, og vedkommende kunne ha/har tiltrådt, jf. tilpasning til ferieloven punkt 2.3 om tilsettingsforhold.

## § 19. Fødsels- og adopsjonspermisjoner mv.

Tilpasning til nr. 1:

Den tid det ikke er undervisning på sommeren, regnes med i 6 av de 10 siste måneders forutgående tjeneste som kreves for å få lønn under svangerskaps- og fødselspermisjon.

Følgende forhold virker utsettende, men ikke avbrytende på opptjeningstiden for å få rett til lønn under svangerskaps-/fødselspermisjon:

- studiepermisjon av inntil ett års varighet
- omsorgspermisjon

Den umiddelbart forutgående tjenesten må imidlertid være av minst en måneds varighet.

Tilpasning til nr. 3:

Den tid det ikke er undervisning om sommeren, minus feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven punkt 2.2, regnes i denne sammenheng som tjenestegjøring.

Tilpasning til nr. 6:

Den tid det ikke er undervisning om sommeren, regnes med i de 6 måneder umiddelbart forutgående tjeneste som kreves for å få lønn under permisjon ved adopsjon. Jf. ellers tilpasning til § 19 nr. 1.

Tilpasning til nr. 7:

Gjeninntreden kan skje i den tid det ikke er undervisning om *sommeren*, men ikke i feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven punkt 2.2. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.

Tilpasning til nr. 8:

Tid til amming legges så langt det er mulig til samme tid alle dager i uken.

*Gjeninntreden etter ulønnet omsorgspermisjon kan skje når som helst, men ikke i feriefritiden, jf. pkt. 2.2 i tilpasningsavtalen til ferieloven, dvs. at gjeninntreden f.eks. kan skje ved skoleårets slutt. Det minnes likevel om begrensningene i lønnsrettighetene dersom ny ulønnet permisjon tas innen 4 måneder.*

## **§ 21. Militærtjeneste og sivil tjeneste**

Tilpasning til nr. 4:

Undervisningspersonale som gjør tjeneste som nevnt i § 21 nr. 1 i feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven punkt 2.2, eller i deler av feriefritiden, utbetales sivil lønn/feriepenger i tillegg til den militære lønn m.v. for denne tiden.

### **Protokolltilførsel til tilpasningene til § 2 nr. 2:**

Om deltidstilsatte:

Dersom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker avtaler et bestemt antall undervisningstimer utover den opprinnelige deltidsstillingen (i motsetning til spredte timer i tillegg til deltidsstilling), økes stillingsstørrelsen tilsvarende (inntil 100 %). Jf. reglene i særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket.

## **2. Tilpasning til ferieloven**

*Det understrekes at tilpasningsavtalen må sees i sammenheng med ferielovens bestemmelser.*

### **2.1 Generelt**

For undervisningspersonalet i grunnskolen, den videregående skolen og folkehøgskolen gjelder ferie og feriegodtgjøring i samsvar med reglene i ferieloven og i staten, med følgende tilpasning:

### **2.2**

Undervisningspersonale avvikler hele den lovbestemte feriefritid sammenhengende i juli måned med avslutning siste virkedag i måneden, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Se dog punkt 2.6.

*Undervisningspersonalets feriefritid er tariffestet til juli måned, dersom ikke annet er bestemt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Arbeidstakeren kan velge å la seg representere av sin tillitsvalgte i drøftingene om vedkommendes individuelle plan for avvikling av ferie.*

*Lovbestemt feriefritid er 25 virkedager (4 uker og 1 dag), jf. ferieloven § 5 nr. 1. Arbeidstakere over 60 år gis ekstraferie på 6 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 2 og pkt. 2.6. Dette gjelder også for lærere. Lærere som er syke eller har fødsels-/adopsjonspermisjon i løpet av feriefritiden, har rett til erstatningsferie i det antall dager de har sykmelding for.*

*En lærer som f.eks. er syk i hele feriefritiden, vil kunne kreve erstatningsferie i 4 uker og 1 dag. Varer sykdommen så lenge at erstatningsferie ikke kan avvikles innen ferieåret, kan det avtales overføring av inntil 2 uker til påfølgende år og utbetales lønn for den resterende uavviklede feriefritid, eventuelt at det utbetales lønn for 4 uker og 1 dag.*

*Arbeidstaker som har fødselspermisjon, kan kreve at denne avbrytes i feriefritiden, jf. ferieloven § 9 nr. 2, med den virkning at permisjonen forlenges med det antall feriedager som tas ut ev. kan feriefritid avvikles i forlengelse av fødselspermisjonen. Et annet alternativ er at inntil 2 uker ferie overføres til neste ferieår, jf. Ferieloven § 7 nr. 3, samtidig som det utbetales lønn for de resterende antall uker/dager. Får man ikke tatt ut ferie, har man krav på lønn for 4 uker og 1 dag.*

### 2.3

Tilsettingsforhold regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår regnes fra 01.08 til 31.12, henholdsvis 01.01 til 31.07 og et tilsettingsforhold som varer et skoleår regnes fra 01.08 til 31.07, inklusive lovbestemt feriefritid.

### 2.4

Det utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår. Med dette menes 1. gangs tiltredelse i månedslønnet stilling i skoleverket uansett dato og at vedkommende er ansatt for minst ett år i grunnskolen og for minst ett skolehalvår i videregående skole og folkehøgskolen.

For arbeidstakere som har opptjent feriepengene fra annet arbeidsforhold med samme arbeidsgiver, utgjør «full lønn i ferietiden» full lønn inklusive opptjente feriepengene.

Ved gjeninntreden i skoleverket etter:

- Ulønnet permisjon ved omsorg
- Studiepermisjon med delvis lønn/alderstillegg
- Studiepermisjon uten lønn
- Uførepermisjon
- Attføring som strekker seg utover de 52 ukene som er sykelønnsrettighetene i staten
- Permisjoner der arbeidstakeren har rettskrav på lønn etter lov og tariffavtale, gir full opptjening av ferierettigheter som i staten

skal arbeidstakeren ha full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden som en sikring dersom opptjente feriepengene ville gitt en lavere utbetaling.

*Bestemmelsen om rett til full lønn i ferien første yrkesår, gjelder uavhengig av utdanning, eller om vedkommende har tjent opp rett til feriepengene hos annen arbeidsgiver. En nyutdannet lærer som tidligere har vært tilsatt i skoleverket, og som fikk utbetalt full lønn i juli, har ved ny stilling i skoleverket ikke tiltrådt stilling i skoleverket for første gang, og vil derfor ikke ha rett til full lønn i ferien.*

*Full lønn første yrkesår utbetales når vedkommende lærer er tilsatt for minst ett år i grunnskolen og for minst ett skolehalvår i videregående skole og folkehøgskolen. Dette gjelder uansett når på året vedkommende blir tilsatt. For eksempel vil en lærer som blir tilsatt i mai, ha rett til full lønn i ferietiden samme år forutsatt at tilsettingen er for minst ett år i grunnskolen og minst ett skolehalvår i videregående skole.*

*Når det gjelder arbeidstakere som går over fra en stilling på kommunalt til statlig tariffområde hos samme arbeidsgiver, vil disse ikke ha rett til «full lønn i ferietiden» i tillegg*

*til opptjente feriepenger, dersom opptjente feriepenger utgjør mer enn full lønn. Da utbetales kun feriepenger. Dette gjelder f.eks. førskolelærere som går over fra stilling i barnehagen til stilling i skoleverket innen samme kommune.*

## 2.5

Alt arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret, jf ferielovens § 10 - med unntak for sensorgodtgjøring - inngår i feriepengegrunnlaget.

## 2.6 Arbeidstakere over 60 år

For arbeidstakere over 60 år skal årsverket utgjøre 1680 timer netto. For arbeidstakere over 60 år avvikles ekstraferie i samsvar med reglene i ferieloven og i staten.

Dersom ekstraferie for arbeidstakere over 60 år tas ut som fast reduksjon i årsverket, reduseres arbeidstiden med 2,2 % i det skoleåret som i størst mulig utstrekning overlapper ferieåret. Reduksjonen tas ut i den tiden arbeidstakerne har tilstedeværelsesplikt (herunder leseplikten).

*For beregning av feriepenger for arbeidstakere over 60 år gjelder reglene i ferieloven § 10 nr. 3.*

## 3. Tilpasning til arbeidsmiljøloven

### 3.1

Arbeidsmiljøloven § 58 pkt. 1 fravikes for undervisningspersonale i grunnskolen og den videregående skolen, slik at gjensidig oppsigelsesfrist er 3 måneder.

### 3.2

Arbeidsmiljøloven § 58 A pkt. 2 fravikes for undervisningspersonale i grunnskolen og den videregående skolen når det gjelder midlertidige tilsetninger, slik at gjensidig oppsigelsesfrist er 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet for oppsigelser før avtalens utløp.

### **Felles protokolltilførsel:**

Partene er enige om å tilrå følgende:

Det bør som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Ved ledig stilling bør som hovedregel deltidstilsatte i fast stilling etter utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

## 4. Virkningstid

Avtalen gjelder f.o.m. 01.05.98 t.o.m. 30.04.00. Endringene i tilpasningsbestemmelsene til §§ 13, 19 og 21 og punkt 2.2 og 2.6 iverksettes med virkning fra 01.01.99. Avtalens kapittel 3 iverksettes med virkning fra 01.08.99.

Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.



## 7.2 Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket

*Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket ble inngått 15. februar 1993, med virkning fra 1. januar 1994. Etter departementets vurdering skulle særavtalen gi de lokale parter handlefrihet innenfor rammen av den nye arbeidstidsavtalen og de avtaler som ble prolongert. Det presiseres at det ikke var hensikten at avtalen skulle medføre endringer i rolle- og ansvarsforholdene mellom kommunal/fylkeskommunal myndighet og skoleledelsen ved den enkelte skole.*

### Overskrifter

*Overskriftene i punktene 1 – 5 er ikke en del av avtalen, men satt inn av departementet for å lette bruken av Håndboka..*

#### *Arbeidstidsavtalen og voksenopplæringen*

*Arbeidstidsavtalen i skoleverket gjelder tilsvarende for voksenopplæringen som for skoleverket for øvrig. Dette innebærer at lærernes arbeidsår organiseres som for skoleverket for øvrig innen hele voksenopplæringsområdet.*

#### *Arbeidstidsavtalen for folkehøgskolene*

*Det er forhandlet frem en egen arbeidstidsavtale for folkehøgskolene (se Særavtale om arbeidstid og leseplikt m.m. i folkehøgskolen). Arbeidstidsavtalen for folkehøgskolene og avtalen for grunnskolen og den videregående skolen har en del felles trekk. Dette innebærer at premissene for arbeidstidsavtalen også gjelder for folkehøgskolene innen visse rammer.*

### 1. Årsverket

Den nye særavtalen innebærer ingen endringer i undervisningspersonalets samlede arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene skal fortsatt løses innenfor årsverket på 1717,5 timer. Av årsverket er 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår.<sup>1</sup>

*Lærernes arbeidsdager legges innenfor en ramme på 45 fortløpende uker.*

### 2. Arbeidsenheten, undervisning m.m.

Lærernes undervisningsplikt er 45 minutter ( 50/55 minutter <sup>2</sup> ) av en arbeidsenhet på 60 minutter inklusive pausetid for elever og lærere.

Rektor kan organisere skoledagen i undervisningsblokker av ulik lengde. En slik organisering må ta hensyn til behovet for pausetid. Pausetiden skal også dekke behovet for praktisk tilrettelegging før og opprydding etter undervisningen.

Den undervisningsfrie delen av arbeidsenheten kan nyttes fleksibelt innenfor den enkelte dag, men ikke slik at den overføres fra en dag til en annen.

*Lengden på undervisningsenhetene er fastsatt av departementet og kan ikke endres lokalt.*

*I forhold til personalet ved den enkelte skole er rektor, eller den rektor har delegert slik myndighet til, representant for arbeidsgiveren. Jf. også merknadene til avtalens pkt. 3, 6 og 7.*

<sup>1</sup> For undervisningspersonale over 60 år er det gitt egne regler i Hovedtariffavtalens pkt. 5.10. pr. 1.5.97 og i tilpasningsavtalen til fellesbestemmelsene og ferieloven pkt. 2.6.

<sup>2</sup> Dette innebærer ingen endring i nåværende undervisningstid for fag som har undervisningstimer på 50 og 55 min.

*Arbeidsgiver avgjør, etter drøftinger, hvilke oppgaver som skal løses innenfor den undervisningsfrie del av arbeidsenheten, etter at behovet for pausetid er dekket. Inspeksjon dekkes av denne tiden.*

### **3. Andre oppgaver, 190-timersrammen m.v.**

I tillegg til arbeidsenheten har lærerne en tilstedeværelsesplikt på 190 timer i skoleåret. De 190 timene fordeles med 5 timer pr. uke så sant en på skolen ikke finner å ville samle noe tid i større enheter, f.eks. til kompetanseutvikling innenfor skoleåret.

Tilstedeværelsesplikten for lærere i 1. klassen/førskolen i grunnskolen - «190-timersrammen» - utvides med 10 timer til 200 timer. Den økte tiden skal brukes til å styrke samarbeidet mellom hjem og skole.

Lærerne skal også være til stede 5 dager utenom skoleåret til felles planlegging/evaluering, kompetanseutvikling mv. Arbeidstiden disse dager er 7,5 timer netto.

*Departementet vil ikke foreta noen opplisting av oppgaver da det er arbeidsgiver som avgjør, etter drøftinger, hvilke oppgaver som skal løses innenfor de 190 timene. Departementet vil likevel understreke at tidsrammen skal brukes til organiserte oppgaver som skolen/kommunen/fylkeskommunen prioriterer.*

*Det vil ikke være naturlig, og har heller ikke vært forutsatt, at denne tidsrammen brukes til arbeidsoppgaver som læreren har redusert undervisningstid eller mottar særlig godtgjøring for å utføre, eller andre oppgaver som læreren skal utføre innenfor tiden til for-, etterarbeid og faglig ajourføring m.m.*

*Bestemmelsen om 190 timer pr. år er en skal-bestemmelse, og gjelder alle lærere, også for lærere som gjennom tariffavtale har noe av leseplikten konvertert til andre oppgaver enn undervisning (f.eks. rådgiver/sosiallærer). De ovennevnte grupper har den samme tilstedeværelsesplikt innenfor 190 timers rammen og de 5 dagene som andre lærere, men arbeidsgiver avgjør, etter drøftinger, hvilke oppgaver som skal løses innenfor de 190 timene. For ordens skyld nevnes at dette ikke gjelder rektor, inspektør og avdelingsleder da disse har egen arbeidstidsavtale.*

*Departementet understreker at tilstedeværelse ut over 38 uker og 5 dager forutsetter enighet mellom rektor og de tillitsvalgte (jf. avtalens pkt. 1 og 3).*

*Øvingslærere deltar fullt ut i 190-timersrammen og den 39. uken. Høgskolen kan pålegge øvingslæreren å ta med seg studenter i disse timene tilsvarende den prosentandelen øvingslærerstillingen utgjør av et årsverk, og på denne måten kunne utnytte sin del av 190-timersrammen og den 39. uken. (Jf. Avtale om arbeidsvilkår for øvingslærere som er tilsatt ved statlige høgskoler som arbeider i grunnskole, videregående skole og folkehøgskole.)*



#### 4. Samarbeid om for og etterarbeid.

Arbeidet med å forberede og evaluere undervisningen kan med fordel skje innenfor rammene av et organisert samarbeid mellom skolens lærere i team, avdelinger, grupper e.l. Lærerne har ansvar for å delta i dette samarbeidet slik at målsetningene i lov, fag- og læreplaner kan bli realisert. Skolens ledelse har et ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.

Det er imidlertid en forutsetning at den enkelte lærer har tilstrekkelig skjermet tid til for- og etterarbeid i forbindelse med sin undervisning og til faglig ajourføring, jf. tabell under pkt. 8 i avtalen.

*Når arbeidsgiver har ansvar for å legge forholdene til rette, og arbeidstaker har ansvar for å delta, ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å se til at arbeidet også blir gjort i tråd med forutsetningene i pkt. 4. Lærerne har imidlertid ikke tilstedeværelsesplikt i denne tiden.*

#### 5. Kompetanseutvikling.

Fastsetting av tid til kompetanseutvikling inngår i en opplæringsplan som settes opp av skolen og kommunen/fylkeskommunen i fellesskap for hvert skoleår. Lærernes kompetanseutvikling organiseres i størst mulig utstrekning utenfor elevenes undervisningstid slik at vikarbehovet blir minst mulig.

*Det er kommunens/fylkeskommunens ansvar å sørge for nødvendig kompetanseutvikling og etterutdanning for undervisningspersonalet. Den enkelte skole setter opp en opplæringsplan som tilpasses lærernes arbeidsplan.*

#### 6. Periodeundervisning

Der det er begrunnet i skolens faglige opplegg, kan den ukentlige arbeidsbelastning variere. Bruk av periodeundervisning drøftes mellom partene på den enkelte skole.

##### 6.1. Videregående skole

Den maksimale lengde på en periode med avvikende arbeidsbelastning er 3 måneder. Merarbeid avspaseres innen 3 måneder.

##### 6.2. Grunnskolen

Den ukentlige leseplikt kan justeres med pluss/minus 2 timer i perioder, dog slik at leseplikten på årsbasis ikke overstiger den fastsatte beskjeftigelsesgrad.

*Leseplikten fastsettes som årsrammer og som ukentlig gjennomsnitt, som det fremgår av tabellen.*

##### *Fordeling av leseplikt*

*Arbeidstidsavtalen innebærer at leseplikten kan fordeles mer fleksibelt enn tidligere ved at det bl.a. er fastsatt årsrammer med ukentlig gjennomsnittlig leseplikt i de ulike fag, jf. Arbeidsrettens dom av 5. mai 1994. Den ukentlige gjennomsnittlige leseplikten kan variere innenfor følgende rammer:*

1. Ved periodeundervisning kan den ukentlige, gjennomsnittlige leseplikten variere. Vilkår og rammer for bruk av periodeundervisning følger av arbeidstidsavtalen pkt. 6.1 og 6.2.
2. Når den ukentlige gjennomsnittlige leseplikten ikke er et helt tall, kan leseplikten variere mellom uker ut fra det praktisk betingede behovet for å utjevne brøkene i forhold til årsrammen. Så lenge andre forhold ikke kommer inn i bildet, vil det i praksis være små variasjoner, med en time mer eller mindre i enkelte uker.
3. Lærere kan pålegges tilfeldige vikartimer eller annet pedagogisk arbeid for å fylle opp stillingens årsramme for leseplikt.

Vikartimer som følge av pkt. 3 kan vanskelig timeplanfestes. Antall vikartimer skal imidlertid innarbeides i den enkelte lærers arbeidsplan, og beskjed om at slike timer skal avholdes, bør gis i rimelig tid, og – om mulig – fordeles jevnt over året.

#### «Alternative dager»

Etter arbeidstidsavtalen har lærerne i utgangspunktet leseplikt i alle skoleårets 38 uker og forsåvidt på alle de 190 skoledager det omfatter. Dersom læreren helt eller delvis ikke underviser på en «alternativ dag» fordi elevene har annen aktivitet (eksamen, idrettsdag osv.), faller den berørte del av arbeidsplikten ikke bort. De har ikke krav på fri i stedet for å undervise. Dette gjelder også for de skoledagene i eksamensperioder der elevene ikke er på skolen. I stedet for å undervise kan læreren pålegges å følge elevene i den alternative aktivitet de måtte ha. Læreren kan pålegges annet pedagogisk arbeid, eventuelt ved konvertering av leseplikttiden til andre oppgaver vedkommende dag(er). Som annet pedagogisk arbeid kan læreren også pålegges annen undervisning, i andre klasser, på vedkommende dag(er).

«Alternative dager» står ikke i en særstilling i forhold til periodeundervisningssystemet. Disse dagene kan inngå i arbeidsplanen og være gjenstand for avspasering etter periodeundervisningsreglene.

