



**Skolenes landsforbund**  
Skuvllaid riikkalihttu | Skoleforbundet i LO

**TARIFFAVTALE**

**mellom**

**Skolenes landsforbund  
og  
XX Trafikkskole**

**for perioden 01.01.2024 - 31.12.2026**

## INNHALDSFORTEGNELSE

	<b>Side</b>
<b>Del 1</b>	
<b>Hovedavtale</b>	
1. Avtalens målsetting og virkeområde	5
2. Definisjoner	5
3. Tillitsvalgte og virksomhetens rettigheter og plikter	6
4. Arbeidsmiljøutvalg	9
5. Fagforeningskontingent	9
6. Opplæring/personalutvikling	10
7. Konflikter (interesses tvister)	11
8. Tvistebestemmelser	12
9. Permitteringer	12
<b>Del 2</b>	
<b>Standardoverenskomst - II</b>	
<b>Kap.1 Fellesbestemmelser</b>	14
§ 1 Innledende bestemmelser	14
§ 2 Tilsetting	14
§ 3 Oppsigelse, omplassering	15
§ 4 Arbeidstid	16
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	16
§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid	17
§ 7 Ferie	19
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	20
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt	23
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	23
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	23
§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser	25
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering	26
§ 14 Permisjon	26
§ 15 Utlønningsform	27
<b>Kap. 2 Pensjonsforhold</b>	27
2.1 Pensjonsordningen	27
2.2 Avtalefestet pensjon	27
2.3 Sluttvederlagsordning	27
<b>Kap. 3 Lønnssystem</b>	28
3.1 Bruttolønn	28
3.2 Lønnplassering	28
3.3 Lønnsjustering	35

<b>Kap. 4 Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser</b>	29
<b>Kap. 5 Særskilte bestemmelser</b>	29
6.1 Opplysnings- og utviklingsfond, jf. vedlegg 3	29
6.2 Godtgjøring ved tjenestereiser	29
6.3 Bruk av skolebil	30
6.4 Bortfall av timer	30
<b>Kap. 7 Varighet - Regulering 2. avtaleår</b>	30
<b>Vedlegg:</b>	
1. Avtalefestet pensjon LO/NHO	31
2. Avtale om sluttvederlag LO/NHO	34
3. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond LO/NHO	45
4. Permisjonsreglement	48
5. Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk	49

# HOVEDAVTALE

## 1 AVTALENS MÅLSETTING OG VIRKEOMRÅDE

### 1.1 Innledning

Denne hovedavtalen er inngått med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene i virksomheten. Hovedavtalen skal være et godt virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester.

Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan virksomheten skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode prosesser i virksomheten.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjon involveres så tidlig som mulig når endringer og reformer skal gjennomføres.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjene som er fastsatt i denne avtalen.

Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for hverandres roller.

### 1.2 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves ved drøftinger og informasjon mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. (og evt gjennom styrerepresentasjon jf aksjelovens § 6-4)

## 2 DEFINISJONER

### 2.1 Virksomhet

Den enkelte bedrift

### 2.2 Arbeidsgiver

Eier/styre eller den som er delegert slik myndighet.

### 2.3 Tillitsvalgt

Arbeidstaker ansatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon, for å ivareta de oppgavene som framgår av gjeldende lovgivning og denne tariffavtale.

### 2.4 Melding om valg

Alle valg nevnt under § 2.3, må meddeles skriftlig til virksomheten.

### 3 TILLITSVALGTES OG VIRKSOMHETENS GJENSIDIGE RETTIGHETER OG PLIKTER

#### 3.1 Innledning

De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for medlemmer av Skolenes landsforbund.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Partene er derfor enige om betydningen av et effektivt tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter.

