

Overenskomst

For skoler som er godkjente etter friskoleloven

mellom

NHO/Abelia og Utdanningsforbundet

For perioden 01.05.2020-30.04.2022

KAP. I FELLESBESTEMMELSER

§ 1 VIRKEOMRÅDE

§ 1.1 Omfangsbestemmelse

Overenskomstens bestemmelser gjelder for undervisningspersonale ved skoler som er godkjent etter friskoleloven. Undervisningspersonalet har i henhold til friskoleloven § 4-4 rett til lønns- og arbeidsvilkår som i tilsvarende offentlige skoler.

Hvis det blir gjort vesentlige endringer i friskoleloven som endrer forutsetningene for denne avtalen, kan hver av partene si opp avtalen til opphør.

Begrepet undervisningspersonale omfatter personale i undervisningsstillinger og lederstillinger tilknyttet undervisningen ved den enkelte skole.

Skolens øverste ledelse er ikke omfattet av tariffavtalen.

§ 1.2 Lovhenvisninger

Der det i avtaleteksten vises til lovbestemmelser, menes de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser. Tvist om forståelsen av disse lovbestemmelsene faller ikke inn under HA § 2-3.

§ 2 ANSETTELSE

§ 2.1 Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

§ 2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelser og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for et balansert forhold mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

§ 2.3 Heltid/deltid/ fortrinnsrett/ midlertidig ansatt

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

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidstillinger, samt drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger ved ledighet.

Ved ledighet i stilling har deltidstilsatte i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidig tilsetninger jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

§ 2.4 Tilsetningsforhold for undervisningspersonale

Tilsetningsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at tilsetningsforhold som varer ett skolehalvår regnes fra 1. august til 31. desember, henholdsvis 1. januar til 31. juli, og et tilsetningsforhold som varer ett skoleår, regnes fra 1. august til 31. juli, inklusive lovbestemt feriefritid.

§ 3 OPPSIGELSE, OMPlassERING

§ 3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

§ 3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Lengre frist kan avtales.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven.

3.2.2 Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 - en - måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en oppsigelsestid på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

§ 3.4 Omplussing

3.4.1. Lønn ved omplussing

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling, kan som en personlig ordning få beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet.

§ 4 ARBEIDSTID

§ 4.1 Innledning

Arbeidstidsbestemmelsene for undervisningspersonalet i henhold til § 4, forhandles og avtales av de lokale parter ved den enkelte skole. Avtalen gjelder for ett skoleår og videre for ett skoleår av gangen med mindre den er sagt opp av en av partene med 3 måneders oppsigelsesfrist.

Dersom partene på skolen ikke blir enige om annet og Utdanningsforbundet organiserer 50 % eller mer av undervisningspersonalet, gjelder bestemmelsene i §§ 4.2 – 4.10.

§ 4.2 Arbeidsåret

Lærernes samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer. (1950 timer med fradrag av gjennomsnittlig antall bevegelige helgedager og 5 ukers ferie). For lærere som er 60 år og eldre gjelder en årsramme på 1650 timer (lovbestemt ekstra ferieuke). Arbeidsårets lengde for lærerne er elevenes skoleår + 6 dager som ligger inne med 7,5 timer pr. dag.

§ 4.3 Organisering av arbeidstiden

Maksimalt planfestede timer/timer på skolen pr. skoleår er:

Barnetrinnet: 1300 timer

Ungdomstrinnet: 1225 timer

Videregående opplæring: 1150 timer

Den delen av årsverket som ikke forutsettes utført som arbeidstid på skolen, disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Arbeidstiden på skolen kan maksimalt være 9 timer pr. dag og inntil 37,5 timer pr. uke og fremkommer av oversikt med start og sluttidspunkt som angir arbeidstid på skolen den enkelte dag og/eller uke for den enkelte lærer.

Lærerne spiser og har nødvendig pausetid innenfor arbeidstiden på skolen.

Årsramme for undervisning fremgår av punkt 4.9, jf. pkt. 4.5 – 4.7.

§ 4.4. Oversikt/plan

Arbeidsplan

Læreren skal ha en oversikt med angivelse av arbeidstiden på skolen den enkelte dag. Start- og/eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.

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

Innenfor arbeidstiden på skolen legges tid til undervisning slik den framkommer som årsrammer for det enkelte fag/alt. den læreplanen skolen er godkjent for.

Overtid

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.

Pålagt arbeid ut over oppsatt oversikt/plan, eller oversikter/planer som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring.