Leseplikt kan, innenfor bestemmelsene om periodeundervisning, legges til andre dager enn «alternative dager» (prøve- og eksamensdager, dager med yrkespraksis, m.v.). Leseplikten kan dermed i perioder settes høyere enn det ukentlige gjennomsnitt, ved at leseplikten settes lavere i uker med «alternative dager». Det vises her til rammene for avvikende arbeidsbelastning som er fastsatt i arbeidstidsavtalen punkt 6.2 og 6.1, med henholdsvis +/- 2 timer pr. uke i grunnskolen og 3 måneder i videregående skole.

En del av leseplikten kan ved periodeundervisning for eksempel benyttes til særskilt tilrettelagt opplæring, tolærersystem, hjelpelærerundervisning mv.

Dersom lærere får andre arbeidsoppgaver i stedet for undervisning på «alternative dager», når periodeundervisning ikke benyttes, skal den omdisponerte undervisningstiden konverteres.

#### Periodeundervisning – merarbeid og mindrearbeid

Et tidsrom med mindrearbeid kan gå foran en periode med merarbeid. Merarbeid i avtalens forstand vil kun foreligge dersom samlet arbeidsbelastning i en 3-månedersperiode (i videregående skole) er større enn det gjennomsnittlig antall leseplikttimer for dette tidsrommet skulle tilsi. Eventuelt merarbeid utjevnes innenfor en periode på tre måneder.

*Ved varierende arbeidsbelastning kan mer- og mindrearbeid skje i ulike fag, men fordi leseplikttimer etter avtalen har ulik vekt, må den samlede beregning føre til likevekt i forhold til det som ville gjelde ved en jevn fordeling av leseplikten, og ikke medføre at den samlede årsrammen overskrides.*

*I videregående skole praktiseres ordningen med periodeundervisning på en slik måte at den ikke fører til en urimelig arbeidsbelastning for den enkelte arbeidstaker.*

#### *Periodeundervisning og faglige hensyn*

*Vedtak om bruk av periodeundervisning må treffes etter en faglig vurdering. Avtalen hjemler ikke et krav om at rektor må «påvise» at faglige hensyn tilsier periodeundervisning. Periodeundervisning skal først iverksettes etter reelle drøftelser ved den enkelte skole.*

## **7. Arbeidsplaner, oppfylling av stillingen m.v.**

Organiseringen av skoledagen, oppsetting av arbeidsplaner, periodeundervisning, opplæringsplan, mv. skjer etter drøftinger mellom rektor og de tillitsvalgte i samsvar med reglene i Hovedavtalen med tilpasningsavtale til skoleverket.

*Arbeidsplaner fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte. Departementet forutsetter at arbeidsplanene legges så nær opp til den enkelte lærers stillingsstørrelse som mulig.*

*Arbeidsplanene settes normalt opp for 1/2 år av gangen. Dette er likevel ikke til hinder for at arbeidsgiver, etter drøftinger, kan gjøre endringer i arbeidsplanene. Lærerne har krav på varsel om endring i rimelig tid.*

*Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsplanene legges opp slik at stillingsbrøken utnyttes fullt ut. Ved fordeling av den gjennomsnittlige ukentlige leseplikt i forhold til tilsettingsprosent, kan «undertiden» utgjøre maksimalt en leseplikttime pr. uke. For å fylle tilsettingsprosenten kan lærere pålegges å ta tilfeldige vikartimer eller annet pedagogisk arbeid. Antall vikartimer skal innarbeides i den enkelte lærers arbeidsplan, og beskjed om at slike timer skal avholdes, gis i rimelig tid.*

## 8. Tabell: Årsverksinndeling

	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	Organiserte oppgaver	Sum	Tid til for-, etter- arbeid og faglig ajourføring m.m.
<b>B.tr. 1. klasse/ førskolen</b>	25,0	950 +	200 + 37,5	1187,5	530
<b>B.tr. 2.-7. klasse</b>	25,0	950 +	190 + 37,5	1177,5	540
<b>U.tr.</b>	24,0	912 +	190 + 37,5	1139,5	578
"	23,0	874 +	190 + 37,5	1101,5	616
"	22,4	851 +	190 + 37,5	1078,5	639
"	21,4	814 +	190 + 37,5	1041,5	676
"	20,4	777 +	190 + 37,5	1004,5	713
<b>Vg.</b>	22,6	860 +	190 + 37,5	1087,5	630
"	22,0	836 +	190 + 37,5	1063,5	654
"	21,7	823 +	190 + 37,5	1050,5	667
"	21,5	817 +	190 + 37,5	1044,5	673
"	21,4	814 +	190 + 37,5	1041,5	676
"	21,1	802 +	190 + 37,5	1029,5	688
"	20,7	785 +	190 + 37,5	1012,5	705
"	20,5	779 +	190 + 37,5	1006,5	711
"	19,7	748 +	190 + 37,5	975,5	742
"	19,5	741 +	190 + 37,5	968,5	749
"	19,2	730 +	190 + 37,5	957,5	760
"	18,7	711 +	190 + 37,5	938,5	779
"	17,7	673 +	190 + 37,5	900,5	817
"	17,5	665 +	190 + 37,5	892,5	825
"	16,7	636 +	190 + 37,5	863,5	854
"	15,7	598 +	190 + 37,5	825,5	892

*Lærere over 60 år – leseplikt og omfordeling av oppgaver*

*Etter pkt. 5.10 i hovedtariffavtalen kan undervisningspersonale over 60 år redusere den ukentlige gjennomsnittlige leseplikten med 7 %. Reduksjonen gjennomføres fra skoleårets begynnelse det kalenderår læreren fyller 60 år. Av avtalen går det fram at årsverket for lærere over 60 år fremdeles er 1680 timer, men den reduserte leseplikten omdisponeres til andre oppgaver.*

*Formålet med bestemmelsen er at lærere over 60 år kan få tilrettelagt sin arbeidssituasjon på en bedre måte, som ledd i en aktiv seniorpolitikk. Den frigjorte tiden benyttes til oppgaver tilknyttet tilrettelegging og oppfølging av undervisning. Arbeidsgiver må rådføre*

*seg med/orientere personalet som går inn på ordningen, om hvilke oppgaver vedkommende skal utføre. Skal bestemmelsen virke etter sin hensikt, må arbeidsgiver legge vekt på omfordeling av arbeidsoppgaver som er meningsfylt/motiverende for arbeidstakeren. Dette følger også av tariffavtalens ordlyd.*

## **9. Virkningstid**

Avtalen gjelder f.o.m. 1.8.98 t.o.m. 31.7.99. Den fornyes for 1 år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.



## 7.3 Særavtale om leseplikter og tidsressurser i grunnskolen

(Avtalen er sist revidert ved nemndskjennelse av 30. oktober 1998)

### 1. Leseplikter i grunnskolen

<i>Trinn</i>	<i>Fag</i>	<i>Gj.sn. ukentlig leseplikt</i>	<i>Årsramme</i>
barnetrinnet	alle	25	950
ungdomstrinnet	norsk	20,4	777
	engelsk	21,4	814
	heimkunnskap	21,4	814
	forming	24,0	912
	kroppsoving	24,0	912
	samisk som førstespråk	20,4	777
	tegnspråk som førstespråk	20,4	777
	norsk fordypning	20,4	777
	tegnspråk fordypning	20,4	777
	engelsk fordypning	21,4	814
	øvrige fag	22,4	851

#### *Leseplikt i tilvalgsfag*

*Leseplikten i tilvalgsfag er den samme som for tilsvarende obligatoriske fag forutsatt at disse har tilsvarende innhold. Ellers har de leseplikt som «øvrige fag» (årsramme 851 og ukentlig gjennomsnittlig leseplikt på 22,4 timer).*

#### *Leseplikt i timer i skolens og elevenes valg:*

*Leseplikten i timer i skolens og elevenes valg vil som hovedregel være som i «øvrige fag», dvs. en årsramme på 851 timer og ukentlig gjennomsnittlig leseplikt på 22,4 timer.*

### 1.1.

Når elever fra ungdomstrinnet undervises sammen med elever fra barnetrinnet, gjelder følgende gjennomsnittlige ukentlige leseplikter/årsrammer i vanlige klasser:

Vanlig gj.snitt ukentlig leseplikt/årsramme på ungdomstrinnet	Når inntil 3 elever tilhører ungdomstrinnet	Når fra 4 til 6 elever tilhører ungdomstrinnet	Når 7 eller flere elever tilhører ungdomstrinnet
20,4/777	23/874	21,4/814	20,4/777
21,4/814	24/912	22,4/851	21,4/814
22,4/851	24/912	23,0/874	22,4/851
24,0/912	25/950	24,0/912	24,0/912

## 2. Særskilte tidsressurser for grunnskolen

### 2.1. Omregning av leseplikt til annet arbeid<sup>1</sup>

Dersom noe av leseplikten konverteres til andre oppgaver enn undervisning, skal arbeidstiden - bunden og ubunden - pr. konvertert time tilsvare:

#### **barnetrinnet**

3,7 %, eller 1 time og 30 min.

#### **ungdomstrinnet**

4,17 %, eller 1 time og 40 min.

### 2.2. Klassestyrertjenesten

Til klassestyrertjenesten konverteres én leseplikttime pr. klasse. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Til klassestyrertjenesten i klasser på ungdomstrinnet med mer enn 28 elever, konverteres en tilleggsressurs på 1/4 leseplikttime pr. klasse.

Denne ordningen gjelder også klasser/grupper for spesialundervisning pr. 6 elever.

### 2.3. Spesialundervisning m.m. i grunnskolen

Leseplikten ved spesialundervisning er i prinsippet den samme som for undervisning forøvrig, men på barnetrinnet skal 16 % og på ungdomstrinnet 9 % av leseplikten konverteres til oppgaver som er spesielle for denne undervisningen (diagnostisering av elever, samarbeid med kolleger, foreldre og andre, utarbeiding av spesielt materiell, notat- og rapportskriving mv.). Den beregnede konverteringsressurs ses som en samlet ressurs til skolen.

Konverteringsressursen skal fordeles ved skolen, etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, ut fra hvordan de arbeidsoppgaver som er knyttet til elever med behov for spesielt tilrettelagt undervisning er fordelt. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan konverteringsressursen skal fordeles, tilpasset skolens behov. Ressursen kan fordeles mellom personale som utfører spesialundervisning og/eller oppgaver knyttet til slik undervisning.

Bestemmelsen gjelder tilsvarende for undervisning i og på samisk og finsk, og undervisning av fremmedspråklige elever i og på morsmål medregnet særskilt norskundervisning for fremmedspråklige elever.

*Når det gjelder fordeling av konverteringsressursen, tar rektor endelig avgjørelse etter drøftinger med de tillitsvalgte (jf. tilpasningsavtale til hovedavtalen del 1, §§ 9 og 12).*

*Bestemmelsen om konverteringsressurs gjelder også for undervisningspersonale som gir spesialpedagogisk hjelp til barn under skolepliktig alder. Med spesialpedagogisk hjelp menes i denne sammenheng hjelp som gis ved enkeltvedtak fattet med hjemmel i Opplæringslova § 5 - 7.*

<sup>1</sup> I tillegg gjelder avtale 20.12.79 pkt. B om reiser innenfor tjenestesteder i skoleverket.



*Leseplikten i spesialundervisning er den samme som for de fagene det undervises i. Konverteringsressursen utgjør 16 % på barnetrinnet og 9 % på ungdomstrinnet, og beregnes som i følgende eksempel:*

*Ved en skole utføres 50 timer spesialundervisning. Ved tildeling av ressurser beregnes konverteringsressursen til skolen på følgende måte:*

*Barnetrinnet:*

$$50 t * 100 \% / (100 - 16)\% - 50 t = 9,5 t$$

*Ungdomstrinnet:*

$$50 t * 100 \% / (100 - 9)\% - 50 t = 5 t$$

*Når konverteringsressursen skal fordeles ved skolen, legges de ulike fagenes leseplikt til grunn.*

### **3. «2-timers rammen» på ungdomstrinnet i grunnskolen**

Det avsettes 2 timer pr. uke pr. klasse på ungdomstrinnet til arbeidsoppgaver utenom undervisning.

«2-timersrammen» benyttes på den enkelte skoles ungdomstrinn til arbeidsoppgaver utenom undervisning, som f.eks.:

- fagrettledning, seksjonsledelse
- sosialpedagogisk tjeneste

Fordeling til de ulike arbeidsoppgaver på den enkelte skoles ungdomstrinn reguleres i henhold til Medbestemmelsesavtalen for grunnskolen § 12.

Beregnet minsteressurs for sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning og kontaktlærer-tjeneste skal tas av «2-timersrammen», jf Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen pkt. 2 og vedlegget («administrative og pedagogiske ledelsesressurser i grunnskolen - beregningsregler») til denne avtale. Det kan gis ytterligere ressurs til slike funksjoner innenfor «2-timersrammen».

For øvrig kan det gis ytterligere ressurs for sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning og kontaktlærer-tjeneste innenfor de samlede ressurser til skolens ledelse, jf. Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen pkt. 2 og 4.

### **4. Virkningstid**

Avtalen gjelder f.o.m. 1.8.98 t.o.m. 31.7.99. Den fornyes for 1 år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.

## **7.4 Særavtale om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen og i teknisk fagskole**

(Avtalen er sist revidert ved protokoll av 17.03.99)

### **1. Leseplikter i den videregående skolen**

Gjennomsnittlige ukentlige leseplikter/årsrammer følger av tabellene nedenfor.

	Grunnkurs GK				Videregående kurs I VK I				Videregående kurs II VK II				
	A 16-30 elever*		B 1-15 elever*		A 16-30 elever*		B 1-15 elever*		A 16-30 elever*		B 1-15 elever*		
	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Årsramme	
Felles allmenne fag													
Engelsk, alle GK og VK I YF	17,7	673	19,5	741	17,7	673	19,5	741	17,7	673	19,5	741	
Kroppssøving, alle GK, alle VK I og alle VK II	21,7	823	22	836	21,7	823	22	836	21,1	802	22	836	
Matematikk, alle GK	17,7	673	19,5	741									
Naturfag, alle GK	18,7	711	20,5	779									
Norsk GK og VK I YF	17,7	673	19,5	741	17,7	673	19,5	741					
Norsk, VK I og VK II på studieretning for AA+IF+MDD													
Norsk for elever med samisk, GK, VK I AA+IF+MDD og VK II AA+IF+MDD	17,7	673	19,5	741					15,7	598	17,5	665	
Norsk for elever med samisk, YF-st.retn.	17,7	673	19,5	741	17,7	673	19,5	741					
Norsk som andrespråk, GK, VK I AA+IF+MDD og VK II AA+IF+MDD	17,7	673	19,5	741	15,7	598	17,5	665	15,7	598	17,5	665	
Norsk som andrespråk, YF-st.retn.	17,7	673	19,5	741	17,7	673	19,5	741					
Samfunnslære, alle VK I					18,7	711	20,5	779					

\* Leseplikten i kolonne A, felles allmenne fag, gjelder når det faktiske antall elever i klassen er 16-30.

\* Leseplikten i kolonne B, felles allmenne fag, gjelder når det faktiske antall elever i klassen er 1-15.

Felles allmenne fag:	Grunnkurs GK		Videregående kurs I VK I		Videregående kurs II VK II	
	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Års-ramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Års-ramme	Gj.sn. ukentlig leseplikt	Års-ramme
Geografi VK I AA			18,7	711		
Eldre historie alle VK I			18,7	711		
Nyere historie alle VK II					18,7	711
Religion/etikk alle VK II					19,2	730
Nordsamisk som førstespråk, alle GK alle VK I og alle VK II	17,7	673	15,7	598	15,7	598
Samisk som andrespråk, alle GK, alle VK I og alle VK II	17,7	673	15,7	598	15,7	598
Økonomi og informasjonsbehandling, GK AA	18,7	711				
<b>B/C-språk (Felles allm. fag/studieretn.fag)</b>						
B/C - språk 1 GK AA	18,7	711				
B/C - språk 2 VK 1 AA			16,7	636		
B-språk 3,4 og C-språk 3 alle VK II					16,7	636
C-språk 5+5 VK I AA og VK II AA			16,7	636	16,7	636
Del av B-språk I og del av C-språk I VK I HNM			20,7	785		

Studieretningsfag innenfor følgende studieretninger:	Grunnkurs		Videregående kurs I		Videregående kurs II	
	GK		VK I		VK II	
	Gj.sn. ukent. leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukent. leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukent. leseplikt	Årsramme
Idrettsfag	18,7	711	17,7	673	17,7	673
Musikk/Dans/Drama	19,7	748	17,7	673	17,7	673
Helse- og sosialfag	20,5	779	20,5	779	20,5	779
Naturbruk	21,7	823	21,1	802	20,5	779
Hotell- og næringsmiddelfag	21,7	823	21,4	814	21,4	814
Formgivingsfag	21,7	823	21,4	814	21,4	814
Byggfag	21,7	823	21,4	814	21,4	814
Tekniske byggfag	21,7	823	21,4	814	21,4	814
Elektrofag	20,7	785	19,7	748	19,7	748
Mekaniske fag	21,5	817	21,4	814	21,4	814
Kjemi- og prosessfag	21,7	823	21,1	802	21,1	802
Trearbeidsfag	21,7	823	21,4	814	21,4	814

Leseplikten i studieretningsfagene er felles for studieretningsfagene innen den enkelte studieretningen.

Leseplikten i lærefag som undervises i skole følger leseplikten i studieretningsfaget på VKII i vedkommende studieretning, det samme gjelder kursundervisning for lærlinger.

Studieretningsfag i studieretning AA:	Videregående kurs I VK I		Videregående kurs II VK II	
	Gj.sn. ukent. leseplikt	Årsramme	Gj.sn. ukent. leseplikt	Årsramme
Engelsk I og II	16,7	636	16,7	636
Geografi I og II	16,7	636	16,7	636
Matematikk 2MX , 3MX, 2MY og 3 MY	16,7	636	16,7	636
Mediekunnskap 1,2,3 og 4	16,7	636	16,7	636
Bedriftsøkonomi I og II	16,7	636	16,7	636
Regnskap I, II og III	16,7	636	16,7	636
Transportadministrasjon	17,7	673	16,7	636
Varehandel I, II og III	17,7	673	17,7	673
Handels- og kontorarbeid	18,7	711	18,7	711
Informasjonsteknologi	17,7	673	17,7	673
Kontorautomasjon I og II	17,7	673	17,7	673
Markedsføring I	17,7	673		
Markedsføring II og III			16,7	636
Organisasjonslære I og II	17,7	673	17,7	673
<b>Reiselivsfag</b>				
- Reiselivskunnskap/Service og tjenesteyting/Resepsjonslære	17,7	673		
- Reiselivsarbeid/Reiselivstjenester			16,7	636
Reiseservicelære	17,7	673		
Rettslære I	17,7	673		
Rettslære II			16,7	636
Sosialøkonomi I og II	17,7	673	17,7	673
Fysikk 2 FY og 3 FY	16,7	636	16,7	636
Kjemi 2 KJ og 3 KJ	16,7	636	16,7	636
Biologi 2 BI og 3 BI	16,7	636	16,7	636
Samfunnskunnskap 2 SK, 3 SKA og 3 SKB	16,7	636		
Politisk idéhistorie	16,7	636	16,7	636
Drama I og II	18,7	711	18,7	711
Eldre og nyere kunst- og kulturhistorie	16,7	636	16,7	636
Form og farge I og II	18,7	711	18,7	711
Musikk I og II	17,7	673	17,7	673
Språkkunnskap	19,2	730	19,2	730
Reklame I / Reklame	17,7	673		
Reklame II			16,7	636
Administrasjon og saksbehandling I og II	17,7	673	17,7	673
Arkivkunnskap	17,7	673		
Miljø- og ress.forvaltning (plan før R-94)	16,7	636	16,7	636
Samisk kulturkunnskap I og II	17,7	673	17,7	673
VKI IKT-driftsfag	17,7	673		

## Valgfag

	Gjennomsnittlig ukentlig leseplikt	Årsramme
Nasjonale valgfag, alle GK, VK I og VK II	19,7	748
Valgfag komponert ved den enkelte skole, alle GK, VK I og VK II	22	836
Timer til valg som styrker et studieretningsfag, følger leseplikten i vedkommende studieretningsfag.		
Sentralt utarbeidede og godkjente valgfag – før R-94 – dvs. etter fagplaner fra gammel struktur		
Biokjemi	18,7	711
Bolig/miljølære	22,6	860
EDB	17,7	673
Emaljering	22,6	860
Estetiske fag (3+5 el. 5+5 t.) i videregående kurs	18,7	711
Forbrukerlære	22,6	860
Fremmedspråk	18,7	711
Geologi	18,7	711
Geografi	19,7	748
Idrettsfag (3+5 el. 5+5 i VK)	19,7	748
Keramikk	22,6	860
Kostlære	22,6	860
Matematikk	17,7	673
Musikk	18,7	711
Naturfag	18,7	711
Samtidsorientering	19,7	748
Spesialidrett	18,7	711
Søm	22,6	860
Tekstbehandling	17,7	673
Tekstilforming	22,6	860
Øvrige fag	20,7	785

*For lesepliktene i valgfag (VK I og VK II) er det fastsatt at: «Timer til valg som styrker et studieretningsfag følger leseplikten i vedkommende studieretningsfag.» Etter forhandlinger har KUF og de berørte organisasjoner blitt enige om hvordan bestemmelsen skal praktiseres (protokoll av 19.03.98):*

- «1. Dersom det er gitt/gis undervisning i valgfag på VK I og VK II i st.retn. idrettsfag som gir større fordypning, dybde eller bredde, for elevene innen ett eller flere av de idrettsfaglige studieretningsfagene, gjelder leseplikten for studieretningsfag i studieretning for idrettsfag (17,7/673).
2. Det forutsettes at undervisningen har bygd på/bygger på skriftlig utformet læreplan godkjent av den myndighet som godkjenner lokale valgfag.
3. Dersom det er gitt/gis undervisning i idrettsfaglige emner innenfor valgfagstimene på VKI og VKII som ikke representerer en fordypning, dybde eller bredde, for elevene innen ett eller flere av de idrettsfaglige studieretningsfagene på studieretning idrettsfag, gjelder leseplikten for valgfag komponert ved den enkelte skole (22,0/836).»