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. Jf. § 8.3

#### 3.2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a. Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår, og eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet arbeidsgiver og arbeidstaker. Det skal føres referat/protokoll fra slike møter.
- b. Påse at rettigheter og plikter overholdes med hensyn til gjeldende tariffavtale. Tillitsvalgte har rett til å forplikte medlemmene i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet. Arbeidsgiver skal ha svar uten ugrunnet opphold.
- c. Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- d. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.
- e. Tillitsvalgte skal så tidlig som mulig bli informert og tatt med på råd om ledige og nyopprettede stillinger. Det gjelder også utforming av utlysningstekst, kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og deltakelse i intervju av aktuelle kandidater.
- f. Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om ansettelse, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen. Tillitsvalgte får før innstilling/ tilsetting tilgang til søknadene på de stillinger som naturlig organiseres innen den organisasjon vedkommende tillitsvalgte representerer. Tillitsvalgte har videre rett til å uttale seg om tjenesteansienitet og lønsplassering ved nyansettelse.
- g. Partene er innstilt på å finne praktiske samarbeidsformer som ivaretar både hensynet til betryggende og effektiv saksbehandling og de tillitsvalgtes rett til medinnflytelse iht. pkt.3.2 e, f og h.
- h. Tillitsvalgte kan kreve forhandlinger i spørsmål om avskjed, suspensjon eller oppsigelse overfor arbeidstakerne, jf. arbeidsmiljøloven kap. 15 og 17.

Arbeidstaker som må avgi forklaring i forbindelse med slike saker, kan la seg bistå av en representant for sin arbeidstakerorganisasjon eller annen fullmektig.

Ved møte eller reise for å avgi slik forklaring, får arbeidstakeren beholde sin lønn og skal dessuten ha dekket nødvendige reiseutgifter.

### 3.3 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid, for å utføre sine oppgaver iht. denne avtalen. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeidstid som faller utenfor ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som dem med ordinær dagarbeidstid.

### 3.4 Tillitsvalgtes rettigheter (lønn mv.)

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.

Møter som holdes i tillitsvalgtes fritid godtgjøres tilsvarende. Gjelder også for tillitsvalgte som innkalles til forhandlinger utenfor arbeidstiden.

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring/ kompetanseheving som finner sted i virksomheten.

### 3.5 Rett til permisjon

Ved nødvendig forberedelse og deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale / fylkes/ distrikts- og lokale organer kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å møte i en arbeidstakerorganisasjons

- Vedtektsfestede sentrale organer
- Vedtektsfestede fylkes/ distrikts-/ lokale organer
- Seksjonsstyrer og regionale nettverk

I tillegg kommer valgte medlemmer og delegater som møter i den enkelte arbeidstakerorganisasjons / hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser og lignende).

Søknad om permisjon etter denne paragrafen skal dokumenteres med innkalling.

Arbeidstaker har rett til permisjon for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv i sin organisasjon beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

Tillitsvalgte som etter endt oppdrag går tilbake til den virksomheten vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stillingen vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuelt skifte av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne, om permisjonen ikke hadde blitt gitt.

### 3.6 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stillingen en tillitsvalgt har i virksomheten

### 3.7 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

Alle henvendelser fra de tillitsvalgte skal det gis svar på så snart som mulig og uten ugrunnet opphold

#### 3.7.1 Drøftinger om virksomhetens ordinære drift og omlegging av driften

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig, informere drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd vedrørende:

- Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.
- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
- Ved utarbeiding av interne reglement, instruksjer og endringer i disse
- Spørsmål som den tillitsvalgte ønsker å ta opp til drøfting.

#### 3.7.2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- Fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Virksomhetens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer virksomheten å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

### **3.7.3 Nærmere om informasjon, drøftinger og forhandlinger**

- Før virksomheten treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.
- I de tilfeller virksomhetens ledelse ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn.
- Fra drøftingene skal det settes opp referat som undertegnes av begge parter.
- I saker som omhandler forhold omfattet av pkt 3.7.2 og ved permittering av arbeidstakere, skal tillitsvalgte informeres om årsakene til virksomhetens disposisjoner, samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvensene disse må antas å få for arbeidstakerne.
- Etter forhandlinger skal det føres protokoll som underskrives av begge parter.