§ 4.5. Andre arbeidsoppgaver

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

Gis læreren andre arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i undervisningstiden, reduseres arbeidstid som disponeres av læreren utenfor arbeidstiden på skolen med den samme prosentandel som undervisningen er redusert. Arbeidstid på skolen utvides med det samme antall timer arbeidstiden utenfor skolen er redusert med. Dersom grensen for maksimal ukentlig arbeidstid på skolen overskrides, utvides arbeidsåret for den aktuelle læreren.

§ 4.6. Livsfasetiltak

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

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

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

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

Overgangsordning for lærere født i 1962 eller tidligere, er regulert i protokoll av 1.9.2014 om reforhandling av særavtale SFS 2213 mellom KS og Utdanningsforbundet.

§ 4.7. Tidsressurser

4.7.1 Bestemmelser om tidsressurser på barnetrinnet

a. Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til $2/2\frac{2}{3}$ ¹* årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

b. Kontaktlærertjeneste for elevene

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

c. Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen

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

4.7.2. Bestemmelser om tidsressurser på ungdomstrinnet

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

b. Tidsressurspott

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

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall

¹ *Årsrammetimer her er i 60/45 minutter enheter

² *Årsrammetimer her er i 60/45 minutter enheter

undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

c. Kontaktlærertjeneste for elevene

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

d. Sosiallærer/rådgiver i ordinær grunnskole

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

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

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

f. Voksenopplæring

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

g. Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen

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

4.7.3 Bestemmelser om tidsressurser i videregående opplæring

a. Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2/2²/₃* årsrammetimer per elev ved den enkelte skole/enhet i videregående opplæring.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også ved partsenighet lettes ved å øke personaltettheten og derved tilpasse fordeling av undervisningsoppgaver.

b. Kontaktlærertjeneste for elevene

Lærere i videregående opplæring som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 28,5/38^{3*} årsrammetimer.

c. Rådgiver i videregående opplæring

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

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

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

§ 4.8 Skoleledelse

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

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

§ 4.9 Årsrammer for undervisning

For friskoler gjelder årsrammene for undervisning tilsvarende den til enhver tid gjeldende avtale inngått mellom KS og Utdanningsforbundet.

§ 4.10 Tjenestereiser

Arbeidstakere som pålegges reisetid utenom arbeidsplanen for den enkelte lærer, inngår avtale med arbeidsgiver om avspasering av denne reisetiden.

Arbeidstakere får dekket faktiske utgifter til diett og reise i tråd med skolens retningslinjer, begrenset oppad til gjeldende satser i Statens reiseregulativ. Bruk av egen bil godtgjøres etter de til enhver tid gjeldende satser i Statens reiseregulativ

For arbeidstakere som pålegges reiser sammen med elever/klienter/brukere, inngår de lokale parter avtale om arbeidstid og godtgjøring. Dersom det ikke blir enighet om vilkårene, gjelder overenskomstens ordinære arbeidstids- og lønnsbestemmelser.

§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

§ 5.1 Avgrensninger

5.1.1 Overtidsarbeid

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.2 Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig uavhengig stilling. Dette unntak gjelder imidlertid ikke avdelingsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

§ 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 53,- pr. arbeidet time.

§ 5.3 Helge- og høytidstillegg

Helge- og høytidsdager, påskeaften samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul-, og nyttårsaften etter kl. 12.00 er fridager så fremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid (ikke overtid) på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.

§ 5.4 Kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere tilstås minst kr 21,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00.

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

§ 5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Eventuell kompensasjon for dette avtales på den enkelte skole.

Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn per arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte frem flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 ½ timelønn per arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

§ 5.6 Tillegg

Tilleggene betales for hele timer. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen per oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 minutter eller mer forhøyes til hel time, mens 29 minutter eller mindre faller bort.

§ 6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

§ 6.1 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.6. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

§ 6.2 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning.

§ 6.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.3.1 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn i det følgende.

6.3.2 100 %

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidarbeid etter kl. 14 på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.
4. For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

§ 6.4 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

§ 6.4 Forskjøvet arbeidstid

6.4.1 Betalingsbestemmelse

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende sin ordinære arbeidstid.

6.4.2 Varslingsfrist

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn en dag i forveien.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsen i punkt 6.4.

6.4.3. Unntak for forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke der den aktuelle arbeidstid er fastsatt i en oversikt/plan jf. pkt. § 4.4.