<b>Teknisk fagskole (ny struktur fra 1998 og 1999)</b>		
	Gjennomsnittlig ukentlig leseplikt	Årsramme
Økonomistyring, organisasjon og ledelse, markedsføringsledelse	17,2	654
Linjefag og fordypningsfag	16,9	642
<p><b>Felles allmenne fag:</b>            Leseplikten i felles allmenne fag følger leseplikten i studieretningsfagene i AA. For en klasse med mer enn 15 elever er lesepliktene pt: Norsk 15,7 (598), engelsk 17,7 (673), nyere historie 18,7 (711), matematikk 17,7 (673) og naturfag 18,7 (711).            For en klasse med 15 elever eller færre er lesepliktene pt: Norsk 17,5 (665), engelsk 19,5 (741), nyere historie 18,7 (711), matematikk 19,5 (741) og naturfag 20,5 (779).</p> <p><b>Valgfag:</b>            Leseplikten i valgfag følger den leseplikten som gjelder for valgfag i videregående skole; for nasjonale valgfag er leseplikten pt. 19,7 (748), for valgfag komponert ved den enkelte skole er leseplikten pt. 22 (836). Dersom det undervises i samsvar med læreplaner fastsatt av KUF, som det er forhandlet fram leseplikter for, gjelder disse lesepliktene.</p>		

<b>Teknisk fagskole (gammel struktur)</b>		
(Disse leseplikter nyttes ved undervisning av elever som fullfører i gammel struktur etter inntak før omleggingen av teknisk fagskole i 1998 og 1999. )		
Anleggslinje, billinje, driftslinje, elektronikklinje, elkraftlinje, husbygginglinje, maskinlinje, sveiseteknologisk linje, VVS-linje		
	Gjennomsnittlig ukentlig leseplikt	Årsramme
Kroppsøving	22,6	860
Informatikk I	17,7	673
Kjemi ( 2 t. )	20,7	785
Tekniske linjefag ( 152 årstimer eller mer i 2 årskurs )	16,7	636
Engelsk ( 2 t. )	20,7	785
Betong II, anleggsteknikk I og II, husbyggingsteknikk I og II Geoteknikk og fundamentering	16,7	636
Tilvirkningsteknikk energitekn. Konstruksjonstekn. 1. og 2. år	16,7	636
Økonomi, arbeidsledelse/lovkunnskap, bilteknikk	16,7	636
Varmeteknikk med ventilasjon- og klimateknikk, sanitærteteknikk, teknisk hygiene/miljøteknikk	16,7	636

forts. neste side



forts. fra foregående side

	Gjennomsnittlig ukentlig leseplikt		Årsramme	
Teleteknikk grunnlag, analogteknikk m/lab.øvelser, digitalteknikk m/lab.øvelser. transmisjonsteknikk m/lab.øv. mikroprosessorteknikk m/lab.øvelser	16,7		636	
Styringsteknikk I og II m/lab.øvelser, kraftelektronikk og reguleringsteknikk, m/lab.øvelser, elektriske maskiner m/lab.øvelser, elektriske anlegg med maskiner	16,7		636	
Konstruksjon II, sveisemetallurgi, sveiseprosedyrer og kvalitetskontroll, sveiseøkonomi med sammenføyningsmetoder	16,7		636	
Driftsadministrasjon, økonomistyring, organisasjon og ledelse	16,7		636	
Øvrige fag	18,7		711	
<b>Kjemilinje</b>				
Kroppøving	22,6		860	
Informatikk I	17,7		673	
Kjemi ( 2 t. )	20,7		785	
Uorganisk kjemi, fysikalsk kjemi, organisk kjemi 1. og 2. år	16,7		636	
Tekniske linjefag ( 152 årstimer eller mer i 2 årskurs )	16,7		636	
Engelsk ( 2 t. )	20,7		785	
Øvrige fag	18,7		711	
<b>Næringsmiddellinje</b>				
	1. år		2. år	
EDB 1	18,7	711		
1 Dersom en bruker planen for informatikk er leseplikten	17,7	673		
Bedriftsorg./arbeidsledelse			16,7	636
Næringsmiddelteknologi	16,7	636	16,7	636
Maskinlære og automasjon	16,7	636	16,7	636
Allmenn kjemi	16,7	636		
Næringsmiddelkjemi	16,7	636		
Råstofflære	18,7	711		
Mikrobiologi og hygiene	16,7	636	16,7	636
Ernæringslære	18,7	711		

forts. neste side

forts. fra foregående side

Transportlinje		
	Gjennomsnittlig ukentlig leseplikt	Årsramme
Organisasjons- og service-ledelse	16,7	636
Transportplanlegging og spedisjon	16,7	636
Materialadministrasjon/logistikk	16,7	636
Økonomistyring I og II	16,7	636
Automatiseringslinje		
Økonomi og administrasjon	16,7	636
Arbeidsledelse	16,7	636
Analogteknikk m/lab.	16,7	636
Praktisk reguleringsteknikk m/lab.	16,7	636
Kjemiteknikk	16,7	636

**Merknader:**

For leseplikt i tilvalgsfag i teknisk fagskole (gammel struktur) gjelder som hovedregel at fag som velges som fordypning i linjens hovedfag, følger samme leseplikt som i linjens hovedfag. Leseplikten for laboratorieøvinger følger leseplikten for de fagene de er integrert i.

### 1.1. Undervisning av elever fra ulike linjer, studieretninger eller klassetrinn i samme time

Dersom en lærer i samme time underviser elever fra forskjellige linjer/studieretninger eller klassetrinn i fag som gir grunnlag for ulik leseplikt, skal den laveste leseplikt gjelde.

## 2. Særskilte ressursbestemmelser for den videregående skolen

### 2.1. Omregning av leseplikt til annet arbeid.<sup>1</sup>

Dersom noe av leseplikten konverteres til andre oppgaver enn undervisning, skal arbeidstiden - bunden og ubunden - pr. konvertert time tilsvare 4,55 % eller 1 time og 50 minutter.

### 2.2. Klassestyrerressurs

Til klassestyrertjenesten beregnes en ressurs på 1,0 % av én full stilling pr. klasse, pluss et tillegg på 0,13 % pr. elev i klassen. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal klassestyrer ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.

<sup>1</sup> I tillegg gjelder avtale 20.12.79 pkt. B om reiser innenfor tjenestestedet.

### 2.3. Klassestyrerressurs ved spesialklasser, yrkesfaglige studieretninger

Ved beregning av tidsressurs til klassestyrer i spesialklasser skal brukes beregnet elevtall, og ikke faktisk elevtall i klassene.

Dette innebærer at klassestyrerressursen i spesialklasser med 4- eller 8-grupper skal beregnes som for full normalklasse, dvs. 15 elever i yrkesfaglige studieretninger.

### 2.4. Spesialundervisning m.m. i den videregående skolen

Leseplikten for spesialundervisning er den samme som undervisning for øvrig. 10,75 % av leseplikten for spesialundervisning konverteres til oppgaver som er spesielle for denne undervisningen (diagnostisering av elever, samarbeid med kolleger, foreldre og andre, utarbeiding av spesielt materiell, notat og rapportskrivning mv.). Den beregnede konverteringsressurs ses som en samlet ressurs til skolen.

Konverteringsressursen skal fordeles ved skolen, etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, ut fra hvordan de arbeidsoppgaver som er knyttet til elever med behov for spesielt tilrettelagt undervisning er fordelt. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan konverteringsressursen skal fordeles, tilpasset skolens behov. Ressursen kan fordeles mellom personale som utfører spesialundervisning og/eller oppgaver knyttet til slik undervisning.

Bestemmelsen gjelder tilsvarende for undervisning i finsk, og undervisning av fremmedspråklige elever i og på morsmål medregnet særskilt norskundervisning for fremmedspråklige elever.

*Når det gjelder fordeling av konverteringsressursen, tar rektor endelig avgjørelse etter drøftinger med de tillitsvalgte (jf. tilpasningsavtale til Hovedavtalen del 1, §§ 9 og 12).*

*Leseplikten i spesialundervisning er den samme som for de fag det undervises i.*

*Konverteringsressursen utgjør 10,75 %. Ved en skole utføres 50 timer spesialundervisning. Ved tildeling av ressurser beregnes konverteringsressursen til skolen på følgende måte:*

$$50 t * 100 \% / (100 - 10,75)\% - 50 t = 6 t$$

*Når konverteringsressursen skal fordeles, legges de ulike fagenes leseplikt til grunn.*

### 2.5. Integrerte elever

Som kompensasjon for faktisk merarbeid i forbindelse med integrerte elever gis det kompensasjon beregnet som 0,5 % av den totale lønnsmasse for de respektive fylker, jf. premissene i kjennelse av 30.4.1990 s. 34 - 36. Ressursen skal fordeles mellom skolene i fylket etter en konkret behovsprøving. Den enkelte skoles samlede konverteringsressurs fordeles av rektor etter en konkret arbeidsbyrdevurdering og i samsvar med medbestemmelsesavtalen.

*Bestemmelsen i pkt. 2.5 kom ved kjennelse i voldgiftsnemnd av 30. april 1990, og gjelder elever som er integrert i normalklasser i den videregående skolen.*

*Det vises i den forbindelse til oppmannens merknad (voldgiftsnemndas kjennelse s. 36):*

«Den ovennevnte konverteringsressursen gis som kompensasjon for:

- særlig omfattende merarbeid ved undervisning av elever som trenger særskilt tilrettelagt opplæring, når denne opplæring ikke gis i egne klasser eller grupper (Vår understreking).
- særlig omfattende merarbeid i tilknytning til de ovenstående elevene til rådgivning, oppfølging og de oppgaver av administrativ art som til vanlig er lagt til rådgiver, klassestyrer og skolens administrasjon.
- særlig omfattende merarbeid med fremmedspråklige elever når denne opplæring ikke gis i egne klasser eller grupper.»

*Det vises også til nemndskjennelsen s. 34:*

«Elever med tyngre lærevansker får gjerne undervisning i 4-8 grupper. Elever med lærevansker av lettere grad, f. eks. velfungerende tunghørte, elever med astma, allergi o.l. får gjerne tilbud om plass i ordinær klasse.»

*Særavtalens pkt. 2.5 gjelder sistnevnte kategori elever.*

*Departementet finner det også relevant å sitere fra oppmannens merknader s. 35:*

«Differensieringsbegrepet som ligger til grunn for lesepliktavtalen er vidtrekkende. For en stor del vil den undervisningsinnsatsen som fordres i tilknytning til integrerte elever ligge innenfor det som er normalt. For å utløse kompensasjon, må et merarbeid overstige lesepliktutvalgets forutsetninger i ikke ubetydelig grad. Kompensasjon for merarbeid for undervisningspersonalet må knyttes til for- og etter arbeidet til undervisningen. Det skal altså ikke kunne gis kompensasjon f.eks. for en krevende klasse-romssituasjon. Dertil kommer at dette vil være et forhold som er meget skjønnsmessig og ukontrollerbart. Det er kun når det gjelder særlig omfattende merarbeid m.h.t. for- og etterarbeidet til undervisningen at kompensasjon skal nyttes. Tilsvarende gjelder m.h.t. administrative oppgaver. Oppmannen finner på denne bakgrunn hensiktsmessig at kompensasjon gis i form av en tidsressurs som fremkommer som en pott til fordeling på skolene.

Tidsressursen som fordeles mellom skolene, utgjør en pott som igjen fordeles ved den enkelte skole. Rektor fordeles ressursen etter drøftinger i henhold til tilpasningsavtale til Hovedavtalen del 1.»

*Det er en forutsetning at ressursen tildeles de som faktisk utfører merarbeidet, slik at f.eks. rådgiver og administrativt personale også kan tildeles slik ressurs.*

## 2.6. Økt elevtall i klasser

For klasser/grupper som etter rundskriv F-30/91 har fått økt elevtall, stilles det til disposisjon en totalressurs til lærerne for ekstra arbeidsbyrde, inkludert ekstra behov for samråding, som beregnes slik;

- a) 7 % av full stilling pr. elev utover 12 når det har skjedd økning fra 12 elever eller færre

Av denne ressursen tildeles de enkelte lærere 0,22 % pr. elev pr. time ved undervisning i klasser/grupper med mer enn 12 elever.

- b) 5,5 % av full stilling pr. elev utover 27 når det har skjedd økning fra 27 elever eller færre.

Av denne ressursen tildeles de enkelte lærere 0,18 % pr. elev pr. time ved undervisning i klasser/grupper med mer enn 27 elever.

### 2.6.1. Overskytende ressurs

Eventuell overskytende ressurs, jf. pkt. 2.6, fordeles på de lærerne som blir særlig belastet med ekstra elever. Avregningen skjer studieretningsvis. Uenighet om fordelingen tas opp med avtalepartene.

### 2.6.2. Avregning

Avregning av kompensasjon etter pkt. 2.6. skjer etterskuddsvis på grunnlag av høyeste elevtall i forutgående måned.

### 2.6.3. Rådgiver og klassestyrer

Rådgiver og klassestyrer tildeles ressurs for utvidet elevtall etter reglene i gjeldende avtale.

### 2.6.4. Virkeområde

Punkt. 2.6. gjelder for følgende studieretninger, kurs og fag;

Studieretning	Grunnkurs	VK I	VK II
Allmenne, økonomiske og administrative fag		VK I	VK II
Idrettsfag	Grunnkurs	VK I	VK II
Musikk/Dans/Drama	Grunnkurs	VK I	VK II
Hotell- og næringsmiddelfag	Grunnkurs	VK I	VK II
Formgivingsfag		VK I	VK II
Byggfag	Grunnkurs når praktisk opplæring ikke skjer samlet	VK I	VK II
Tekniske byggfag	Grunnkurs når praktisk opplæring ikke skjer samlet	VK I	VK II
Elektrofag	Grunnkurs når praktisk opplæring ikke skjer samlet	VK I	VK II
Mekaniske fag	Grunnkurs når praktisk opplæring ikke skjer samlet	VK I	VK II
Kjemiprosessfag	Grunnkurs når praktisk opplæring ikke skjer samlet	VK I	VK II
Trearbeidsfag	Grunnkurs når praktisk opplæring ikke skjer samlet	VK I	VK II

Avtalen omfatter også Teknisk fagskole.

## 2.7. Sammenslåing av to eller flere partier under kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk

Dersom en ved sammenslåing av to eller flere partier får en gruppestørrelse på 12 elever eller flere, har læreren krav på en tilleggsressurs på 30 % for undervisning i gruppen.

## 3. Virkningstid

Avtalen gjelder f.o.m. 01.08.1999 t.o.m. 31.07.2000. Den fornyes for 1 år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløpet.

*Den nye særavtalen om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen er en videreføring av særavtalen om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen inntatt i F-42/98. De nye lesepliktene som er blitt fremforhandlet siden 24. mars 1998, samt den del av nemndskjennelse av 30. oktober 1998 som angår videregående skole, er innarbeidet. Videre er det foretatt mindre justeringer av den tekniske utformingen av avtalen.*

*Partene er enige om at den nye særavtalen ikke skal medføre tariffrettslige realitetsendringer, og partenes felles fortolkninger av avtalebestemmelser endres ikke. Partene er videre enige om at eventuelle regler som ikke er en korrekt videreføring av tidligere retts-tilstand, skal rettes opp.*

*Partene har i denne særavtalerevisjonen ikke listet opp de ulike nasjonale valgfagene. Partene er enige om at forhandlinger om leseplikter for eventuelle nye nasjonale valgfag, skal som tidligere, følge prosedyreavtalen av 06.11.85.*

*Partene er enige om at der det i avtaleteksten eller i fotnoter er gjort henvisninger til lover, forskrifter, rundskriv eller andre tariffavtaler, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene, forskriftene, rundskrivene eller tariffavtalene selv anviser.*

## 7.5 Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen

(Avtalen er sist revidert med virkning fra 01.09.99)

### 1. Arbeidstid

Skoleledere (stillinger på lønnsplan 17.150) har et normalarbeidsår på 1717,5 timer netto med gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 45,8 uker pr. år. På grunnlag av den enkeltes ledelsesressurs fastsettes det antall uker utover 39 (gj.sn. 37,5 timer) vedkommende skoleleder skal være til stede. Skoleledere skal være til stede minst 41 uker pr. år.

Skoleledere kan, etter avtale med arbeidsgiver, avspasere inntil 10 dager pr. arbeidsår som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.

Innenfor rammen av ovennevnte bestemmelser finner arbeidsgiver og skoleledere i samråd frem til en hensiktsmessig organisering av arbeidstid slik at oppgavene i forhold til de tilsatte, brukerne av skolens tjenester og kommunen kan løses på en tjenlig måte.

*Særavtalen om ledelse i grunnskolen innebærer at rektor/undervisningsinspektør/avdelingsleder har tilstedeværelsesplikt på gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 39 uker uavhengig av antall leseplikttimer/størrelse på ledelsesressurs den enkelte måtte ha.*

*I tillegg har skoleledere, innenfor arbeidsårets 45,8 uker, en tilstedeværelsesplikt tilsvarende ledelsesressursens størrelse, likevel slik at alle skal være til stede minst 41 uker. Eksempelvis vil en rektor med 100 % ledelsesressurs (ingen undervisning) være til stede 45,8 uker pr. år (gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke), mens en rektor med 50 % ledelsesressurs skal være til stede 42,4 uker pr. år (39 uker pluss 50 % av 6,8 uker).*

*Alle skoleledere kan – uavhengig av ledelsesressursens størrelse – avspasere inntil 10 dager som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.*

### 2. Samlet ressurs til skolens ledelse. Organisering

Ressurser til rektor (inkl. administrasjon av skolefritidsordninger, spesialundervisning m.m.), undervisningsinspektør, avdelingsleder og rådgiver/sosiallærer/kontaktlærer-tjeneste for elevråd ses som en samlet ressurs til skolen, jf. pkt. 3 og 4.

Innenfor den tildelte ressursramme legger skolen frem forslag til bruk av ressursene, herunder bruk av lederstillinger (jf. lønnsplan 17.150), for kommunen til endelig godkjenning. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan oppgavene skal organiseres, tilpasset skolens behov. Dog skal det til rådgiver-/sosiallærertjeneste ikke nyttes mindre ressurser enn det som følger av beregningsreglene, jf. vedlegg.