### **3.7.4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold**

Virksomhetens regnskaper skal forelegges tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges tillitsvalgte straks det er fastsatt. Dette gjelder kun dersom virksomheten har regnskapsplikt, og er innsendingspliktig.

Tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

### **3.7.5 Informasjon om ansettelser**

Virksomheten skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

## **4 ARBEIDSMILJØUTVALG**

Det vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser (§ 7-1 og 7-2) vedr. oppretting av arbeidsmiljøutvalg og utvalgets oppgaver.

## **5 FAGFORENINGSKONTINGENT**

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.



## 6 OPPLÆRING/PERSONALUTVIKLING

### 6.1 Kompetanseoppbygging

Personalet er virksomhetens viktigste ressurs. Partene er enige om at oppbygging, vedlikehold og utvikling av personalets kompetanse derfor vil være av avgjørende betydning for virksomhetens evne og mulighet til å møte utfordringene.

Ansvar er delt mellom den enkelte arbeidstaker på den ene siden og arbeidsgiver på den andre siden. Den enkelte arbeidstaker har også ansvaret for egenutvikling på eget initiativ.

Virksomheten vil derfor stimulere de ansatte til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse

### 6.2 Kompetanseutvikling

Uttak av deltakere til etterutdannings- og opplæringsvirksomhet drøftes med de tillitsvalgte før avgjørelsen tas.

### 6.3 Opplæring av styremedlemmer og tillitsvalgte

Partene har hver for seg ansvaret for opplæring av sine representanter i styrer/råd og utvalg. Felles opplæring arrangeres om partene ønsker det

Arbeidstakerorganisasjonene er ansvarlige for opplæring av sine tillitsvalgte.

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt og gis permisjon med lønn for å delta.

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og verneombud har lovbestemt rett til opplæring, jf. arbeidsmiljøloven § 6-5 (1)

### 6.4 Permisjon

#### *a. Faglig utvikling*

Permisjon med hel eller delvis lønn innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov virksomheten til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling eller når utdanning er hjemlet i virksomhetens opplæringsplan.

I den utstrekning det etter virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetansen, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Arbeidstakere som blir pålagt å delta på opplæringstiltak/kurs på sin fridag gis ny fridag.

Permisjon med lønn innvilges for alle kurs arrangert av arbeidsgiver.

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales dersom virksomheten yter økonomisk støtte tilsvarende minst 3 månedslønner. Eventuell pliktjeneste kan maksimalt beregnes til 2 år, og avtale om dette må være gjort før permisjonen tiltres.

Rett til utdanningspermisjon er regulert av arbeidsmiljøloven § 12-11

#### *b. Tillitsvalgtopplæring*

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonen. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn, dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstakerorganisasjonen med hel eller delvis lønn, kan innvilges etter søknad.

### 6.5 Eksamen/fagprøver/prosjekter og lignende

I forbindelse med avlegging av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal ytterligere tilrettelegging drøftes.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

## 7 KONFLIKTER (INTERESSETVISTER)

### 7.1 Kollektiv oppsigelse

I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende tariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene i denne avtalen. Plassoppsigelse er i form og innhold fastsatt i arbeidstvistloven § 28.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk, likevel slik at opptrapping av allerede iverksatt arbeidskamp kan varsles med 4 dager.

Oppgaver over de arbeidstakerne som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres for arbeidsgiveren/arbeidstakerorganisasjonen minst 4 dager før plassfratreddelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av organisasjonene sentralt.

### 7.2 Arbeidstakere som unntas fra streik

- a. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg snarest mulig til å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendige for at ikke tredjepartsinteresser skal skades på en utilbørlig måte.
- b. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sin organisasjon, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter

hvilke personer/grupper som eventuelt skal holdes utenfor den aksjonen som tenkes iverksatt.