§ 7 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

§ 7.1 Ferietiden

Undervisningspersonale avvikler hele den lov- og avtalebestemte feriefritid (5 uker) sammenhengende i juli måned med avslutning av siste virkedag i måneden, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst en virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

§ 7.2 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, kan utbetales samlet i juni i ferieåret, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres. I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepenger vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes førstegangs tiltredelse som lærer etter fullført faglig og pedagogisk utdanning og forutsatt at vedkommende er ansatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår iht. forskrift til opplæringsloven § 14.5.

§ 7.3 Avtalefestet ferie

Arbeidstaker har rett til fem virkedager, jf. ferieloven § 5, fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

§ 7.4 Beregning av feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

§ 8 SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

Undervisningspersonalet har i henhold til friskoleloven § 4-4 rett til lønns- og arbeidsvilkår som i tilsvarende offentlige skoler.

Bestemmelser om lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mm fastsettes i lokal særavtale i henhold til Hovedavtalens § 4-2 nr. 4.

§ 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT

9.1 Kompensasjon

Til personer som har minst 6 måneders ansettelse i skolen og som beordres til militærtjeneste, betales:

a) For samlet førstegangstjeneste halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag for den godtgjøring vedkommende mottar fra det offentlige, unntatt familietillegg.

b) For senere tjenestegjøring full lønn i inntil 1 måned med fradrag for den godtgjøring vedkommende mottar fra det offentlige, herunder også familietillegg.

Foranstående bestemmelser gjelder også lærere som beordres til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

9.2 Forutsetninger

Betaling av lønn under militærtjeneste forutsetter at læreren arbeider i skolen minst 3 måneder umiddelbart etter avtjent militærtjeneste.

Fratrer læreren etter egen oppsigelse innen utløpet av denne tid, kan skolen foreta motregning i tilgodehavende vedkommende måtte ha i bedriften.

Merknad:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 10 YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Det vises til bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende lov som regulerer private skoler med offentlig støtte, p.t. friskoleloven § 4-4.

§ 11 ERSTATNING VED YRKESSKADE/YRKESSYKDOM

Det vises til bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende lov som regulerer private skoler med offentlig støtte, p.t. friskoleloven § 4-4.

§ 12 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

§ 12.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

§ 12.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

§ 12.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

§ 12.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 13 PERMISJON

§ 13.1 Velferdspermisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstaker plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon. §

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (arbeidsdager per kalenderår). Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

§ 13.2 Etter- og videreutdanning

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11. Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Andre bestemmelser om permisjoner knyttet til etter- og videreutdanning avtales lokalt iht. Hovedavtalen § 4-2 nr. 4.

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom virksomheten ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks to år.

§ 13.3 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e).

Andre bestemmelser om eksamen/fagprøver/prosjekt o.l avtales lokalt i hht. Hovedavtalen § 4-2 nr. 4

§ 14 PENSJONSFORHOLD

Det vises til bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende lov som regulerer private skoler med offentlig støtte, p.t. friskoleloven § 4-4.

§ 15 LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

15.1 Undervisningsstillinger i skolen

Innledende merknad

For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingsbenevnelse skje i samsvar med kompetanselønnsystemet jfr. § 15.2.

Stillinger i skolen
Lærer
Adjunkt
Adjunkt med tilleggsutdanning
Lektor
Lektor med tilleggsutdanning
Avdelingsleder/Inspektør/Fagleder

Ansiennitet godskrives på samme måte som i offentlig skole.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell per 1.9.2020

Stillingsgruppe	Garantilønn	Utregnet	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lærer og stillinger med krav om 3-årig høysk. utd	411 400	tillegg for ansiennitet	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
		laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
Adj og stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	451 600	tillegg for ansiennitet	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
		laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
Adj m/till. og stillinger med krav om 5-årig U/H-utd	491 400	tillegg for ansiennitet	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
		laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
Lektor og stillinger med krav om mastergrad	516 400	tillegg for ansiennitet	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
		laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
Lektor med tilleggsutdanning	533 600	tillegg for ansiennitet	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
		laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

Garantilønn (0 år) og lønnstillegg for ansiennitet forhandles sentralt. Tilleggene fastsettes i prosent av garantilønn (0 år) og utregnes i kronebeløp. Laveste årslønn på hvert ansiennitetstrinn utregnes i kronebeløp.

Ansiennitetstillegg legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Laveste årslønn er lik garantilønn (0 år) pluss sum av prosentvise ansiennitetstillegg.

Lokale forhandlinger gjennomføres iht. sentralt fastsatt protokoll.