Samlet ressurs f.o.m. 1. august 1998 - minsteressurs - fremgår av vedlegg.

*Den enkelte kommune/skole står fritt til å fordele ledelsesressursen innenfor de rammene som følger av avtalens pkt. 2, jf. formannens merknader i nemndskjennelse av 29.03.96 gjengitt i rundskriv F-32/96, der det heter:*

«I utgangspunktet skal det ikke være pålegg om å ha spesielle stillinger, alt etter elevtall. Innenfor den samlede ledelsesressurs til skolen, må man finne frem til den ledelsesstruktur som passer best for den enkelte skole. I samsvar med KUF's påstand forutsettes det at skolens ledelse legger fram forslag til bruk av ressursen, herunder stillinger, før kommunen endelig godkjenner organiseringen. Drøftingsinstituttet i Hovedavtalen skal følges. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan oppgavene skal organiseres, tilpasset skolens behov. Om stillinger skal opprettes og i hvilken utstrekning (antall/heltid/deltid) blir altså opp til arbeidsgiver. Poenget er at skolen skal få utnyttet sin samlede tidsressurs best mulig.»

*Ved avlønning må man imidlertid velge blant de stillinger og funksjoner som er angitt i statens lønnsplaner for skoleverket. Det er ikke noe i veien for at en skole på sitt interne organisasjonskart anvender andre betegnelser for slike stillinger og funksjoner, men lønnsinnplassering av stillingene/funksjonene følger av gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen samt særavtaler. For grunnskolenes vedkommende er aktuelle koder på statens lønnsplaner 0953 rektor, 0955 undervisningsinspektør, 1400 og 1401 avdelingsleder. Avdelingslederkodene kan kun nyttes der det allerede er undervisningsinspektør, jf. merknaden til Hovedtariffavtalens lønnsplan 17.150 (jf. likevel Særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket, pkt. 2.4 Administrasjonslærer).*

*Rene undervisningsstillinger (lærer, adjunkt, lektor) omfattes bare i den utstrekning de er tillagt funksjon som rådgiver/sosiallærer/kontaktlærer. Når det gjelder rådgiver/sosiallærer/kontaktlærer vises også til særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket pkt.2.5.3. Rådgiver/sosiallærer/kontaktlærer omfattes ikke av avtalens bestemmelser om arbeidstid.*

### 3. Forholdet til tidligere avtaler

Tidligere inngåtte avtaler vedrørende oppretting av stillinger, bruk og fordeling av tidsressurser til pedagogiske og administrative lederoppgaver i grunnskolen er bortfalt med virkning fra 1.8.96.

Beregning av samlet ressurs - minsteressurs - som gjelder f.o.m. 1. august 1998 fremgår av vedlegg. Vedlegget erstatter de tidligere inngåtte særavtaler.

### 4. Minste ressursnivå

Kommunen, som arbeidsgiver, har et ansvar for å legge til rette forholdene slik at skolens ledelse gjøres i stand til å utføre et tilfredsstillende arbeid. Tid til ledelse beregnet etter denne avtale er å forstå som minimumstid. Kommunen kan, som arbeidsgiver, avsette ytterligere tid til ledelse i forhold til de oppgaver skolelederen pålegges. Tid til ledelse bør også sees i sammenheng med kontorbemanningen for øvrig.

*I henhold til pkt. 4 kan kommunen avsette ytterligere tid til ledelse. Det vises til formannens merknader i nemndskjennelse av 29.03.96:*

«Det er opp til den enkelte kommune å tilføre skolene ytterligere ressurser. I KUF's påstand pkt. A nr. 4 er det presisert at kommunen, som arbeidsgiver, har et ansvar for å legge til rette forholdene slik at skolens ledelse gjøres i stand til å utføre et tilfredsstillende arbeid. Kommunen kan avsette mer tid til ledelse i forhold til de oppgaver som pålegges.»

### 5. Virkningstid

Avtalen gjelder f.o.m. 1.9.1999 t.o.m. 31.07.00. Den fornyes for 1 år av gangen dersom den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.



## Vedlegg

### Administrative og pedagogiske ledelsesressurser i grunnskolen - beregningsregler

Tidsressursen til administrative og pedagogiske lederoppgaver beregnes samlet for den enkelte skole i % av hel stilling (årsverk).

#### Rektor/undervisningsinspektør(er) i ordinær grunnskole.

<b>Årskull ved skolen:</b>	<b>1-7</b>	<b>18</b>	<b>1 -10(11)</b>	<b>8 -10(11)</b>
Basisressurs: 19 %	20 %	36 %	26 %	
Tillegg pr. elev:				
Inntil 50 elever:	0,50 %	0,50 %	0,46 %	0,46 %
51 - 200 elever:	0,30 %	0,30 %	0,41 %	0,46 %
201 eller flere:	0,23 %	0,23 %	0,23 %	0,23 %

Det gis en økning i administrasjonsressursen på 8 % av et årsverk ved skoler som har skolefritidsordninger.

Elever i spesialklasser og elever som delvis mottar spesialundervisning, de siste medregnet i forhold til den del spesialundervisningen utgjør av den totale undervisning de mottar, gir ved særskilt beregning en tidsressurs på 2,5 % av en full stilling pr. elev.

*Antall elever som får delvis spesialundervisning, beregnes etter en av formlene nedenfor, og multipliseres så med 2,5 % for å komme fram til administrasjonsressursen for disse.*

*Departementet legger til grunn at elever som får delvis spesialundervisning og som det blir beregnet spesiell administrasjonsressurs for, skal trekkes fra det antall elever som får tilleggsressurs (tillegg pr. elev).*

*Administrasjonsressurs for særskilt norskundervisning og morsmålsundervisning for fremmedspråklige elever beregnes på samme måte som for spesialundervisning, jf. rundskriv F-47/87.*

Beregningsmåte på administrasjonsressurs for elever som får delvis spesialundervisning; Formel for omregning:

$$\frac{12,5 \% \text{ av rammetimetallet}}{11}$$

eller dersom dette er høyere:

$$\frac{\text{Timetall til spesialundervisning}}{11}$$

Skoler med 1 - 4 årskull får tildelt tidsressurs til administrative og pedagogiske lederoppgaver etter tabellen for skoler med 1 - 7 årskull, skoler med 1 - 9 årskull etter tabellen for 1 - 10 årskull.

#### Sosiallærer/rådgiver/kontaktlærerfunksjon i ordinær grunnskole.

Lærer som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning i grunnskolens ungdomstrinn får redusert leseplikten med 1 t/u pr. påbegynt 25 elever. Denne ressursen tas av «2- timersrammen» på ungdomstrinnet, jf. Særavtale om leseplikter og tidsressurser i grunnskolen pkt. 3.

I tillegg til minsteressurs (1 time pr. uke pr. påbegynt 25 elever) gis følgende tilleggsressurs til rådgiver-/sosiallærertjeneste på grunnskolens ungdomstrinn: 2 % til skoler med 1 - 99 elever på ungdomstrinnet.

*Når det gis 2 % tilleggsressurs, vil dette si 2 % reduksjon av leseplikten i et årsverk*

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd får redusert leseplikt:

#### **Barnetrinnet**

Fådelte skoler	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser eller mer	2 timer pr. uke

#### **Ungdomstrinnet**

Til og med 20 klasser	1 time pr. uke
21 klasser og mer	2 timer pr. uke

Denne ressursen tas av «2-timers rammen» på ungdomstrinnet, jf. Særavtale om leseplikter og tidsressurser i grunnskolen pkt. 3.

#### **Tidsressurs til administrative og pedagogiske lederoppgaver ved spesialskoler og skoler ved sosiale og medisinske institusjoner (rektor og undervisningsinsp.).**

Basistid 24 % av en hel stilling

Tillegg pr elev	
Inntil 50 elever	2,5 % av en hel stilling
51 eller flere elever	1,0 % av en hel stilling

Lærere ved spesialskoler som blir pålagt rådgivningsarbeid for elever på ungdomstrinnet gis nedsatt lesetid med inntil 2 timer pr. uke pr. 6 elever.

Ved egne skoler for spesialundervisning får lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevråd redusert leseplikt:

Til og med 5 klasser/grupper	1/2 time pr. uke
6 - 20 klasser/grupper	1 time pr. uke
21 klasser/grupper eller mer	2 timer pr. uke

Klasser/grupper regnes pr. påbegynt 6 elever.

#### **Tidsressurs for administrasjon av voksenopplæringskurs i grunnskolen.**

Elevtallet i voksenopplæringen sammen med det øvrige elevtallet ved skolen legges til grunn ved fastsettning av skolens administrasjonsressurs. Elevtallet i voksenopplæringen beregnes slik:

Uketimetallet i voksenopplæringen divideres med 20 (en klasse for inntil 20 timer og videre en klasse for hver påbegynt 20. time). Klassetallet multipliseres med 28 = elever i voksenopplæringskursene. Disse elevene adderes til skolens øvrige elever = sum elever ved skolen.

## 7.6 Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen

(Avtalen er sist revidert med virkning fra 01.09.99)

### 1. Arbeidstid

Skoleledere (stillinger på lønnsplan 17.150) har et normalarbeidsår på 1717,5 timer netto med gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 45,8 uker pr. år. På grunnlag av den enkeltes ledelsesressurs fastsettes det antall uker ut over 39 (gj.sn. 37,5 timer) vedkommende skoleleder skal være til stede. Skoleledere skal være til stede minst 41 uker pr. år.

Skoleledere kan, etter avtale med arbeidsgiver, avspasere inntil 10 dager pr. arbeidsår som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.

Innenfor rammen av ovennevnte bestemmelser finner arbeidsgiver og skoleledere i samråd frem til en hensiktsmessig organisering av arbeidstid slik at oppgavene i forhold til de tilsatte, brukerne av skolens tjenester og fylkeskommunen kan løses på en tjenlig måte.

*Særavtalen om ledelse i den videregående skolen innebærer at rektor/inspektør/avdelingsleder har tilstedeværelsesplikt på gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke i 39 uker uavhengig av antall leseplikttimer/størrelse på ledelsesressurs den enkelte måtte ha.*

*I tillegg har skoleledere, innenfor arbeidsårets 45,8 uker, en tilstedeværelsesplikt tilsvarende ledelsesressursens størrelse, likevel slik at alle skal være til stede minst 41 uker. Eksempelvis vil en rektor med 100 % ledelsesressurs (ingen undervisning) være til stede 45,8 uker pr. år (gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke), mens en rektor med 50 % ledelsesressurs skal være til stede 42,4 uker pr. år (39 uker pluss 50 % av 6,8 uker).*

*Alle skoleledere kan – uavhengig av ledelsesressursens størrelse – avspasere inntil 10 dager som kompensasjon for møtevirksomhet utenom ordinær arbeidstid i tilknytning til skolens virksomhet.*

### 2. Samlet ressurs til skolens ledelse. Organisering

Ressurser til rektor (inkl. administrasjon av spesialundervisning m.m.), undervisningsinspektør, studieinspektør, avdelingsleder, hovedlærer, rådgiver og administrasjon av filialskolers ses som en samlet ressurs til skolen. Jf. pkt. 3 og 4.

Innenfor den tildelte ressursramme legger skolens ledelse frem forslag til bruk av ressursene, herunder bruk av lederstillinger (jf. lønnsplan 17.150), for fylkeskommunen til endelig godkjenning. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan oppgavene skal organiseres, tilpasset skolens behov. Dog skal det til rådgivertjeneste ikke nyttes mindre ressurser enn det som ville fulgt av tidligere beregningsregler/særavtaler som gjaldt t.o.m. 31. juli 1996, jf. vedlegg.

Samlet ressurs f.o.m. 1. august 1996 - minsteressurs - fremgår av vedlegg.

*Den enkelte fylkeskommune/skole står fritt til å fordele ledelsesressursen innenfor de rammene som følger av avtalens pkt. 2, jf. formannens merknader i nemndskjennelse av 29.03.96, side 48, gjengitt i rundskriv F-33/96, der det heter:*

«For øvrig skal det i utgangspunktet ikke være pålegg om å ha spesielle stillinger, alt etter elevtall. Innenfor den samlede ledelsesressurs til skolen, må man finne frem til den ledelsesstruktur som passer best for den enkelte skole. I samsvar med KUF's påstand forutsettes det at skolens ledelse legger fram forslag til bruk av ressursen, herunder stillinger; før fylkeskommunen endelig godkjenner organiseringen. Drøftingsinstituttet i Hovedavtalen skal følges. Dette innebærer at man lokalt velger hvordan oppgavene skal organiseres, tilpasset skolens behov. Om stillinger skal opprettes og i hvilken utstrekning (antall/heltid/deltid) blir altså opp til arbeidsgiver. Poenget er at skolen skal få utnyttet sin samlede tidsressurs best mulig.»

*Ved avlønning må man imidlertid velge blant de stillinger og funksjoner som er angitt i statens lønnsplaner for skoleverket. Det er ikke noe i veien for at en skole på sitt interne organisasjonskart anvender andre betegnelser for slike stillinger og funksjoner, men lønnsinnplassering av stillingene/funksjonene følger av gjeldende bestemmelser i hovedtariffavtalen samt særavtaler. Aktuelle koder på statens lønnsplaner er 0953 rektor, 0955 undervisningsinspektør, 0958 studieinspektør og 1401 avdelingsleder. Rene undervisningsstillinger (lærer, adjunkt, lektor) omfattes bare i den utstrekning de er tillagt funksjon som rådgiver/sosiallærer-/kontaktlærer eller hovedlærer. Når det gjelder hovedlærere/rådgivere/sosiallærere vises også til særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket pkt.2.3 og 2.5.3.*

*Hovedlærer og rådgiver er ikke omfattet av avtalens punkt 1, Arbeidstid.*

### 3. Forholdet til tidligere avtaler

Tidligere inngåtte avtaler vedrørende oppretting av stillinger, bruk og fordeling av tidsressurser til pedagogiske og administrative lederoppgaver i den videregående skolen faller bort med virkning fra denne avtales ikrafttreden.

Beregning av samlet ressurs - minsteressurs - som gjelder f.o.m. 1. august 1996 fremgår av vedlegg. Vedlegget erstatter de tidligere inngåtte særavtaler.

### 4. Minste ressursnivå.

Fylkeskommunen, som arbeidsgiver, har et ansvar for å legge til rette forholdene slik at skolens ledelse gjøres i stand til å utføre et tilfredsstillende arbeid. Tid til ledelse etter denne avtale er å forstå som minimumstid. Fylkeskommunen kan, som arbeidsgiver, avsette ytterligere tid til ledelse i forhold til de oppgaver skolelederen pålegges. Tid til ledelse bør også ses i sammenheng med kontorbemanningen for øvrig.

*I henhold til pkt. 4 kan fylkeskommunen avsette ytterligere tid til ledelse. Det vises til formannens merknader i nemndskjennelse av 29.03.96:*

«Det er opp til den enkelte fylkeskommune å tilføre skolene ytterligere ressurser. I KUF's påstand pkt. A nr. 4 er det presisert at fylkeskommunen, som arbeidsgiver, har et ansvar for å legge til rette forholdene slik at skolens ledelse gjøres i stand til å utføre et tilfredsstillende arbeid. Fylkeskommunen kan avsette mer tid til ledelse i forhold til de oppgaver som pålegges.»

### 5. Virkningstid

Avtalen gjelder f.o.m. 01.09.99 t.o.m. 31.7.00. Den fornyes for 1 år av gangen dersom den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.

## Vedlegg

### Administrative og pedagogiske ledelsesressurser i den videregående skolen - beregningsregler

Tidsressursen til administrative og pedagogiske lederoppgaver beregnes samlet for den enkelte skole i % av hel stilling (årsverk).

#### Rektor og undervisningsinspektør(er) ved vanlig videregående skole.

Beregnete elevplasser ved skolen	Ressurs til administrasjon i % av hel stilling (årsverk)
25	18
50	28
75	38
100	48
125	58
150	63
167	63
168	88
175	98
200	108
225	118
250	128
275	133
300	138
325	143
350	148
375	153
400	155
425	157
450	159
451	181
500	191
550	199
600	206
650	212
700	218
750	228
800	238
801 og flere	236 + 0,20 % for hver elev ut over 800.

Ved skoler med elevplasstall mellom de oppgitte verdier, foretas interpolering.

Ved videregående skoler med 3 eller flere studieretninger gis i tillegg en ressurs til ledelse på 4 prosentpoeng. Ved beregning av antall studieretninger legges Reform-94-strukturen til grunn. Eventuelle kurs i gammel struktur regnes å tilhøre den studieretning i ny struktur de faglig er mest sammenlignbare med. Teknisk fagskole regnes som egen studieretning.

Klasser som kan ha til og med 16 elever i klassen regnes for å ha 15 elevplasser, øvrige klasser regnes for å ha 28 elevplasser. Ved skoler som har klasser som regnes for å ha 15 elevplasser, kan inntil 15 av disse klassene regnes for å ha 25 elevplasser.

Elever i spesialklasser og elever som delvis mottar spesialundervisning, de siste medregnet i forhold til den del spesialundervisningen utgjør av den totale undervisning de mottar, gir ved særskilt beregning en tidsressurs til rektor og undervisningsinspektør på 2,5 % av en full stilling pr. elev.

**Studieinspektør.**

Basistid (ved 31 - 60 beregnede elevplasser) 10 % av hel stilling

Tillegg pr. beregnet elevplass ut over de 60 første:

61 - 300 elevplasser 0,15 % av hel stilling  
301 eller flere elevplasser 0,10 % av hel stilling

For å komme frem til tallet på beregnede elevplasser tar en utgangspunkt i antall elevplasser ved skolen. Klasser som kan ha til og med 16 elever i klassen regnes for å ha 15 elevplasser, øvrige klasser regnes for å ha 28 elevplasser. Til dette legges 50 % av *elevtallet* i videregående kurs og i 2. året av 2-årig grunnkurs, og 100 % av *elevtallet* i spesialklasser ved skolen. Elever som delvis mottar spesialundervisning, regnes med i forhold til den del spesialundervisningen utgjør av den totale undervisning de mottar.

**Hovedlærer.**

Basistid (91 - 150 undervisningstimer) 10 % av hel stilling

Tillegg for hver uketime ut over de første 150 0,13 % av hel stilling

Hovedlærer som var ansatt med virkning fra 1. juli 1977 eller tidligere og som har 6 klasser, skal ha en tidsressurs på 20,85 % av full stilling. Hovedlærer ved teknisk fagskole skal ha en tidsressurs på minst 20 % av full stilling. Hovedlærer i maskin og nautisk linje innenfor studieretning for fiskeri og sjøfartsfag skal ha en tidsressurs på minst 20 % av full stilling (omfatter kun VKII og VK III, gammel struktur).

**Rådgivertjeneste.**

Lærer som utfører rådgivertjeneste får leseplikten konvertert etter følgende beregning:

$$\frac{4,55 \% \times \text{antall elever}}{25}$$

**Administrasjon av filialskoler.**

Hovedskolens tidsressurs til administrasjon beregnes på grunnlag av samlet elevplasstall ved hovedskolen og filialskolen(e).

Leder av filialskolen skal ha 9,09 % av full stilling i tidsressurs for de første 25 elevplassene ved filialskolen og 0,2 % av full stilling pr. elevplass ut over dette.

**Tidsressurs til administrative og pedagogiske lederoppgaver ved spesialskoler og skoler ved sosiale og medisinske institusjoner.**

Tidsressurs til rektor og undervisningsinspektør(er):

Basistid 20 % av hel stilling

Tillegg pr. elev  
Inntil 50 elever 2,5 % av hel stilling  
51 eller flere elever 1,0 % av hel stilling

Tidsressursen etter denne tabell inkluderer ikke tid til å ivareta internatfunksjoner.

**Tidsressurs for administrasjon av voksenopplæringskurs i den videregående skolen.**

Elevplasstallet i voksenopplæringen sammen med det øvrige elevplasstallet ved skolen legges til grunn ved fastsetting av skolens administrasjonsressurs. Elevplasstallet i voksenopplæringen beregnes slik:

Uketimetallet i voksenopplæringen divideres med 20 (én klasse for inntil 20 timer og videre én klasse for hver påbegynt 20. time). Klassetallet multipliseres med 28 = elevplasser i voksenopplæringskursene. Disse elevplassene adderes til skolens øvrige elevplasser = sum elevplasser ved skolen.