### 7.3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeidet som faktisk utføres.

### 7.4 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom virksomheten og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over dem som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 7.1

### 7.5 Tilpasningsforhandlinger

Partene er enige om at det skal avholdes tilpasningsforhandlinger dersom partene lokalt ved inngåelse av denne tariffavtale er bundet av lokale avtaler som er bedre enn bestemmelsene i denne avtale. Arbeidstakerne som har vært omfattet av avtalene skal som hovedregel beholde individuelle rettigheter.

## 8 TVISTEBESTEMMELSER (RETTSTVISTER)

- a. En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller bestående eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstenging eller annen arbeidskamp, men skal søkes løst ved forhandlinger.  
Forhandlingsmøte skal holdes innen 14 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 3.
- b. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for virksomheten og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.  
Forhandlingsmøte skal holdes innen 14 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det, med mindre partene blir enige om noe annet.
- c. Før en tvist bringes inn for arbeidsretten, skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

## 9 PERMITTERING

### 9.1 Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at de øvrige ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3(10)

- c) I virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpenger tilstås, kan arbeidsgiver etter enighet mellom partene permittere dersom arbeidstakerne ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte. I slike tilfeller er partene enig om at rullerende permittering kan benyttes.

## **9.2 Varsel om permittering:**

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers varsel til den enkelte arbeidstaker som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dagen varsel gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt i bedriften. I slike tilfeller skal det likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Før det gis varsel om permittering skal saken drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- d) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Det må være en fortløpende dialog mellom de lokale parter vedr. fortsatt behov for permittering.

## **9.3 Permitterte arbeidstakeres stillingsvern**

- a) Permitterte arbeidstakere er fortsatt ansatt, og har rett og plikt til å begynne i stilling igjen så lenge arbeidsforholdet ikke formelt er oppsagt.
- b) For arbeidstakere i tidsbegrenset oppdrag, er gjeninntagelsen betinget av at kontraktstiden ikke er utløpt.

# Hovedtariffavtale

## KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER

### § 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

#### 1.1 *Hovedregel*

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle trafikklærere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, (dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.)

#### 1.2 *Deltidsstillinger*

Med deltidstilsatte forstås arbeidstakere som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte.

### § 2 TILSETTING

#### 2.1 *Formkrav*

Tilsetting skal skje skriftlig, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-5.

#### 2.2 *Kvalifikasjoner*

Ved tilsetting og lønnsinnplassering skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

#### 2.3 *Deltid/midlertidig tilsatt*

##### 2.3.1 *Heltid-/deltidsstillinger*

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av eventuelle deltidstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-3.

##### 2.3.2 *Midlertidig tilsetting - innleie*

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse

### § 3 **OPPSIGELSE, OMPLASSERING**

#### 3.1 **Formkrav**

Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven §15-4.

#### 3.2 **Oppsigelsesfrister**

##### 3.2.1 *Hovedregel*

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Hvis ikke annet blir avtalt.

Vedr. eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven 15-3 (3).

##### 3.2.2 *Prøvetid m. m*

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder, og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en oppsigelsesfrist på 14 dager.

##### 3.2.3 *Andre frister*

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

#### 3.3 **Innskrenkning/rasjonalisering**

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og hovedavtalen pkt 3.

#### 3.4 **Omplassering**

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet p.g.a. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

## § 4 ARBEIDSTID

### 4.1 *Definisjon*

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

### 4.2 *42 t.*

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 42 t a 45 min pr uke, og 12 timer a 45 min pr dag i samsvar med arbeidskontrakter.

### 4.3 *Arbeidsplaner*

Lærere er selv ansvarlig for å sette opp arbeidsdagene/arbeidsplaner i Tabs. Kjernetid er mellom 0700-1700 og organiseres etter elever og arbeidsgivers behov. Kjernetiden skal bestå av 42 undervisningstimer. Ved endringer i arbeidsplanen etter kl 12 en virkedag før får lærer betalt etter opprinnelig arbeidsplan.