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

15.2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingsbenevnelse

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingene Lærer, Adjunkt, Adjunkt med tilleggsutdanning, Lektor og Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektttall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektttall) foretas av norske utdanningsinstitusjoner eller NOKUT/UDIR og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

Innplassering Lærer, Adjunkt, Adjunkt med tilleggsutdanning, Lektor og Lektor med tilleggsutdanning, forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Ved innplassering teller Praktisk pedagogisk utdanning (PPU) med det antall studiepoeng/vektttall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent praktisk pedagogisk utdanning fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektttall.

Lærer uten godkjent utdanning

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglig kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Lærer

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng/60 vektttall), innplasseres i stillingsbenevnelse Lærer.

Adjunkt

Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng/80 vektttall), innplasseres i stillingsbenevnelse Adjunkt.

Adjunkt med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektttall), innplasseres i stillingsbenevnelse Adjunkt med tilleggsutdanning.

Lektor

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags/mastergradsnivå tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektttall), innplasseres i stillingsbenevnelse Lektor.

Lektor med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller

høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingsbenevnelse Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmåslærer

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som har godkjent lærerutdanning og eventuelt tilleggsutdanning fra Norge og hjemlandet, innplasseres i stillingsbenevnelsene Lærer, Adjunkt, Adjunkt med tilleggsutdanning, Lektor, Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen om normert studietid.

Merknader:

Tidligere godkjent kompetanse.

Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon, har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingsbenevnelse lik den godkjenning de fikk. Innplassering i stillingsbenevnelse etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektall.

Videreutdanning

Tilfredsstillende lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingsbenevnelse, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1. august for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1. januar for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon fremlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny benevnelse beholdes tjenesteansettelsen og lokale lønstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingsbenevnelse.

Merknad: Partene er enige om at det fremdeles vil være naturlig å gå uttelling for videreutdanning i andre undervisningsrelaterte fag dersom disse anses som relevante, selv om disse ikke er med i læreplanen i vedkommende skoleslag.

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning utover videregående skoles nivå og 4-års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingsbenevnelse Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høgskoleutdanning er en viktig del av skolens kompetansebeholdning. Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning skjer lokalt.

Morsmåslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Tilsette som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingsbenevnelse lærer.

15.3 Andre lønnsbestemmelser

15.3.1 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

15.3.2 Avlønning av vikarer

Timelønn for undervisningspersonell beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

15.3.3 Godtgjøring for funksjoner

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

Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

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

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

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

Godtgjøring for lokalt opprettede funksjoner fastsettes lokalt

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

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:

Ved endring eller oppretting av nye funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud

Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring

15.3.4 Utbetaling av lønn

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

I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn. Arbeidstakere tilsatt for mer enn 1 måned, godtgjøres med månedslønn. Arbeidstakere i timelønnet

stilling går over til månedslønn etter mer enn 1 måned sammenhengende tjeneste. Spredte timer i tillegg til delstilling godtgjøres med ordinær timelønn.

15.3.5 Lønnstrekk

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

15.4 Lokale lønnstillegg

15.4.1 Lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte. Lønnspolitikken skal skape forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Partene lokalt drøfter lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

15.4.2 Forhandlinger i perioden

Dersom det sentralt avsettes midler til lokale forhandlinger, fører partene lokalt forhandlinger med utgangspunkt i den lokale lønnspolitikken, jf. 3.4.1.

Hver av partene lokalt kan dessuten i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om lønsplassering av enkelt stillinger eller grupper av stillinger dersom:

- a) Stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- b) Det er oppstått problemer med å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere
- c) Arbeids- og ansvarsområde er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

15.4.3 Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

15.4.4 Lønnsamtale

Dersom arbeidstakeren ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Tidspunkt for lønnsamtale avtales innen 14 dager. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

15.4.5 Avlønning av ledere

De lokale parter skal årlig føre lønnsforhandlinger for ledere som er omfattet av tariffavtalen.

15.4.6 Tvist

Dersom lokale parter ikke blir enige under forhandlinger i henhold til pkt. 15.4.2 og 15.4.5 kan hver av partene bringe saken inn for organisasjonsmessig behandling.

§ 16 Seniorpolitiske tiltak

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.


§ 17 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Overenskomsten gjelder til 30. april 2022 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO/Abelia og Utdanningsforbundet om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen for 1. avtaleår. Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2021.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

Oslo 12. mars 2021



Birgit Abrahamsen

Abelia



Rolf Negård

NHO


Sekretariatssjef

Ror

Terje Skyvulstad

Utdanningsforbundet