Arbeidsmarkedskurs teller ikke med ved fastsetting av administrasjonsressurs.

\* \* \* \* \*

Ved følgende skoler gjelder særlige ordninger vedrørende administrasjonsressurs:

- «Landbrukets fagskoler»
- Sogn videregående skole, Oslo
- Voksenopplæringsavdelingen ved Gerhard Schønings skole i Trondheim
- Samisk videregående skole: Karasjok/Kautokeino
- Sentre for grunnleggende sikkerhetsopplæring.





## 7.7 Særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket

### 1. Administrativt personale

#### 1.1 Kriterietall

Det er kriterietallet pr. 1. oktober hvert annet år, regnet fra 1.10.99 som er utgangspunktet for lønnplasseringen av rektorer og inspektører. For nye skoler er det kriterietallet 1.10 det første og det påfølgende år som legges til grunn, før en går over til 2-årige faser.

*Lønnplassering av skoleledere er basert på innrapporterte årsverk pr. 01.10.99 og etter det hvert annet år. Lønnen fastsettes på talletidspunktet.*

*I forbindelse med prosjekt eller andre kortvarige kurs, regnes de årsverk som er på skolen på talletidspunktet i kriteriegrunnlaget. Kortvarige kurs som gjentas flere ganger i perioden, vil dermed telle kun pr. 01.10. 1999, 2001, 2003 osv.*

*Det er kriterietallet for hele skolen som er utgangspunktet for lønnplassering av rektorer og inspektører. Det er f.eks. ikke anledning til å lønnplassere undervisningsinspektør ut fra antall årsverk/elever ved en studieretning ved skolen.*

*Ved mellomoppgjøret i staten pr. 01.05.99 ble det opprettet to nye avdelingslederkoder, 1400 og 1401. I grunnskolen kan kodene bare tas i bruk dersom det allerede er minst en undervisningsinspektør ved skolen (jf. likevel avtalens pkt. 2.4 Administrasjonslærere). I den videregående skolen kan bare stillingskode 1401 brukes. Avdelingslederne skal lønnes i spenn, se lønnsplanen for Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet i hovedtariffavtalen. Det vil ikke bli avtalt kriterier for innplassering.*

#### 1.2 Sikringsbestemmelser

Rektor, undervisningsinspektør og studieinspektør skal lønnes minst 4 lønnstrinn høyere enn det lønnstrinn vedkommende ville ha hatt i undervisningsstilling etter kompetanse og tjenesteansiennitet.

Rektor, undervisningsinspektør og studieinspektør som har innehatt stillingen i minst 3 år, beholder som en personlig ordning sin lønnplassering selv om kriterietallet går ned.

*Det vises også til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 10 Lønn ved overgang til annen stilling.*

#### 1.3 Lønnplassering i grunnskolen

Kriterium: Årsverk

Årsverk	Rektor	Undervisningsinsp.
[0-10	44	41
[10-20	46	43
[20-40	51	46
[40-	54	49

Skoleledere i grunnskolen lønnplasseres på grunnlag av antall årsverk ved skolen. Følgende grupper inkluderes i skolens antall årsverk: Skoleledere (lønnspann 17.150), undervisningspersonale, elevassistenter, annet faglig personale, bibliotekarere, kontor-teknisk personale og ansatte i skolefritidsordningen.

## 1.4 Lønnplassering i den videregående skole

Kriterium: Årsverk + (elevtall\*0,1)

Kriterium	Rektor	UinspI	UinspII	Studieinsp
[0-40	53	48	47	47
[40-80	54	50	47	47
[80-120	56	52	49	49
[120-	59	55	52	52

Merknad: Tidligere undervisningsinspektør III avlønnes som undervisningsinspektør II.

Rektor ved skoler med 6 eller flere studieretninger lønnes 2 lønnstrinn høyere enn kriterietallet tilsier.

Skoleledere i videregående skole lønnplasseres på grunnlag av antall årsverk ved skolen + faktisk antall elever ved skolen multiplisert med 0,1. Følgende grupper inkluderes i skolens antall årsverk: Skoleledere (lønnspan 17.150), undervisningspersonale, elevassistenter, annet faglig personale, bibliotekarer og kontorteknisk personale.

Rektor ved skoler med internat skal minimum gis 2 lønnstrinn høyere lønnplassering enn kriterietallet tilsier.

Rektor ved skoler med praktisk bedrift skal minimum gis 2 lønnstrinn høyere lønnplassering enn kriterietallet tilsier.

### 1.4.1 Filialskoler

Dersom skoleeier velger å ha en leder ved filialskolen, skal leder av filialskolen lønnes i stillingskode 1401, Avdelingsleder

*Leder av filialskoler, kode 0952 pr.01.09.99 overføres til kode 1401 Avdelingsleder. Ved innplassering gis de som er lønnet t.o.m. 40, ny lønn i ltr. 42, øvrige gis 2 lønnstrinns opprykk.*

## 1.5 Lønnsinnplassering i skoler for spesialundervisning

### 1.5.1 Gruppe I: Skoler for spesialundervisning med undervisnings- og behandlingsoppgaver

Lønnplassering

Kriterium: Årsverk

Årsverk	Rektor	Undervisningsinsp.
[0-10	44	41
[10-20	46	43
[20-40	51	46
[40-	54	49

Skoleledere i spesialskoler gruppe I lønnplasseres på grunnlag av antall årsverk ved skolen. Følgende grupper inkluderes i skolens samlede antall årsverk: Skoleledere (lønnspan 17.150), undervisningspersonale, annet faglig personale, elevassistenter, bibliotekarer, kontorteknisk personale og ansatte i skolefritidsordninger.

## 1.5.2 Gruppe II: Ressurssentra for spesialundervisning

II A Rektor ved kommunalt/regionalt ressurscenter for spesialundervisning.  
Lønnplassering: Lønnstrinn 51

II B Rektor ved supraregionalt ressurscenter for spesialundervisning. Senter som dekker hele landet eller landsdel. Lønnplassering: Lønnstrinn 55

Generelt for alle grupper av skoler under I og II:

- tillegg for internat under skoleadministrasjonen: 2 lønnstrinn
- undervisningsinspektører: Lønnplasseres 4 lønnstrinn under rektor<sup>1</sup>

## 1.6 Lønnsinnplassering i folkehøgskolen

### 1.6.1 Rektorer

Rektorer ved skoler t.o.m. 90 elever lønnes etter stillingskode 0953 og plasseres i ltr. 53. Rektorer ved skoler f.o.m. 91 elever lønnes etter stillingskode 0953 og plasseres i ltr. 54. Med «elever» her menes det antall årselever som skolen får tilskudd for.

*Fra 01.09.99 er tillegg som rektorer i folkehøgskolen hadde for internatoppgaver, (tidligere pkt. 1.7.3) en del av den ordinære lønna.*

### 1.6.2 Undervisningsinspektører

Undervisningsinspektører lønnes etter stillingskode 0955 og plasseres i ltr. 44.

## 1.7. Andre tillegg til administrative stillinger

### 1.7.1 Funksjonsoppgaver

Skoleledere gis funksjonsavlønning som for undervisningspersonale, jf. pkt. 2.5.1. Dette gjelder ikke folkehøgskolen.

### 1.7.2 Tillegg for doktorgrad

Skoleledere som har lektorkompetanse og doktorgrad godkjent av norske universiteter eller høyskoler, gis 2 lønnstrinn høyere lønn enn den lønnplassering som gjelder for stillingen.

Doktorgradstillegget gis ikke til skoleledere som på grunn av sikringsbestemmelsene allerede er lønnet 4 lønnstrinn høyere enn stillingens lønnplassering.

*Tidligere pkt. 1.7.4. om merarbeid/overtidsarbeid for skoleledere er bortfalt fra 01.09.99. Dette medfører ingen realitetsendringer. Skoleledere skal fremdeles godtgjøres for merarbeid/overtidsarbeid med grunnlag vedkommendes lønnstrinn i stillingen for øvrig. Administrativ overtid er avgrenset til 200 timer pr. år (jf. Særavtale om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 13, siste ledd).*

## 2. Undervisningspersonale

### Morsmåslærere:

*Lærere som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever som har godkjent lærerutdanning og eventuell tilleggsutdanning fra Norge eller fra hjemlandet, lønnes som lærer/adjunkt/lektor.*

<sup>1</sup> Gjelder bare skoler innplassert i gruppe II

*Søkere med andre kvalifikasjoner gis midlertidig tilsetning og lønnes som morsmåls-lærere (stillingskode 0960), jf. rundskriv F-47/87.*

*Undervisningspersonale uten pedagogisk utdanning:*

*Den som fyller de faglige, men ikke de pedagogiske krav til lærer-, adjunkt-, eller lektor-utdanning og har fag som er med i læreplanene for vedkommende skoleslag, kan ved midlertidig eller oppsigelig tilsetning på vilkår eller vikartjeneste få lønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet. Se for øvrig merknad til pkt. 2.1, Lektorer, og pkt. 2.2, Adjunkt med opprykk.*

## **2.1. Lektorer**

Lektorer som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 6 års normert studietid eller mer, avlønnes i stillingskode 0966.

*Lektorer med hovedfag på grunnlag av 3 års lærerutdanning, 1 års videreutdanning samt hovedfag, tilsvarende 6 års normert studietid eller mer, og lektorer med hovedfag i yrkespedagogikk, innplasseres i stillingskode 0966 (jf. F-42-98, s. 46 pkt. 2.1.5).*

*Innplassering i stillingskode 0966 forutsetter alltid fullført både faglig og pedagogisk utdanning.*

### **2.1.1 Lektorer med doktorgrad**

Lektorer med doktorgrad godkjent av norske universiteter eller høyskoler innplasseres i stillingskode 0966 og gis to lønnstrinn tillegg.

## **2.2. Adjunkt med opprykk**

Adjunker med tillegg av 1 årsenhet/2 halvårsenheter eller som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende minst 5 års normert studietid, innplasseres i stillingskode 0963.

*Innplassering i stillingskode 0963 forutsetter fullført både faglig og pedagogisk utdanning.*

*Tidligere pkt.2.2.1 om adjunkt med tre bifag er bortfalt. Tilsatte pr.01.09.99 beholder innplassering i kode 0963, alt.4.*

## **2.3 Hovedlærere**

Avlønning ut fra kompetanse og ansiennitet, med tillegg av 2 lønnstrinn, minimum lønnstrinn 33 for den tiden de innehar funksjonen/stillingen, jf. dog rettigheter etter Fellesbestemmelsene §§ 10 og 11.

*Tidligere pkt. 2.3. Overlærer er bortfalt pr.01.09.99. Tilsatte overlærere beholder innplassering i kode 0964, alt. 3.*

## **2.4 Administrasjonslærere**

Tilsatte i undervisningsstilling med funksjon som administrasjonslærer, innplasseres i stillingskode 1401, Avdelingsleder, for den tiden de innehar funksjonen/stillingen.

*Administrasjonslærere som innehar funksjonen pr. 01.09.99, som er lønnet i ltr. 39-41, innplasseres i ltr.42. De øvrige overføres flatt.*

## 2.5 Funksjoner

### 2.5.1 Funksjonstillegg

Funksjonstillegg gis som tillegg på B-tabellen og skal minimum tilsvare verdien av to lønnstrinns tillegg til det lønnstrinnet vedkommende pr. 1.10. hvert år er lønnet etter på A-tabellen, dog minimum B 10.

Funksjonstillegg utbetales fullt ut for hver funksjon og uavhengig av stillingsprosent, men tillegget inngår ikke i grunnlaget for overtidsbetaling, jf. Fellesbestemmelsene § 2, nr. 1.

Funksjonstillegg er tidsbegrenset for den tid man innehar funksjonen, og utbetales sammen med månedslønn som tillegg til denne.

Funksjonstillegg er pensjonsgivende.

Arbeidsgiver kan gi ytterligere tilleggslønn på B-tabellen for funksjoner under pkt. 2.5.2 – 2.5.4

*For lærere som er delvis uføretrygdet, er funksjonstillegg (eks. klassestyrer) en del av lønnen for den stillingen vedkommende innehar.*

*Funksjonstillegg utbetales fullt ut i forbindelse med avtalefestede (jf. Fellesbestemmelsene § 11), lønnede permisjoner.*

*B-tilleggene er pensjonsgivende. Det er derfor viktig at arbeidsgiver innrapporterer B-tilleggene til Statens Pensjonskasse.*

### 2.5.2 Klassestyrere

Klassestyrere gis funksjonstillegg etter pkt. 2.5.1

Klassestyrere for klasser i grunnskolen med 27 eller flere elever gis minimum ett ekstra lønnstrinn på B-tabellen. Det er antall elever pr. 1. oktober hvert år som er grunnlag for ekstra godtgjøring etter denne bestemmelse.

Vurderes klassestyrerfunksjonen delt på flere, skal det opptas drøftinger om hvilken B-trinnsavlønning den enkelte klassestyrer skal ha.

*Når klassestyreransvaret deles (og arbeidsgiver etter drøftinger bestemmer at det avtalte minimum for funksjonstillegg skal deles likt), skal hver lærer ha (minimum) halvparten av det B-tillegg hun/han skulle ha hatt om hun/han hadde funksjonen alene. Hvis lærer 1 skulle hatt B14, får vedkommende (minimum) B 7, og hvis lærer 2 skulle hatt B 10, får vedkommende (minimum) B 5. Hvis B-tillegget som deles, er et oddetall, rundes det delte tillegget av oppover til nærmeste hele B-trinn.*

*Lærer som er klassestyrer i to eller flere klasser, gis funksjonstillegg for hver av klassene.*

### 2.5.3 Rådgivere/sosiallærere

Rådgivere i den videregående skolen og rådgiver/sosiallærer i grunnskolen samt ved skoler innen voksenopplæring og spesialundervisning (hvor det faktisk er opprettet slike funksjoner) som ikke er innplassert i stillingskode 1402, gis funksjonstillegg etter pkt. 2.5.1.

*Ved opprettelse av nye rådgiver-/sosiallærerstillinger, eller ved ledighet i stilling som kunngjøres, foretas tilsetning i kode 1402 rådgiver/sosiallærer. Ved innplassering i koden vises til hovedtariffavtalen i staten pkt. 2.3.8.*

*Der partene lokalt ønsker å foreta innplassering på stillingskode 1402 rådgiver/sosiallærer for allerede tilsatte rådgivere/sosiallærere, skal en nytte bestemmelsene i hovedtariffavtalen pkt. 2.4.2.*

### 2.5.4 Systemansvarlig for EDB/IKT

I den videregående skolen gis funksjonstillegg etter pkt. 2.5.1 for systemansvarlig for EDB/IKT.

I grunnskolen gis, med virkning fra 01.08.00, funksjonstillegg etter pkt. 2.5.1 for systemansvarlig for EDB/IKT.

## 2.6 Førskolelærere. Spesialpedagogisk hjelp til barn under opplæringspliktig alder

Førskolelærere som er tilsatt av kommunen for å gi spesialpedagogisk hjelp til funksjonshemmede barn under skolepliktig alder iht Opplæringslova § 5 -7, skal ha lønn og arbeidsvilkår som undervisningspersonale på grunnskolens barnetrinn.

Med spesialpedagogisk hjelp menes i denne sammenheng hjelp som gis med hjemmel i Opplæringslova § 5 -7 ved enkeltvedtak etter reglene i forvaltningsloven.

*Tidligere pkt. 2.9 Førskolelærer utgår. Dette innebærer ingen realitetsendring. Førskolelærere som er tilsatt i undervisningsstilling, skal lønnes som undervisningspersonale etter kompetanse og tjenesteansiennitet.*

## 3. Trekk i lønn. Godtgjørings- og kompensasjonsordninger

### 3.1 Trekk i lønn i forbindelse med ulønnet, lovlig fravær av inntil 2 dagers varighet

#### 3.1.1 Administrativt personale

Trekk etter timelønnsats etter C-tabellen for 37.5 timers uke, maksimert til h.h.v. 1/2 og 1/1 daglønn etter reglene for undervisningspersonalet.

#### 3.1.2 Undervisningspersonale

##### 3.1.2.1 Arbeidsplanfestede, organiserte oppgaver

For fravær fra arbeidsplanfestede, organiserte oppgaver trekkes etter timelønnsats etter C-tabellen for 37,5 timers uke.

### 3.1.2.2 Undervisningsarbeid

For fravær fra undervisningsarbeid trekkes etter timelønnstabell for undervisning.

For fravær i deler av undervisningstid:

$$\frac{\text{Undervisningstimelønn} \times \text{minutter fravær}}{45}$$

Trekk for fravær som varer t.o.m. 3 klokke timer samme dag, er maksimert til 1/2 daglønn etter A-tabellen.

Trekk for fravær som varer mer enn 3 klokke timer samme dag, er maksimert til 1/1 daglønn etter A-tabellen.

### 3.1.3 Felles

Det skal bare trekkes for det antall arbeidsdager vedkommende skulle ha tjenestegjort.

## 3.2 Undervisning i fengsler

Ansatte i undervisningsstilling og skoleledere som underviser innsatte i eller utenfor fengslene, har krav på fengselstillegg. Tilsvarende gjelder for skoleledere og rådgivere/sosiallærere for den tid de faktisk er i arbeid med innsatte, frigangsfanger og fanger i organisert ettervern.

Det gis et kronetillegg på kr. 23,50 pr. undervisningstid/arbeidet time.

## 3.3 Avtale for medfølgende lærer til leirskole i Norge og i utlandet<sup>1</sup>

### 3.3.1 Daggodtgjøring

#### 3.3.1.1 Bemannede leirskoler

Lærere som har ansvaret for elever til og fra bemannet leirskole og som deltar sammen med elevene under leirskoleoppholdet, tilstås følgende godtgjøring pr. døgn/del av døgn på 3 timer eller mer, regnet fra fremreisens start til hjemreisens slutt, som kompensasjon for ansvar, ekstraarbeid, ulemper m.v. som følger reisen og oppholdet:

- ordinære hverdager ( mandag - fredag )	kr. 257,-
- lørdager	" 386,-
- søn-, hellig- og offentlige fridager	" 514,50
Med døgn menes tidsrommet kl. 0000-2400	

#### 3.3.1.2 Ubemannede leirskoler

Lærere som har ansvaret for elever til, fra og under opphold ved ubemannet leirskole, det vil si sted som verken har fast pedagogisk personale eller personale som forestår matlaging og rengjøring av fellesrom, tilstås samme godtgjøring og etter samme regler som nevnt under pkt. 3.3.1.1.

I tillegg tilstås en godtgjøring på kr. 129 som utbetales pr. døgn/del av døgn på 3 timer eller mer.

<sup>1</sup> Avtalen gjelder bare grunnskolen.

### 3.3.2 Reiseutgifter

Lærere som nevnt under pkt. 3.3.1. får dekket skyssutgiftene etter regulativ for reiser innenlands for statens regning fra «hjemmeskolen» til leirskolen og retur.

### 3.3.3 Deltidsstilling

#### 3.3.3.1

Lærer i deltidstilling tilkommer under opphold ved bemannet og ubemannet leirskole lønn som for hel stilling.

#### 3.3.3.2

Lærer i deltidstilling tilkommer for reisedager lønn som for hel stilling såfremt reise- og leirskoleoppholdet utgjør minst 6 klokketimer, eller læreren har undervisning ved «hjemmeskolen» på reisedagen.

### 3.3.4 Rektor og undervisningsinspektører

Rektor og undervisningsinspektører kommer inn under samme ordning som lærere.

### 3.3.5 Leirskoleopphold som omfatter skolefridager

Leirskoleopphold på skolefrie dager, eller del av slike dager etter pkt. 3.3.1.1, skal kompenseres ved at det lokalt avtales avspasering for et tilsvarende antall dager. Rektor og berørte lærere avtaler når disse dagene skal tas. Lærere i deltidstilling har krav på avspasering i h.h.t. prinsippene i pkt. 3.3.3.2.