### 4.4 *Timebank*

Ansatte har mulighet til å benytte seg av timebank. Overtid utbetales som normalt. Det settes et tak på 42 timer i timebanken. Uttak av timer fra timebank skal avklares med daglig leder. Frist for å varsle om at overtidstimer skal til timebank settes til den 21. hver måned.

### 4.5 *Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.*

Etter to dobbeltimer skal lærer ha minimum 15 min pause.  
Lærer skal ha minimum 30 min pause i løpet av arbeidsdagen.

### 4.7 *Helgeaftener o.l.*

Alle ansatte har fri med full lønn på juleaften.

## § 5 **GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.**

### 5.1 *Innledning/avgrensninger*

### 5.2 *Lørdags- og søndagstillegg*

Ingen blir pålagt å jobbe på lørdag. Lærere får overtid etter 42 timer pr uke.

### 5.3 *Kvelds- og nattillegg*

- 5.3.1. Det betales en timespris på \_\_\_ for TGK og Trafikant i mørket som starter etter kl 17. Trafikant i mørket lønnes med 3.5 timer.

## § 6 **OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID**

### 6.1 *Definisjon*

Pålagt arbeid ut over arbeidsplanfestet arbeidstid er overtidsarbeid, jf. § 4.2 og 4.3

### 6.2 *Avgrensning*

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.8.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven §10-6.

### 6.3 *Divisor*

Overtidstillegg utregnes etter 1 950 timer pr. år.

### 6.4 *Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid*

#### 6.4.1 *100 %*

For overtidsarbeid utført mellom kl. 23.00 og kl. 06.00.

For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

#### 6.4.3 *50 %*

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

### 6.5 *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.

### 6.6 *Forskjøvet arbeidstid*



- 6.6.1 Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende ordinære arbeidsplanfestede arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsene i §§ 6.4

- 6.6.2 Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges virksomheten og Skolenes landsforbund

## § 7 FERIE

### 7.1 *Lovfestet ferie*

- 7.1.1 Det vises til ferielovens bestemmelser. Feriedager som skal benyttes i fellesferien skal meldes arbeidsgiver innen 1. april. Feriedager som tas ut utenom fellesferien skal meldes arbeidsgiver senest 12 uker før de skal tas ut.

- 7.1.2 Arbeidstaker kan kreve ferietid uavhengig av opptjening av feriepenges.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig opptjening av feriepenges.

#### 7.1.3 *Overføring av ferie*

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 korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår. Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

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

### 7.2 *Avtalefestet ferie*

- 7.2.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager jf. ferieloven § 5 (1) 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.

- 7.2.2 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder for avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

- 7.2.3 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

- 7.2.4 Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

## **§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON**

I tillegg til folketrygdløven med forskrifter gjelder følgende:

### **8.1 Utbetaling av lønn**

Virksomheten utbetaler lønn under sykdom, foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av Overenskomstens § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdløven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

#### *8.1.1 Fradrag for trygd*

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom, eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenge for tilsvarende tidsrom dekkes.

#### *8.1.2 Full lønn*

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

### **8.2 Sykdom**

#### *8.2.1 Retten til sykelønn*

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til pkt. 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

#### *8.2.2 Omfang/lønnens størrelse*

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperiode. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50

uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

#### 8.2.4 *Meldinger/dokumentasjon/kontroll*

##### 8.2.4.1 *Egenmelding*

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

##### 8.2.4.2 *Dokumentasjon*

Retten til lønn under sykdom faller bort dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

##### 8.2.4.3 *Friskmelding*

Virksomheten kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

##### 8.2.4.4 *Kontroll*

Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

#### 8.2.5 *Erstatningskrav*

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

### 8.3 ***Svangerskap og fødsel og adopsjon.***

#### 8.3.1 *Opptjeningsstid*

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn, jf. pkt.8.1.2 under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap.14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

#### 8.3.2 *Rett til fødselspermisjon*

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med full lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjon er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til annen stilling når stillingen er tiltrådt.