### 3.3.6 Regulering

Satsene reguleres som fastsatt for særlige tillegg.

*I tillegg til reglene for daggodtgjøring og dekking av reiseutgifter etter denne avtale, gjelder Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 8 (Arbeidstid på reiser innenlands) med tilpasningsavtale for skoleverket.*

## 3.4 Arbeidstøy

### 3.4.1 Grunnskolens 1. klassetrinn.

Lærere som skal undervise minst 40 % av hel stilling (årsramme) på grunnskolens 1. klassetrinn, gis ett sett arbeidstøy pr. år. Arbeidsgiver kan i stedet velge å utbetale kr. 500. Lærere som skal undervise 10 – 40 % av hel stilling (årsramme), får utbetalt godtgjøring forholdsmessig.

### 3.4.2 Grunnskolens ungdomstrinn og videregående skole

Lærer i grunnskolens ungdomstrinn og i videregående skole som skal undervise minst 40 % av hel stilling ( årsramme ) i skoleverksted, laboratorium, skolekjøkken, gymnastikksal eller andre øvingsrom/steder, gis ett sett arbeidstøy pr. år. Arbeidsgiver kan i stedet velge å utbetale kr. 500,- pr. år som kompensasjon for bruk av arbeidstøy.

Lærer i grunnskolens ungdomstrinn og i videregående skole som skal undervise 10 - 40 % av hel stilling ( årsramme ) i skoleverksted, laboratorium, skolekjøkken, gymnastikksal eller andre øvingsrom/steder, får utbetalt godtgjøring forholdsmessig.



### *Videregående skole*

Punkt 3.4.2 omfatter følgende studieretninger i videregående skole: Helse- og sosialfag, Formgivningsfag, Kjemi- og prosessfag, Mekaniske fag, Elektrofag, Hotell- og næringsmiddelfag, Tekniske byggfag, Byggefag, Trearbeidsfag og Naturbruk, samt i fagene fysikk, kjemi, biologi i VK I og VK II ved studieretning for allmenne fag, økonomiske fag og administrative fag. Det omfatter også Teknisk fagskole og AMO-sentrene.

Punkt 3.4.2 omfatter også lærere som underviser i kroppsøving, idrettsfag eller dans i alle studieretninger

### *Grunnskolen*

Punkt 3.4.2 omfatter lærere som underviser i fagområdene kroppsøving, forming/kunst og håndverk og heimkunnskap på ungdomstrinnet.

*Lærer som skal undervise 10 – 40 % i henhold til pkt. 3.4, utbetales forholdsmessig godtgjøring, dvs. at en lærer som f.eks. underviser 20 %, utbetales 250 kr. (50 % av 500 kr.), mens lærer som underviser 10 %, utbetales 125 kr. (25 % av 500 kr.).*

## **3.5 Bruk av private musikkinstrumenter i videregående skole**

Lærer i studieretningen Musikk/Dans/Drama som skal undervise minst 40 % av hel stilling (årsramme) og som nytter privat instrument i denne tjenesten, gis en årlig kompensasjon på kr. 1.000,-.

Lærere som skal undervise 10 - 40 % av hel stilling ( årsramme ) i studieretning Musikk/Dans/Drama, og som nytter privat instrument i denne tjenesten, får utbetalt godtgjørelse forholdsmessig.

## **3.6 To klasser samtidig i yrkesfaglige studieretninger**

Dersom en lærer grunnet annen lærers sykdom eller fravær av annen grunn for en enkelt time eller i rent spesielle tilfelle for kortere tid må ha 2 klasser sammen, betales en ekstra godtgjørelse på kr. 40,-.

## **3.7 Godtgjøring for timeplanlegging i den videregående skole**

Arbeidet med timeplanlegging ved mindre skoler ses som en del av rektors administrative gjøremål, og han skal ikke ha særskilt godtgjøring for dette.

Når en rektor ved en større skole på grunn av arbeidsbyrden ikke makter arbeidet med timeplanleggingen selv, eventuelt ved hjelp av sitt kontor ( herunder inspektør ), kan han sette bort dette arbeidet mot særskilt godtgjøring.

Godtgjøringen utgjør kr. 435,- pr. klasse.

I studieretning for allmenne, økonomiske og administrative fag utgjør godtgjøringen kr. 651,- pr. klasse.

## **3.8 Samlingsstyrertillegg i folkehøgskolen**

Samlingsstyrertillegget utgjør kr. 4.631,- pr. år. Honoraret kan ikke deles på flere enn tre samlinger.

#### **4. Virkningstid**

Avtalen gjelder f.o.m. 01.09.99 t.o.m. 31.07.00. Den fornyes for 1 år av gangen dersom den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.

## **7.8 Særavtale om sensorgodtgjøring m.m. i grunnskolen og den videregående skolen**

(Avtalen er sist endret med virkning fra 01.09.99)

### **1. Den videregående skolen**

#### **1.1. Godtgjøring for sensor fastsettes på grunnlag av følgende prinsipper:**

##### **1.1.1.**

Timelønnen regnes på grunnlag av aktuell topplønn for lektor kode 0966 dividert med 1717,5.

##### **1.1.2.**

Tid som medgår til sensurering (inkludert for- og etterarbeid).

##### **1.1.3.**

Det utbetales et minimumshonorar dersom det samlede honorar for forarbeid, eksaminasjon og etterarbeid ligger under minimumshonorar, eller ved at kandidater ikke møter fram, jf. ellers avsnitt 1.2.

##### **1.1.4.**

Ved fornyet, særskilt og utsatt prøve skal eksaminator ha samme godtgjøring som sensor.

##### **1.1.5. Spesielt for klagesensur:**

- det ordinære honorar i faget + 25 %
- minimumshonoraret utbetales for hver forsendelse.

##### **1.1.6. Privatisteksamen - muntlig**

- a) Ordinært honorar pr. eksaminand + 20 %
- b) Oppmeldte - ikke fremmøtte kandidater.

Sensorene utbetales honorar etter halv sats, jf. pkt. a). Ved særskilte tilfelle kan det utbetales hel sats.

### **1.2. Tid til sensurering**

Fastsetting av tid til sensurering gjøres av den instans departementet bemyndiger for både sentralt gitte og regionalt/lokalt gitte prøver.

Fastsettingen skal være grunnlag for kontrakt mellom arbeidsgiver og sensor.

Fastsettelse av tid som grunnlag for den enkelte godtgjøring fastsettes etter drøfting mellom tillitsvalgte og den instans som fastsetter medgått tid.

Drøftingene gjennomføres minst en gang pr. år.

Ved fastsetting av tid tas det hensyn til for- og etterarbeid og ulike pensar i de ulike fag.

I drøftingene fastsettes en minimumstid som danner grunnlag for eventuell utbetaling av minimumshonorar, jf. pkt. 1.1.3.

*Statens utdanningskontor i Oslo og Akershus har fått fullmakt fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet til å føre drøftinger og avgjøre hvor lang tid som går med til sensurering av sentralt gitte prøver.*

*Fylkeskommunene fastsetter selv – etter drøftinger - hvor lang tid som går med til sensurering av regionalt/lokalt gitte prøver.*

### **1.3. Utbetaling**

Godtgjøring utbetales til oppnevnte sensorer, jf. allikevel pkt. 1.1.4. ovenfor. Det utbetales ikke godtgjøring til oppnevnte sensorer som utfører sensorarbeid som tjenesteplikt.

## **2. Godtgjøring for tilrettelegging av fag- og svenneprøve**

Til undervisningspersonalet utbetales godtgjøring pr. time for tilrettelegging av fag- og svenneprøve. Timelønnen beregnes på grunnlag av aktuell topplønn i grunnstige for for lektor kode 0966 dividert med 1717,5.

Det forutsettes at læreren ikke samtidig har krav på godtgjøring for samme ytelse i egenskap av å være medlem av prøvenemnda.

Rådet for fagopplæring i arbeidslivet kan etter sakkyndig vurdering redusere antallet timer som er brukt til tilrettelegging av prøven, dersom dette står i åpenbart misforhold til denne type oppgave.

## **3. Godtgjøring for utarbeidelse av eksamensoppgaver**

Det utbetales godtgjøring (konsulenthonorar) etter gjeldende satser for utarbeidelse av oppgaver til eksamen og fornyet (utsatt) prøve etter oppdrag fra departementet eller den det bestemmer, med andre ord for fag hvor det er felleseksamen på landsbasis. Timelønnen beregnes på grunnlag av aktuell topplønn av aktuell topplønn i grunnstige for lektor kode 0966 dividert med 1717,5.

I fag hvor elevene har krav på å få gå opp til utsatt/ny prøve tilstås honorar for utarbeidelse av oppgaver til den/de lærere som er gitt dette oppdrag av departementet eller den det bestemmer.

## **4. Grunnskolen**

### **4.1 Godtgjøring for sensor fastsettes på grunnlag av følgende prinsipper:**

#### **4.1.1.**

Timelønnen regnes på grunnlag av aktuell topplønn for lektor kode 0966 dividert med 1717,5.

#### 4.1.2.

Tid som går med til sensurering og eksaminasjon (inkludert for- og etterarbeid).

#### 4.1.3.

Det utbetales et minimumshonorar dersom det samlede honorar for forarbeid, eksaminasjon og etterarbeid ligger under minimumshonorar, eller ved at kandidater ikke møter frem, jf. ellers avsnitt 4.2.

#### 4.2.

Fastsetting av tid til sensurering gjøres av den instans som departementet bestemmer for både skriftlige og muntlige avgangsprøver i grunnskolen.

Fastsettingen skal være grunnlag for kontrakt mellom arbeidsgiver og sensor.

Fastsettelse av tid som grunnlag for den enkelte godtgjøring fastsettes etter drøfting mellom organisasjonene og den instans som fastsetter medgått tid.

Drøftingene gjennomføres minst én gang pr. år.

Ved fastsetting av tid tas det hensyn til for- og etterarbeid og ulike pensar i de ulike fag.

I drøftingene fastsettes en minimumstid som danner grunnlag for eventuell utbetaling av minimumshonorar, jf. pkt. 4.1.3.

*Statens utdanningskontor i Oslo og Akershus har fått fullmakt fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet til å føre drøftinger og avgjøre hvor lang tid som går med til sensurering av både skriftlige og muntlige avgangsprøver.*

### 5. Virkningstid

Avtalen gjelder f.o.m. 01.09.99 t.o.m. 31.7.00. Den fornyes for 1 år av gangen dersom den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.



## 7.9 Særavtale om tidsbegrensede forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler i skoleverket<sup>1</sup>

*Særavtale om tidsbegrensede forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler i skoleverket gjelder fra 01.02.00, og erstatter i sin helhet tidligere avtale om forsøk m.m.*

*Departementet vil understreke at når det gjelder søknader om avvik fra Opplæringslova iht. § 1-4 gjelder retningslinjer og krav gjengitt i rundskriv F - 058/99.*

*Dersom søknaden om forsøk etter Opplæringslova også omfatter forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler, følges bestemmelsene i avtalen for disse deler av forsøket.*

*I felles protokolltilførsel til den nye avtalen om forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler er partene enige om at organisasjonene skal varsles, og at informasjon/drøftinger etter Hovedavtalen i staten med tilpasninger til skoleverket jf. § 9, skal finne sted når kommunen/fylkeskommunen søker om forsøk etter Opplæringslova.*

*Den nye særavtalen skiller mellom*

- 1. Lokalt initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffbestemmelser*
- 2. Forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler ved statlige grunn- og videregående skoler*
- 3. Sentralt initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler.*

### *1. Lokal initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler*

*Pkt. 1 i den nye særavtalen regulerer hvordan det skal kunne inngås preliminære avtaler om forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler også i tilfelle der det ikke kreves godkjenning fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet etter Opplæringslova. Punktet definerer partsforhold, prosedyre ved partsenighet og partsuenighet, og hvilke avtaler det kan søkes avvik fra.*

*Departementet understreker at med partsenighet menes i denne avtalen tilslutning fra den eller de organisasjoner som har medlemmer ved de skoler som omfattes av forsøket.*

*Preliminære avtaler kan inngås i kommuner/fylkeskommuner, men avtalene skal sendes tariffpartene på departementsnivå som gir avtalene status som tariffavtale.*

*Ved oversendelse av lokal preliminær avtale til KUF må det opplyses om forsøket/avviket i tillegg krever godkjenning etter Opplæringslovas § 1-4. Kopi av drøftingsreferater må i så fall vedlegges.*

*Lokal enighet kan dermed ikke iverksettes før melding om dette blir gitt fra KUF. I preliminære avtaler må virkningsdato fremgå, samt hvilke bestemmelser som skal fravikes og hvilke de skal erstattes med. Preliminære avtaler skal ha en sluttdato og utformes slik at avtalen bortfaller i sin helhet uten oppsigelse fra og med denne dato.*

*Departementet forutsetter at den enkelte lærers arbeidsavtale oppfyller kravene i Arbeidsmiljølovens § 55 med hensyn til hvilke tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Som vedlegg til preliminære lokale avtaler bør derfor oversendes fullstendig ny ordlyd for den/de særavtaler som ønskes fraveket.*

*2. Forsøk/avvik ved statlige grunn- og videregående skoler  
Proseduren under pkt 1 følges også ved forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler initiert av statlige grunn- og videregående skoler. Informasjon og drøftinger om forsøkets innhold gjennomføres her på den enkelte skole.*

### *3. Sentralt initierte forsøk*

*Avtalens pkt 3 regulerer prosedyre ved sentralt initierte forsøk/avvik og for sentralt initierte forsøk med lokal/regional utforming. Det forutsettes videre at det her skal føres forhandlinger på departementsnivå for de deler av forsøket som forutsetter avvik fra tariffavtaler inngått på departementsnivå.*

### *Varige avvik*

*Dersom partene etter evaluering ønsker å gjøre avtalene til varige ordninger, formuleres dette i en ny avtale med utløpstidspunkt for eksempel etter 1 - 2 år. Avtalen oversendes KUF som opptar forhandlinger med de sentrale organisasjoner om opprettelse av egen særavtale. Ved uenighet/tvist om avtaleforståelse løses dette sentralt via ordinære tvisteløsningsorganer.*

## **1. Lokalt initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler**

Pkt. 1 i denne avtalen regulerer kommunalt/fylkeskommunalt (ev. etter initiativ fra den enkelte skole) initierte forsøk og avvik, og fastsetter saksgang og forutsetninger som må oppfylles for at en lokal preliminær avtale skal kunne inngås og iverksettes.

Det skal kunne inngås preliminære avtaler om forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler også i tilfeller der det ikke kreves godkjenning fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet etter *Opplæringslova*.

### **1.1 Partsforhold**

Ved inngåelse av lokale preliminære avtaler etter pkt. 1.2, eller ved forhandlinger etter pkt. 1.3, vil alle tjenestemannsorganisasjoner som har forhandlingsrett etter *Tjenestetvistloven*, og som har medlemmer som omfattes av forsøket/avviket, ha partsrettigheter.

Informasjon og diskusjoner om forsøkets/avvikets innhold gjennomføres med disse organisasjoner på virksomhetsnivå (og evt. på driftsenhetsnivå).<sup>1</sup>

Preliminære avtaler etter pkt. 1.2 inngås på virksomhetsnivå selv om forsøket/avviket kun omfatter en eller flere enkeltskoler. Referater etter pkt. 1.3 settes også opp på virksomhetsnivå.

## **1.2 Forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler der det er partsenighet<sup>2</sup> lokalt**

### **1.2.1**

Ved partsenighet kan det lokalt inngås en preliminær avtale i kommuner/fylkeskommuner om forsøk/avvik fra følgende særavtaler:

<sup>1</sup> Med virksomhetsnivå menes den enkelte kommune/fylkeskommune. Med driftsenhetsnivå menes den enkelte skole.

<sup>2</sup> Med partsenighet menes i denne avtalen tilslutning fra den/de organisasjoner hvis medlemmer omfattes av forsøket/aviket.



- Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket
- Særavtale om leseplikter og tidsressurser i grunnskolen
- Særavtale om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen
- Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser i grunnskolen
- Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser i den videregående skolen
- Særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket

### 1.2.2

For at en lokal preliminær avtale skal kunne iverksettes, forutsettes følgende:

- Det foreligger en lokalt inngått (tidsbegrenset) preliminær avtale mellom kommunen/fylkeskommunen og berørte lærerorganisasjoner<sup>3</sup> som angir hvor endringer må finne sted i de sentrale avtaler og hvilke bestemmelser de skal erstattes med.
- Ved partsenighet skal den preliminnære avtalen sendes tariffpartene på departementsnivå som gir avtalen status som tariffavtale. Samtidig skal det gis en kort redegjørelse som dekker momentene i pkt 1.3.2.

### 1.2.3

Når det ikke er partsenighet, følges eventuelt prosedyre iht. pkt. 1.3 i avtalen.

## 1.3 Forsøk/avvik dersom det ikke oppnås lokal partsenighet eller ved avvik fra andre særavtaler

Dersom det ikke oppnås partsenighet lokalt, eller det ønskes forsøk/avvik fra andre særavtaler (ref. pkt. 1.2.1), skal tariffpartene på departementsnivå, dersom kommune/fylkeskommune krever det, forhandle om de avvik fra gjeldende tariffavtaler som forsøket krever. Det forutsettes følgende:

### 1.3.1

Det foreligger referat fra lokalnivå (kommune/fylkeskommune) som angir hvilke endringer som ønskes i de sentrale avtaler og hvilke bestemmelser de eventuelt skal erstattes med, samt hvilken uenighet som eventuelt er til stede.

### 1.3.2

Referatet må inneholde en klargjøring av:

- hvem som har ansvaret for forsøket/avviket
- målsetting med forsøket/avviket
- tidsramme og omfang av forsøket/avviket
- hvordan evaluering av forsøket/avviket skal finne sted
- forsøkets/avvikets vilkår og økonomiske rammebetingelser
- hvilke sentrale bestemmelser eller avtaler som ønskes fraveket

### 1.3.3

Dersom enighet ikke oppnås sentralt, kan departementet inngå avtale med den enkelte organisasjon for denne organisasjons medlemmer.

<sup>3</sup> De organisasjoner hvis medlemmer omfattes av forsøket.

## **2. Forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler ved statlige grunn- og videregående skoler**

Ved forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler initiert av statlige grunn- og videregående skoler følges prosedyrene i pkt. 1.

Informasjon og drøftinger om forsøkets innhold gjennomføres på den enkelte skole.

## **3. Sentralt initierte forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler**

Det skal føres forhandlinger mellom Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet og lærerorganisasjonene om forsøksbetingelser og avviksordninger for sentralt initierte forsøk og sentralt initierte forsøk med lokal/regional utforming, for de deler av forsøket som forutsetter avvik fra tariffavtaler inngått på departementsnivå.

## **4. Varighet**

Denne avtalen gjelder fra 01.02.00 – 31.07.02. Avtalen forlenges for ett år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.

## 7.10 Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen

### 1. Undervisning av voksne på grunnskolens og den videregående skolens område

#### 1.1 Leseplikter

Lærer som tilsettes i hel eller delvis stilling i voksenopplæringen skal ha samme leseplikt som for det skoleslag og de fag det undervises i. Ved kursopplegg i videregående skole som dekker både grunnkurs og videregående kurs, gjelder laveste leseplikt. I arbeidsmarkedsopplæringen, jf. pkt. 2.1, og ved undervisning av voksne flyktninger og innvandrere i norsk/samfunnslære, jf. pkt. 3.1, gjelder enkelte særlige leseplikter.

#### 1.2 Den enkelte skoles administrasjon

Det vises til Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen og Avtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen.

#### 1.3. Lønn og godtgjøring

##### 1.3.1 Overtidstimer

Lærere i full stilling i skoleverket får overskytende timer til voksenopplæring beregnet etter reglene om overtidstimer, jf. Avtale om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser og ferieloven for skoleverket pkt. 1.

##### 1.3.2. Satser for administrasjon av undervisningen på den videregående skolens område:

Satser pr. skoleår:

Grunnhonorar for til og med 10 kurselever:

- en studieretning	kr. 5.894
- flere studieretninger	" 8.841
11 - 50 kurselever	" 120,50 pr. elev
51 - 100 "	" 93 "
Over 100 "	" 61,50 "

*Tillegg for kurselever utover 10 beregnes særskilt for hver studieretning.*

##### 1.3.3. Satser for administrasjon av undervisningen på grunnskolens område:

Grunnhonorar for til og med 10 kurselever	kr. 4.917
11 - 50 kurselever	" 103,50 pr. elev
51 - 100 "	" 76 "
Over 100 "	" 50,50 "

### 1.3.4. Fordeling av administrasjonsgodtgjøring

Det gis en samlet godtgjøring for administrasjon ved den enkelte skole. Etter forslag fra skolen fordeler kommunen/fylkeskommunen midlene mellom rektor, undervisningsinspektør eller andre etter den befatning de har hatt med administrasjonen av voksenopplæringen og eksamensavviklingen.

## 1.4. Administrasjon av eksamen

### 1.4.1 Administrasjon av privatisteksamen på videregående skoles område

#### 1.4.1.1. Godtgjøring

Grunnhonorar for til og med 10 prøveelever	kr. 1.611
11 - 50 prøveelever	" 67 pr. elev
51 - 100 "	" 50 "
over 100 "	" 34 "

Det forutsettes at prøveelevene, i den utstrekning det er praktisk mulig, samles til prøvene.

#### 1.4.1.2. Fordeling av godtgjøringen

Den samlede godtgjøringen for administrasjon av privatisteksamen deles mellom rektor og undervisningsinspektør/studieinspektør/lærer som har fått administrasjon som arbeidsområde i forholdet 5:4.

Er arbeidsbyrden ved den enkelte skole vesentlig annerledes enn nevnte forholdstall tilsier, kan rektor sende begrunnet søknad om en annen fordelingsnøkkel til fylkeskommunen som i slike tilfeller fastsetter fordelingen.

#### 1.4.1.3. Eksaminasjon på videregående skoles område

I forbindelse med avvikling av eksamen har lærerne i allmenn, økonomisk og administrativ studieretning plikt til, uten særskilt godtgjøring, å eksaminere ett parti (inntil 7 elever) pr. fag de underviser i. Eksaminasjon av øvrige partier i samme fag godtgjøres i henhold til gjeldende sensoravtale.

## 1.4.2. Administrasjon av avgangsprøve grunnskolen

Følgende satser gjelder for administrasjon av avgangsprøver i grunnskolen:

Grunnhonorar for til og med 10 prøveelever	kr. 1.229,-
11 - 50 prøveelever	" 103,50 pr. elev
51 - 100 "	" 38,50 "
over 100 "	" 27,- "

Det forutsettes at prøveelevene, i den utstrekning det er praktisk mulig, samles til prøvene.

Satsene reguleres framtidig som særlige lønnstillegg.

### 1.5. Uttrykket «kurselev» og «prøveelev»

For undervisningen nyttes begrepet «kurselev», som er én elev som får undervisning i ett fag. For å regnes som «kurselev» forutsettes minst én undervisningstime pr. uke i gjennomsnitt eller minst 30 timer i løpet av et skoleår. En person som får undervisning i 3 fag utgjør følgende 3 «kurselever». Denne ordning forutsetter at det ikke er undervisning organisert etter det vanlige skolemønster. For eksamensavviklingen nyttes begrepet «prøveelev», som er én elev eller én privatist som melder seg opp til avsluttende prøve med sikte på en karakter i ett fag.

Ved Asker, Lørenskog, Ski og Stabekk videregående skoler i Akershus, Gerhard Schønings skole i Sør-Trøndelag og ved Statens ressurs- og voksenopplæringscenter i Oslo (SRV), gjelder enkelte særlige ordninger.

### 1.6. Kompensasjon for kveldsundervisning

Det vises til Særavtale om tilpasning til hovedtariffavtalens fellesbestemmelser og ferieloven for skoleverket pkt. 1 § 15 siste ledd.

## 2. Arbeidsmarkedsopplæring (yrkesopplæring for voksne)

### 2.1. Enkelte særlige leseplikter

I arbeidsmarkedsopplæringen gjelder særlige leseplikter i følgende kurs:

<b>kurs</b>	<b>gjennomsnittlige ukentlig leseplikt/årsramme</b>
- DAK (Data assistert konstruksjon)	17,7/673
- EDB (Elektronisk Databehandling)	17,7/673
- CNC (Computer numeric control)	17,7/673
- PLS (Programmerbare logiske styringer)	17,7/673
- Installasjon i eksplosjonsfarlig område	16,7/636
- Paragraf 20 - kurs for automatikere	16,7/636
- Paragraf 20 - kurs for håndverksfag - maler - tømrer	16,7/636
- Instrumentering	16,7/636
- Øvrige elektroblokker i h.t. F-2161	18,7/711
- Teknisk tegning, fagtegning, innføringskurs	22,6/860
- Teknisk tegning, fagtegning, påbygningskurs	18,7/711

### 2.2. Arbeidsmarkedsopplæring (yrkesopplæring for voksne) over skolens budsjett

Bestemmelsene i pkt. 1.3.2., 1.3.4. og 1.5. gjelder tilsvarende.

### 2.3. Godtgjøringen for administrasjon av kurs som ikke går over skolens budsjett, fastsettes slik:

#### 2.3.1. Skoler uten hovedlærer ved den ordinære kursvirksomhet:

Rektor	kr. 894,-	pr. kurs pr. måned
Inspektør	" 252,50	- " -

**Skoler uten inspektør eller hovedlærer:**

Rektor	kr. 757,50	pr. kurs pr. måned
--------	------------	--------------------

**2.3.2. Skoler med hovedlærer ved den ordinære kursvirksomhet som blir tillagt administrasjon av kurs som ikke går over skolens budsjett**

Rektor	kr. 379,-	pr. kurs pr. måned
Inspektør	" 189,50	- " -
Hovedlærer	" 189,50	- " -

**2.3.3. Skoler med egen hovedlærer ved kurs som ikke går over skolens budsjett**

Rektor	kr. 379,-	pr. kurs pr. måned
Inspektør	" 189,50	- " -

**2.3.4. Regulering av satsene**

Satsene reguleres framtidig som for særlige lønnstillegg.

*Administrasjonsressurs for AMO-sentrene:*

*På grunnlag av drøftinger mellom departementet og lærerorganisasjonene kan det beregnes en tidsressurs på 0,4 % pr. kursuke til den stedlige administrasjon av de AMO-sentrene hvor det er opprettet midlertidig stilling/stillinger som undervisningsinspektør; jf. rundskriv F-139/80.*

**3. Undervisning i norsk med samfunnskunnskap for voksne innvandrere og flyktninger****3.1.**

Ut fra en samlet vurdering av arbeidsbyrden fastsettes leseplikten/årsrammen for denne undervisningen til 20,4/777.

**3.2.**

Når noe av leseplikten konverteres til andre oppgaver enn undervisning, skal arbeidstiden - bunden og ubunden - pr. konvertert time svare til 4,55 % eller 1 time og 50 minutter.

**3.3.**

Til klassestyrertjenesten konverteres 1 leseplikttime pr. klasse.

**4. Virkningstid**

Avtalen gjelder f.o.m. 1.8.98 t.o.m. 31.7.99. Den fornyes for 1 år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.

## **7.11. Særavtale om arbeidstid og leseplikt m.m. i folkehøgskolen**

### **1. Arbeidstidsbestemmelser**

#### **1.1.**

Avtalen innebærer ingen endringer i undervisningspersonalets samlede arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene skal fortsatt løses innenfor årsverket på 1717,5 timer. Av årsverket er 33 uker sammenfallende med elevenes skoleår.

#### **1.2**

Lærernes undervisningsplikt er 45 min. av en arbeidsenhet på 60 minutter inklusive pausetid for elever og lærere. Rektor kan organisere skoledagen i undervisningsblokker av ulik lengde. En slik organisering må ta hensyn til behovet for pausetid. Pausetiden skal også dekke behovet for praktisk tilrettelegging før og opprydding etter undervisningen.

#### **1.3.**

I tillegg til arbeidsenheten har lærerne en tilstedeværelsesplikt på 530 timer i skoleåret.

Lærerne skal i tillegg være tilstede minst 10 dager utenom skoleåret til felles planlegging/evaluering, kompetanseutvikling, m.v. Arbeidstiden disse dager er 7,5 timer netto.

#### **1.4.**

Arbeidet med å forberede og evaluere undervisningen kan med fordel skje innenfor rammene av et organisert samarbeid mellom skolens lærere i team, avdelinger, grupper e.l. Lærerne har ansvar for å delta i dette samarbeidet slik at målsetningene i lov, forskrift og skolens mål kan bli realisert. Skolens ledelse har et ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.

Det er imidlertid en forutsetning at den enkelte lærer har tilstrekkelig skjermet tid til for- og etterarbeid i forbindelse med sin undervisning og til faglig ajourføring, jf. vedlagte tabell.

#### **1.5.**

Fastsetting av tid til kompetanseutvikling inngår i en opplæringsplan som settes opp av skolen og skoleeier, representert ved styre for skolen i fellesskap for hvert skoleår. Lærernes kompetanseutvikling organiseres i størst mulig utstrekning utenfor elevenes undervisningstid slik at vikarbehovet blir minst mulig.

### **2. Leseplikt**

#### **2.1. Periodeundervisning**

Der det er begrunnet i skolens faglige opplegg, kan den ukentlige arbeidsbelastning variere. Bruk av periodeundervisning drøftes mellom partene på den enkelte skole. Merarbeid p.g.a. avvikende arbeidsbelastning avspaseres i løpet av skoleåret.

## 2.2. Organisering av skoledagen m.m.

Organiseringen av skoledagen, oppsetting av arbeidsplaner, periodeundervisning, opplæringsplan m.v. skjer etter drøftinger mellom rektor og de tillitsvalgte i samsvar med reglene i hovedavtalen med tilpasningsavtale for skoleverket.

## 2.3. Leseplikter

### 2.3.1. Generelt

Leseplikt for lærer i hel stilling i folkehøgskolen skal være gjennomsnittlig 22 timer pr. uke, med en årsramme på 726 timer, i praktiske aktiviteter når det gjelder forming, kroppsoving og heimkunnskap. I øvrige fag skal den gjennomsnittlige ukentlige leseplikten være 20 timer, med en årsramme på 660 timer.

	Gj.sn. leseplikt	Årsramme		Organiserte oppgaver	Sum	Tid til for- etterarbeid og faglig ajourføring m.m.
<b>Praktiske aktiviteter</b>	22,0	726	+	530 + 75	1331	386,5
<b>Øvrige fag</b>	20,0	660	+	530 + 75	1265	452,5

### 2.3.2. Lærere over 60 år

Undervisningspersonalet over 60 år i folkehøgskolen gis en reduksjon på 7 % av leseplikten. Avtalen gjelder med samme bestemmelser som tilsvarende bestemmelser for grunnskolen og videregående skole i hovedtariffavtalen.

### 2.3.3. Faglig hjelp

For lærer i hel stilling, skal 2 timer av leseplikten (d.v.s. 2 timer av leseplikten i «øvrige fag») konverteres til faglig hjelp for elevene utenom undervisningstimen. Deltidsansatte skal ha en tilsvarende forholdsmessig konvertering.

### 2.3.4. Foredrag

Inntil 4 foredragstimer pr. lærer pr. uke kan regnes som 2 1/2 undervisningstimer pr. foredragstime.

## 3. Ressurser til administrative og pedagogiske lederoppgaver

Til administrative og pedagogiske lederoppgaver avsettes en fast tidsressurs beregnet som prosentdel av hel stilling. Den gjenstående prosentdelen av stillingen omgjøres til lesepliktstimer.

Tidsressursen til administrative og pedagogiske lederoppgaver beregnes på følgende måte i prosent av hel stilling:

- basisressurs                      60,0 %
- tillegg pr. elev                    0,5 %

Elevtallet beregnes på samme måte som ved relasjonstallberegningen (tilskuddselever).



Tidsressursen til administrasjon skal normalt deles mellom rektor og undervisningsinspektør i forholdet 2:1. Unntaksvis kan en del av tidsressursen tillegges annet pedagogisk personale med spesielle administrative oppgaver (for eksempel deler av kortkursadministrasjonen).

Under forutsetning av at administrasjonsressurs, leseplikt og faglig hjelp utgjør full stilling, skal rektor ikke ha mer enn 8 undervisningstimer pr. uke.

#### **4. Særskilte funksjoner og tillegg**

##### **4.1. Klassestyrer- og hovedlærerfunksjon**

Det gis en ressurs på 0,15 % av en stilling pr. godkjent tilskuddselev til klassestyrerfunksjon og en ressurs på 0,15 % pr. godkjent tilskuddselev til hovedlærerfunksjoner.

#### **5. Rettsvilkår**

Arbeidsmiljølovens § 58 pkt. 1. fravikes for pedagogisk personale (lærer, undervisningsinspektør og rektor) i folkehøgskolen, slik at gjensidig oppsigelsesfrist er 3 måneder.

Oppsigelsesfristen for rektorer tilsatt før 1. august 1985 er fortsatt 6 måneder.

#### **6. Virkningstid**

Avtalen gjelder f.o.m. 24.3.98 t.o.m. 31.7.98. Den fornyes for 1 år av gangen hvis den ikke blir lovlig sagt opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder før utløp.



## 7.12 Overgangsregler i forbindelse med bortfall av rettsvilkårsavtalen

*Den 25.03.99 undertegnet tariffpartene følgende protokoll:*

Særavtale om rettsvilkår i den videregående skolen av 24.03.98 bortfaller ved ikrafttreddelsen av lov om grunnskolen og den videregående opplæring (Opplæringslova) med virkning fra 01.08.99.

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

*Departementet gjør oppmerksom på at opplæringslova har tilsvarende overgangsbestemmelser for uoppsigelig tilsatt personell i grunnskolen, jf. opplæringslova § 16-2, 1. ledd: «Personell i grunnskolen som er tilsatt i uoppsigelig stilling når lova blir sett i verk, kan ikke seiast opp. For dette personellet gjeld framleis § 24 nr. 1 andre leddet og nr. 2 i lov 13. juni 1969 nr. 24 om grunnskolen.»*



## Kap. 8. Øvingslærere

### 8.1 Avtale om arbeidsvilkår for øvingslærere tilsatt ved statlige høyskoler som arbeider i grunnskole, videregående skole og folkehøgskole

*11. april 1996 ble det inngått avtale om arbeidsvilkår for øvingslærere som arbeider i grunnskolen, den videregående skolen og folkehøgskolen. Avtalen bygger på instruks av 22.08.78 fastsatt av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Avtalen bygger også på at øvingslæreren selv er med på å fastsette undervisningsopplegg og studieprogram innenfor fastsatte rammer.*

*Tid til undervisning og andre oppgaver, inkludert oppsetting av arbeidsplaner, blir fastsatt etter drøftinger etter Hovedavtalens § 12 nr. 1 j). Det vises også til reglene i arbeidsmiljølovens § 12. En må sette av tilstrekkelig tid til for- og etterarbeid, faglig ajourføring/etterutdanning, eventuelt FoU-arbeid og de administrative gjøremål øvingslæreren har. Arbeidsoppgavene kan samles til faste perioder i arbeidsåret etter drøftinger.*

Partene ble enige om følgende:

#### 1. Grunnskolen – barnetrinnet

- a) Full øvingslærerstilling tilsvarer 28 % av et årsverk for øvingslærere tilsatt på barnetrinnet.
- b) Arbeidet som øvingslærer i hel øvingslærerstilling (medregnet tid til veiledning og drøfting) kompenseres med 28 % redusert årsramme for leseplikt/gjennomsnittlig ukentlig leseplikt. Det gis en time veiledning pr. 2 timer øvingsundervisning.

#### 2. Grunnskolen – ungdomstrinnet, videregående skole og folkehøgskole

- a) Full øvingslærerstilling tilsvarer 25 % av et årsverk for øvingslærere tilsatt på ungdomstrinnet, i videregående skole og folkehøgskole.
- b) Arbeidet som øvingslærer i hel øvingslærerstilling (medregnet tid til veiledning og drøfting) kompenseres med 25 % redusert årsramme for leseplikt/gjennomsnittlig ukentlig leseplikt. Det gis en time veiledning pr. 2 timer øvingsundervisning.
- c) For lærere som har klasselærerpraksis, er full øvingslærerstilling 30 % av et årsverk. Arbeidet i hel øvingslærerstilling (medregnet tid til veiledning og drøfting) kompenseres med 30 % redusert årsramme for leseplikt/gjennomsnittlig ukentlig leseplikt. Det gis en time veiledning pr. 2 timer øvingsundervisning.

#### 3. Deltakelse i 190-timersrammen og 39. uken (530-timersrammen i folkehøgskolene)

Øvingslæreren deltar fullt ut i 190-timersrammen og den 39. uken (530-timersrammen i folkehøgskolene). Høgskolen kan pålegge øvingslæreren å ta med seg studenter i disse timene tilsvarende den prosentandelen øvingslærerstillingen utgjør av et årsverk, og på denne måten kunne nytte sin del av 190-timersrammen og den 39. uken (530-timersrammen i folkehøgskolene).

#### 4. Deltidsstillinger

Brøk av hel øvingslærerstilling regnes forholdsmessig ut fra det som er fastsatt for hel øvingslærerstilling.

#### 5. Timebetalte øvingslærere

Lønn til timebetalte øvingslærere/veiledere fastsettes særskilt. Det regnes 1 time til veiledning og drøfting for hver 3. øvingstime.

#### 6. Avtaleperioden m.m.

Avtalen trer i kraft fra 1. august 1996 og gjelder til 31. juli 1999. Fra denne avtalen trer i kraft, oppheves pkt. 1, 2, 3 a) og b), 5, 6, 1. avsnitt og 7 i Protokoll av 1982, 2. april om arbeidsvilkår for øvingslærere som arbeider i grunnskole, videregående skole og folkehøgskole.

*Når en skal fastsette hva som er et årsverk, har departementet lagt til grunn at arbeidsåret for undervisningspersonalet ved høyskolene er 37,5 timer pr. uke, og ferie og feriegodtgjørelse blir regulert av ferielovens regler. Medregnet ferie-, høgtids- og helgedager blir årsverket 1950 timer brutto. Tar en bort ferie-, høgtids- og helgedager, finner departementet det rimelig å legge til grunn at prosentsatsen skal regnes av et årsverk på 1717,5 timer.*

*For eksempel vil full øvingslærerstilling i dag utgjøre 481 timer (28 % av 1717,5 timer), jf. pkt. 1 i avtalen. Etter pkt. 1 b) i avtalen vil øvingslæreren få gjennomsnittlig 7 timer redusert leseplikt pr. uke (28 % av 25 timer). Øvingslæreren vil da ha en gjennomsnittlig leseplikt på 18 timer pr. uke.*

*Med øvingslærer som har klasselærerpraksis, pkt. 2 c) i avtalen, menes en lærer som har øvingsundervisning i tre eller flere fag, fagområde eller arbeidsområde. Øvingslærer ellers er en lærer som har øvingsundervisning i ett eller to fag.*

*Ferie for øvingslærere blir avviklet sammen med ferien i skoleverket.*

*Fast tilsetting av øvingslærere er den vanlige formen for rekruttering av øvingslærere. Timeøvingslærere kan bare benyttes innenfor arbeidsmiljølovens ramme.*

*Partene er enige om at pkt. 3 c), pkt 4 og pkt. 6, 2. avsnitt, i protokollen av 1982, 2. april (særregler om «Halvårig pedagogisk seminar/praktisk-pedagogisk utdanning») skal en behandle spesielt, og at partene skal forhandle om disse i avtaleperioden. Denne delen av avtalen gjelder inntil ny avtale er fremforhandlet.*

#### *190-timersrammen/39. uke*

*Når det gjelder bruk av 190-timersrammen og den 39. uke, har KUF lagt til grunn at tid til undervisning og andre oppgaver blir fastsatt etter drøftinger innenfor en ramme som tilsvarer 25 %/28 %/30 % av et årsverk, jf. avtalens pkt. 1 a), 2 a) og c). Avtalen binder ikke høyskolen til å nytte disse timene til bestemte aktiviteter/arbeidsoppgaver som følger av instruksjer, læreplaner og rammeplaner. Dersom høyskolen ikke finner det formålstjenlig å nytte helt eller delvis 25 %/28 %/30 % av 190-timersrammen, kan høyskolen nytte tilsvarende timetall til andre aktiviteter/arbeidsoppgaver. Jf. ellers dom i Arbeidsretten av 12. mai 1997.*

## 8.2. Lønnsvilkår for øvingslærere

(Det vises til avtale av 13. juni 1977, rundskriv F-91/77 og rundskriv F-70/78)

Øvingslærere i hel stilling får lønn som høgskolelærer/øvingslærer, lønnsplan 17.500, stillingskode 1007, for hele stillingen i skoleverket. Hvis den ordinære lønnen i skoleverket er høyest, beholdes denne.