#### 8.3.3 *Arbeid under svangerskapet*

Hvis arbeidet p.g.a. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter pkt. 8.2 inntil nedkomsten, så fremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

#### 8.3.4 *Amming*

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 1 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Så lenge barnet er under 1 år og du har minst sju timer arbeidstid inkludert pause.

#### 8.3.5 *Omsorgspermisjon for foreldre/partnere*

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de to siste årene.

#### 8.3.6 *Fedrekvote*

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-19.

#### 8.3.7 *Varslingsplikt:*

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjon etter pkt.8.3 skal avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7

#### 8.3.8 *Ny permisjon*

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninntått i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

### 8.4 *Barns og barnepassers sykdom*

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9.

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

#### 8.4.1 *Rett til full lønn*

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdløven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.4.2 Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

### 8.5 **PERMISJON**

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

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

## § 9 **LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT**

### 9.1 *Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser*

Tilsatte arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

### 9.2 *Lønnens størrelse*

#### 9.2.1 *Forsørger*

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn 3G. For definisjon av samboer, se pkt. 10.2.B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

#### 9.2.2 *Arbeidstaker uten forsørgeransvar*

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

#### 9.2.3 *Gjeninntredelse i stillingen*

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

## **§ 10 YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER**

*10.1* Det opptas drøftelser i avtaleperioden vedrørende en mulig innføring av gruppelivsforsikring.

## **§ 11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM**

Virksomheten skal ha en yrkesskadeforsikring.

## KAP. 2 LØNSSYSTEM

### § 1 LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNSBESTEMMELSER

#### 1.1 *Lønnsansiennitet (Alle spørsmål om ansiennitet vil være avhengig av lønnsregulativ el l)*

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

#### 1.2 *Bruttolønn*

Lønssystemet er et produksjonsbasert lønssystem.

- 1.2.1 Lærere som bruker egen bil, får utbetalt et tillegg på \_\_ kr pr time i tillegg til ordinær lønn når bilen blir stående pga kurs i klasserom innenfor normal arbeidstid.

#### 1.3 *lønn og ansiennitet tabell*

Stillingsgruppe	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Trafikk lærer med 2 års utdanning							
Trafikk lærer med 60 STP relevant utdanning utover kravet							
Stillinger med 120 STP relevant utdanning utover kravet							

For opplæring kl BE og AM utbetales et tillegg på \_\_ kr pr time i tillegg til ordinær lønn.  
For opplæring kl MC utbetales et tillegg på \_\_ kr pr time i tillegg til ordinær lønn.

Ved Trafikalt grunnkurs på dagtid med over 12 elever utbetales et tillegg på \_\_ kr per time.

#### **1.4 Lønn for deltidstillinger**

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

#### **1.5 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønnete som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke. Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstiltsatte i samme arbeidsområde.

#### **1.6 Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.**

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

#### **1.6 Avlønning av vikarer**

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

#### **1.7 Utlønningsform**

Utlønning skjer via bank.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

Lønnsavregningen skal være slik utformet at arbeidstakerne kan kontrollere at avregning er i overensstemmelse med utført arbeid.

#### **1.8 Lønnssamtale**

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i felleskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

#### **1.9 Overgangsbestemmelse**

Ingen skal som følge av overgang til denne overenskomst gå ned i lønn og arbeidsvilkår. Arbeidstaker har rett på normale arbeidsvilkår i oppsigelsestiden.



### **Kap 3 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING**

#### **3.1 *Plikt til å utføre stedfortredertjeneste***

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

#### **3.2 *Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling***

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke, utbetales den høyere lønnede 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.

#### **3.3 *Ferie/ferievikariat***

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

#### **3.4 *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 ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

## **KAP. 4 PENSJONSFORHOLD**

### ***4.1 - TJENESTEPENSJONSORDNING***

Virksomheten skal ha en tjenstepensjonsordning for sine tilsatte, som minst tilfredsstillende lovens krav.

Pensjonsordningen, herunder innskuddsnivået, drøftes mellom styret og de tillitsvalgte en gang pr. år. Konklusjonene settes opp som protokoll.

### ***4.2 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)***

Med avtalefestet pensjon - AFP - menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vilkår for avtalefestet pensjon i LO/NHO-området, og minst ha det som er avtalt i AFP i andre ordninger.

## **KAP. 5 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER.**

**5.1** Partene kan i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om lønnplassering av enkeltstillinger eller grupper av stillinger dersom:

- Stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt endret.
- Det er oppstått problemer med å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere.
- Dersom partene ved tariffrevisjonen, herunder 2. avtaleårs forhandlinger, ellers er blitt enige om å føre slike forhandlinger, ev. innenfor en avsatt økonomisk ramme.

### ***5.2 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.

## KAP. 6 SÆRSKILTE BESTEMMELSER

### 6.1 *Godtgjøring ved tjenestereiser*

Godtgjøring ved tjenestereiser skal følge de til enhver tid gjeldende bestemmelser og satser i statens reiseregulativ.

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom arbeidstid inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

### 6.2 *Bruk av skolebil.*

Skolebilordning avtales lokalt ut ifra to ordninger:

1: Arbeidstaker disponerer yrkesbil som parkeres på hjemmeadresse etter endt arbeidsdag. Arbeidstaker har ansvar for at normalt vedlikehold blir utført på den yrkesbilen som arbeidstager disponerer.

2: Arbeidstaker disponerer egen godkjent skolebil som godtgjøres etter staten sine takster for skattefri bilgodtgjørelse. Arbeidstaker er da selv ansvarlig for å ha tilgang på godkjent skolebil. Arbeidstager er ansvarlig for alle kostnader ved bruk av egen skolebil, med unntak av parkeringsavgift ved trafikkskolens undervisningslokale.

### 6.3 *Bortfall av timer*

Timer som faller bort på grunn av teknisk svikt der arbeidsgivers bilen ikke er i forskriftsmessig stand, eller hvor elever ikke møter opp til avtalt tid, skal ikke belastet den enkelte lærer.

### 6.4 *Nettbrett*

Bedriften anskaffer nettbrett til alle ansatte trafikklærere. Nettbrett skal oppbevares i skolebilen eller bedriftens lokale. Nettbrett er ikke tiltenkt privat bruk, og den enkelte ansatte er ansvarlig for eventuelle skader og misbruk hvis brettet benyttes privat.

## KAP. 7 VARIGHET - REGULERING 1. AVTALEÅR

### 7.1 *Regulering 1. avtaleår*

Det forhandles om reguleringer for 1. avtaleår pr. 1.juni 2024 på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 1. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 dagers varsel.

### 7.2 *Varighet*

Overenskomsten gjøres gjeldende til 01.01. 2026

Hvis overenskomsten til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 - tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Sted .....

Dato .....

XX Trafikkskole

Skolenes landsforbund

.....

.....

## Vedlegg 1

### Avtale om korte velferdspermisjoner

Partene er enige om at følgende avtale om velferdspermisjoner gjelder ved virksomheter. Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, av inntil 5 dagers varighet. Partene lokalt avtaler retningslinjer for hvordan ordningen skal praktiseres. Ordningen betales med ordinær lønn og skal minst omfatte:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

Nødvendig reisetid kommer i tillegg.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut/kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.
3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det er forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
4. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller innleggelse på sykehus.
5. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i nærmeste familie.

Rett til permisjon ved barn og barnepassers sykdom i hht arbeidsmiljøloven § 12-9 og overenskomsten § 8.4.

6. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
8. Permisjon til å følge barn ved tilvenning i barnehage/SFO og første gang de begynner på skole.
9. Permisjon ved egne barns konfirmasjon.
10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
11. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som i et ekteskapslignende forhold har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år.

## Vedlegg 2

### Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter bør gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

#### Lønnspolitiske drøftinger

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlings-sammenslutningsmodellen.

#### I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebtes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

#### Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

#### Gjennomføring av forhandlinger

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.