Øvingslærer i delstilling får i tillegg til sin lønn i vanlig undervisningsstilling utbetalt forholdsmessig del av differansen mellom lønn som øvingslærer og lønn som lærer i skolen.

Øvingslærer med minst 1/2 års øvingslærerutdanning (pedagogisk veiledning) får dessuten lønn etter B-tabellen lønnstrinn 8 (tidligere B-4). Øvingslærer med adjunkt-kompetanse og 1 års øvingslærerutdanning (pedagogisk veiledning) får lønn etter B-tabellen lønnstrinn 12 (tidligere B-6).

Øvingslærer i minst 1/3 stilling får utbetalt brøk av B-regulativet lønnstrinn 8 eller 12 i forhold til brøk av hel øvingslærerstilling.





## Kap.9. Diverse

### 9.1. Timelønnsatser i skoleverket

Gjeldende timelønnsatser for skoleverket er gjengitt i rundskriv F-69/98.

Ved eventuelle endringer i hovedlønstabellen pr. 01.05.00 vil timelønssatsene i skoleverket også bli endret fra samme dato. Departementet har derfor ikke funnet det formålstjenlig å gjengi gjeldende timelønnsatser i Håndboka, men vil sende ut rundskriv med disse, så snart hovedtariffoppgjøret er avsluttet.

### 9.2. Pensjonistavlønning for undervisning i skoleverket

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) viser til at Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) har fastsatt pensjonistavlønningen til kr. 85 pr. faktisk arbeidet time, med virkning fra 01.01.2000

AAD har i brev av 05.11.98 samtykket i at KUF endrer beregningsreglen for avlønning av pensjonister som underviser, slik at den bringes bedre i samsvar med gjeldende særavtaler i skoleverket. Beregningsregelen for avlønning av pensjonister som underviser (timelønn) fastsettes med virkning fra 1. januar 1999 slik:

**gjeldende sats for pensjonistavlønning i staten x 1490**  
**årsramme**

For andre organiserte oppgaver enn undervisning utbetales vanlig pensjonistavlønning, som pr. 01.01.00 utgjør kr. 85 pr. faktisk arbeidet time.

AAD har bestemt at følgende vilkår skal gjelde for AFP-pensjonister:

Pensjonister som tar ut full (100 %) avtalefestet pensjon for 62 – 64-åringer, og eventuelt tar arbeid ved siden av i staten, skal være omfattet av bestemmelsene om pensjonistavlønning.

Arbeidstakere som tar ut delpensjon, dvs. 20 eller 40 % reduksjon i forhold til full stilling, vil være omfattet av deltidsavtalen for den delen av stillingen som vedkommende har tilsetningsforhold i (dvs. 60 eller 80 % stilling). Dersom man tar arbeid på de dager man mottar avtalefestet pensjon, vil vedkommende lønnes etter reglene om pensjonistavlønning, mens man mottar sin vanlige lønn for den resterende delen.

Pensjonen skal inntektsprøves etter bestemmelsene i folketrygdloven § 7 – 10, som innebærer at pensjonisten kan tjene inntil ett grunnbeløp (pt. 46 950 kr) uten at det skjer noen reduksjon av pensjonen, mens den blir redusert med 50 prosent av den inntekten som overstiger dette beløpet.

### 9.3. Godtgjøring for eksamensinspeksjon

(Statens personall håndbok pkt. 3.10.09)

Eksamensinspeksjon godtgjøres med timelønn i ltr. 1 etter tabell C for 37,5 timer pr. uke. Minstehonorar ved kortvarige prøver beregnes med 2,5 klokketimer.

Tillegg for inspeksjon på lørdager, jf. Hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 15 pkt 4, første avsnitt.

Satsene er eksklusiv feriegodtgjøring og skal derfor inngå i feriepengegrunnlaget.

#### **9.4. Lærere – studiepermisjon med utbetaling av alderstillegg**

(Statens personalhåndbok pkt. 3.17.03)

Dersom tjenesteforholdene tilsier det (herunder budsjettmessig dekning), kan det gis studiepermisjon med bibehold av differansen mellom vedkommendes lønn og basislønn i stillingen i stillingen, for inntil 12 måneder i forbindelse med videregående studier som gir kompetanse for arbeid i skolen.

I forbindelse med de generelle tarifforhandlinger har en samtykket i at skoleledere ble stillet likt med lærere når det gjelder lønn under permisjon for videreutdanning. Etter dette får nå skoleledere med permisjon for videreutdanning beholde så meget av sin lønn som hans ansiennitet ville gitt ham i alderstillegg dersom han hadde vært i vanlig undervisningsstilling.

Ved praktisering av denne bestemmelse skal man således legge til grunn den lærerlønnsstige vedkommende hadde vært lønnet etter på basis av sin utdanning, og utbetale differansen mellom grunnlønnen og det trinn på lønnsstigen som svarer til hans ansiennitet. Eksempelvis vil en skoleleder med utdanning som gir adjunktkompetanse, få utbetalt alderstillegg etter den lønnsstige som gjelder for adjunker.

#### **9.5. Ordning med antesipert tjenesteansiennitet ved grunnskoler i grisgrendte strøk**

Etter vedtak i Stortinget (gjengitt i rundskriv F-49/92) gjelder følgende ordning fra 01.08.92 og inntil videre:

1. Ved udelte og todelte barneskoler og ved udelte, todelte og tredelte 1-9 (nå 1-10) skoler i grisgrendte strøk kan lærere med godkjent utdanning få 6 års antesipert tjenesteansiennitet.
2. Avgjørelse om hvilke skoler ordningen skal omfatte, blir tatt av Statens utdanningskontor etter grunnlagt søknad fra kommunen.
3. Lærere som var omfattet av ordningen i skoleåret 1991/92 beholder de rettighetene de hadde etter de gamle reglene.

I forhold til pkt. 1 har departementet i rundskriv F-103/82 presisert:

- at ordningen også gjelder udelte og todelte barneskoler som år om annet har en eller flere elever i 8. klasse eller har 1-8 ordning. På samme måte gjelder ordningen udelte og todelte 1-3 skoler.
- at en lærer får utsettelse, ikke avbrudd i opptjeningen ved permisjon fra virkemiddelskole eller syke-/fødselspermisjon, eller pga. militærtjeneste.

Rettighetene etter de regler som gjaldt før 01.08.92, jf. pkt. 3, knytter seg til to grunnregler som har fulgt ordningen fra den startet:

- Lærer med minst 5 års sammenhengende tjeneste som nevnt ovenfor, som går over til skole med bedre klassedeling, får godskrevet 4 av de 6 årene med antasipert tjenesteansiennitet.
- Lærer som på grunn av kretsregulering eller økt elevtall i samme skole går over fra tjeneste som nevnt i pkt. 1, til skole med bedre klassedeling, får godskrevet 4 av de 6 årene med antasipert tjenesteansiennitet. Det samme gjelder dersom læreren blir rektor ved skolen etter endringen.



## **Kap. 10. Virkemiddelordning for skoleverket i Nord-Norge gjeldende for perioden 1. august 1998 – 31. juli 2003**

(jf. rundskriv F-32-98)

Stortinget vedtok ved behandlingen av Budsjettinnst. S nr. 12 (1997-98), jf. St. prp. nr 1 Tillegg nr 3 (1997-98), følgende virkemiddelordning for skoleverket i Nord-Norge (denne erstattet virkemiddelordningen som gjaldt frem til 31.07.98):

*«Virkemiddelordning for skoleverket i Nord-Norge*

*For å bedre lærerdekningen og styrke skoleverket i Nord-Norge m.v. gjennomføres i skoleårene fra og med 1998-99 til og med 2002-03 følgende virkemiddeltiltak:*

### *1. Virkemiddelskoler*

*Statlige og kommunale grunnskoler i Nordland, Troms og Finnmark hvor andelen lærerårsverk uten godkjent utdanning i gjennomsnitt for de fire foregående skoleår har vært 20 % eller større, blir klassifisert som virkemiddelskoler.*

### *2. Lønnstillegg*

*Lærere med godkjent utdanning som er eller blir tilsatt ved virkemiddelskoler, får et lønnstillegg etter Statens lønnsregulativ, tilleggstabell B, trinn 38. Tillegget utbetales fra tilsetting, eller fra 1. august 1998 dersom tilsetting fant sted før denne dato, og fram til fratredelse, likevel ikke ut over virkemiddelperiodens utløp 31. juli 2003. Merkostnaden dekkes av staten etter nærmere regler. Lærere ved virkemiddelskoler som er tilsatt i deltidsstilling som utgjør minst 50 % av ordinær stilling, får utbetalt lønnstillegget med tilsvarende del.*

### *3. Flyttegodtgjøring*

*Lærere med godkjent utdanning som tilsettes i minst halv stilling i ett år i statlig eller kommunal grunnskole, statlig eller fylkeskommunal videregående skole, folkehøgskole, og fagpersonale ved pedagogisk-psykologisk tjeneste som enten flytter til Nord-Norge, nord for Bodø og Fauske kommuner, eller som tilsettes ved virkemiddelskole, får av staten flyttegodtgjøring etter statens regulativ for flytting til arbeidsstedet. Etter minst fire års tjeneste som nevnt, vil vedkommende kunne få ny flyttegodtgjøring.*

*Dette gjelder også den av de ovennevnte lærerne som flytter til første lærerstilling etter fullført lærerutdanning.*

### *4. Faglige og pedagogiske styrkingstiltak*

*For hvert av skoleårene fra og med 1998-99 til og med 2002-03 settes det av midler til videreføring av faglige og pedagogiske styrkingstiltak for grunnskolene i Nordland, Troms og Finnmark.*

### *5. Utfyllende regler*

*Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet gir nærmere bestemmelser om gjennomføringen av punktene 1-4.»*

Dette vedtaket gir kommunene anledning til å fravike gjeldende tariffavtaler på de vilkår som er angitt og få de tilhørende merutgifter dekket av staten.

Det vises ellers til de årlige bevilgningsforslag i St prp nr 1, kap 221 post 60.

### **Målsettingen med ordningen**

Målet for virkemiddelordningen skal fortsatt være å bidra til et godt opplæringstilbud for elevene i Nord-Norge ved at flest mulig skoler har lærere med godkjent utdanning, og ved at skolen styrkes i utsatte områder.

### **Forvaltning av ordningen**

Virkemiddelordningen for perioden 01.08.98 til 31.07.03 skal forvaltes av Statens utdanningskontorer i Nordland, Troms og Finnmark innen de regler som er gitt i dette rundskrivet. Dette medfører at Statens utdanningskontorer behandler søknader og refusjonskrav. Eventuelle spørsmål angående ordningen skal rettes til utdanningskontoret i fylket.

### **Vilkår og regler for ny virkemiddelordning**

#### **Godkjenning av virkemiddelskoler**

En grunnskole i Nordland, Troms og Finnmark som i følge Grunnskolens informasjonssystem, GSI, har hatt en andel lærerårsverk uten godkjent utdanning på 20 pst eller mer i gjennomsnitt for fire siste sammenhengende skoleår, godkjennes som virkemiddelskole for det neste skoleår. Det er Statens utdanningskontor i vedkommende fylke som avgjør om skolen skal være virkemiddelskole. Godkjenningen gis for ett skoleår om gangen. Utdanningskontoret kan foreta godkjenningen så snart GSI-dataene fra inneværende skoleår foreligger offisielt. Godkjenningen skal foretas før utlysning av ledige stillinger ved skolen finner sted og senest 01.03. hvert år. Dersom Statens utdanningskontor mener at dataene i GSI for tidligere år er feil (ikke gir et riktig bilde av situasjonen), kan de i samråd med kommunen ta hensyn til dette. Dersom godkjenningsprosedyren avdekker feil i dataene for inneværende skoleår, skal disse rettes opp i samråd med kommunen før eventuell godkjenning gis.

Kommunene kan ikke lyse ut stillinger med rett til lønnstillegg i samsvar med denne ordningen, eller foreta tilsetninger i stillinger med lønnstillegg for et skoleår uten at det foreligger godkjenning som virkemiddelskole for skoleåret.

#### **Avgjørelse om en lærer har rett til lønnstillegg**

Lærere med godkjent utdanning som er tilsatt, eller vil bli tilsatt, i minst 50 pst stilling ved virkemiddelskole, kan få lønnstillegg. Lærere som arbeider mindre enn full stilling får en andel av tillegget tilsvarende stillingsprosenten.

Førskolelærere kan ha kompetanse til å undervise i grunnskolen og kan derfor komme inn under ordningen med rett til lønnstillegg. Regler for førskolelæreres kompetanse i grunnskolen er tatt inn i rundskriv F-42-97, del II.

Førskolelærere uten tilleggsutdanning som arbeider mindre enn 50 pst av full stilling i førsteklassen kan ikke få lønnstillegg. Førskolelærere uten tilleggsutdanning som arbeider mer enn 50 pst av full stilling i førsteklassen ved en virkemiddelskole, kan få lønnstillegg. Størrelsen av lønnstillegget bestemmes av den andelen av et årsverk vedkommende arbeider i førsteklassen.

Førskolelærere med tilleggsutdanning som arbeider mindre enn 50 pst av full stilling på småskoletrinnet (1 - 4. klasse) kan ikke få lønnstillegg. Førskolelærere med 10 eller flere vektall relevant tilleggsutdanning som arbeider mer enn 50 pst av full stilling på småskoletrinnet ved en virkemiddelskole, kan få lønnstillegg. Størrelsen av lønnstillegget bestemmes av den andelen av et årsverk vedkommende arbeider på småskoletrinnet.

Det er kommunene som avgjør om en lærer som er tilsatt eller blir tilsatt ved en virkemiddelskole fyller kravene i ordningen. Dersom kommunen er i tvil om en lærer fyller kravet, må det tas kontakt med utdanningskontoret før avgjørelsen tas. Avgjørelsen skal senest finne sted ved tilsetting for nytilsatte lærere og senest 1.juli for allerede tilsatte lærere.

### **Varigheten av lønnstillegget**

En lærer som oppfyller kravet til lønnstillegg beholder dette så lenge vedkommende er tilsatt ved skolen og har 50 pst stilling eller mer som godkjent lærer, dog ikke utover 31.07.03.

Slutter en lærer mister vedkommende retten til lønnstillegg, selv om vedkommende kommer tilbake til skolen innen 31.07.03. Blir vedkommende imidlertid igjen ansatt på et tidspunkt der skolen er godkjent som virkemiddelskole, får vedkommende lønnstillegg på vanlig måte.

Lærer som i perioder har mindre enn 50 pst stilling som godkjent lærer får tilbake lønnstillegget dersom vedkommende senere i virkemiddelperioden får 50 pst stilling eller mer.

Lønnstillegget utbetales under sykdom og lønnet svangerskapspermisjon.

Andre permisjoner berettiger ikke lønnstillegg.

Lærer som har permisjon i 3 måneder eller kortere beholder lønnstillegget etter permisjonstidens utløp. Lærere som er ute i annen permisjon enn syke- og svangerskapspermisjon i lengre tid uten å være tilsatt i annen stilling, kan etter søknad få opprettholde lønnstillegget ved permisjonstidens utløp. Søknaden behandles av Statens utdanningskontor i fylket.

### **Refusjon for utbetalt lønnstillegg**

Refusjonskrav skal sendes inn fra kommunene minst to ganger pr år innen de frister Statens utdanningskontor i fylket har satt. Refusjonskravet skal omfatte skolens navn og navnet på de lærere som har fått lønnstillegg med angivelse av stillingsprosent og kompetanse. Refusjonskravene skal underskrives av etatsjef eller administrativ leder i kommunen. Refusjonen skal ikke omfatte arbeidsgiveravgift eller arbeidsgivers andel av pensjonsinnskuddet. Kommunerevisjonen skal avgi erklæring om at refusjonskrav fra kommunen er i samsvar med utbetalte beløp.

### **Flyttegodtgjøring**

Ordningen med flyttegodtgjøring administreres av Statens utdanningskontorer. Flyttegodtgjøring utbetales i samsvar med regler som er tatt inn Statens personalhåndbok.

Ved flytting til kommunen må kommunen innhente tilsagn fra Statens utdanningskontorer før de gir den tilsatte lærer tilsagn om flyttegodtgjøring. Er tilsagn gitt skal kommunene utbetale flyttegodtgjøringen til læreren. Refusjonskravene fra kom-

munene angående utbetalt flyttegodtgjøring skal omfatte læreren navn og kompetanse og skolen det flyttes til og sendes inn snarest mulig etter at læreren har flyttet til kommunen. Kommunerevisjonen skal avgi erklæring om at refusjonskrav fra kommunen er i samsvar med utbetalte beløp.

Ved flytting fra Nord-Norge eller fra virkemiddelskoler, betales flyttegodtgjøringen direkte fra staten til den læreren som flytter. Vedkommende skal innhente tilsagn om flyttegodtgjøring hos utdanningskontorer i det fylke de flytter fra, før flytting foretas. Dersom tilsagn blir gitt skal læreren selv meddele til den kommune vedkommende flytter til at staten vil dekke flytteutgiftene. Refusjonskrav fra lærere som har fått tilsagn skal sendes inn så snart som mulig etter at flyttingen er foretatt og senest innen 3 måneder.

### **Oppfølging og kontroll**

Statens utdanningskontorer skal kontrollere og påse at alle refusjonskrav er i samsvar med forutsetningene. De har videre et ansvar for å kontrollere gjennom stikkprøver at de lærere som får utbetalt lønnstillegg og flyttegodtgjøring fyller de krav til kompetanse som er fastsatt.

Det gjøres oppmerksom på at departementet og Riksrevisjonen kan iverksette kontroll av at forvaltningen av ordningen herunder utbetalingen av tilskudd er i samsvar med forutsetningene.



## Håndbok om særavtaler m.m. for skoleverket

Forord	9
Kap. 1 Arbeidsrettslige problemstillinger	11
Kap. 2 Arbeidskonflikter	17
Kap. 3 Hovedavtalen i staten - tilpasning av del 1 til skoleverket	21
Kap. 4 Hovedavtalens permisjonsregler - skoleverket	33
Kap. 5 Ressurs til fastlønte tillitsvalgte i skoleverket - skoleåret 1999/2000	37
Kap. 6 Avtale om medinnflytelse ved tilsetning av undervisningspersonale	39
Kap. 7 Et nytt og forenklet særavtaleverk for skolesektoren	41
7.1 Særavtale for skoleverket om tilpasning til hovedtariff- avtalens fellesbestemmelser, ferieloven og avvik fra enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven	43
7.2 Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket	55
7.3 Særavtale om lesplikter og tidsressurser i grunnskolen	63
7.4 Særavtale om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen og i teknisk fagskole	66
7.5 Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen	79
7.6 Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen	83
7.7 Særavtale om lønn og godtgjøringer m.m. i skoleverket	89
7.8 Særavtale om sensorgodtgjøring m.m. i grunnskolen og den videregående skolen	99
7.9 Særavtale om tidsbegrensede forsøk/avvik fra sentrale tariffavtaler i skoleverket	103
7.10 Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen	107
7.11 Særavtale om arbeidstid og leseplikt m.m. i folkehøgskolen	111
7.12 Overgangsregler i forbindelse med bortfall av rettsvilkårsavtalen	115
Kap. 8 Øvingslærere	117
Kap. 10 Virkemiddelordning for skoleverket i Nord-Norge gjeldende for perioden 1. august 1998 - 31. juli 2003	125

*Til innholdsfortegnelsen*