



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for

Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler

2014

Cirkulære af 6. maj 2014

Modst.nr. 021-14

PKAT nr. 0223, 0230, 0237, 0241

J.nr. 12-333/51-60

Dataark

PKAT med specifikation	<p>0223 – Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler med tjenestemandslignende pensionsordning</p> <p>0230 – Ledere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med tjenestemandslignende pensionsordning</p> <p>0237 – Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler med forsikringsmæssig pensionsordning</p> <p>0241 – Ledere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med forsikringsmæssig pensionsordning</p>
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation (LC) og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (CO10) (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget Organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsens Gade 10, 4. sal 1153 København K Tlf.: 33 76 86 96 Fax: 33 76 86 97 Email: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Frie Skolers Lærerforening Danmarks Lærerforening Jf. cirkulærebemærkningerne til organisationsaftalens § 26.
Pensionsordning	Lærernes Pension
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	7
Ikrafttræden	10

Bilag A

Organisationsaftale

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv. 11

§ 1. Dækningsområde	11
§ 2. Ansættelse	12
§ 3. Deltidsbeskæftigelse	13

Kapitel 2. Løn mv. 14

§ 4. Løn til lærere og børnehaveklasseledere (fra 1. august 2013)	14
§ 4a. Løn til lærere og børnehaveklasseledere (1. april 2009-31. juli 2013)	16
§ 5. Tillæg	18
§ 6. Lønanciennitet	18
§ 7. Løn til ledere	20
§ 8. Lønintervaller	21
§ 9. Ledere ved frie grundskoler	22
§ 10. Ledere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler	23
§ 11. Indplacering og lønfastsættelse	24
§ 12. Skift mellem intervaller	25
§ 13. Funktion som souschef ved en fri grundskole	26
§ 14. Funktion i højere stilling	26
§ 15. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler	26
§ 16. Lønregulering	27
§ 17. Pension (Ansatte med en forsikringsordning)	27
§ 18. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)	28
§ 19. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag	28
§ 20. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	29

Kapitel 3. Arbejdstid 32

§ 21. Arbejdstid	32
§ 22. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg ved frie grundskoler mv.	32

Kapitel 4. Fravær	33
§ 23. Ferie	33
§ 24. Særlige feriedage	33
§ 25. Tjenestefrihed	34
Kapitel 5. Opsigelse og afsked	34
§ 26. Opsigelsesvarsler mv.	34
§ 27. Forhandlingsprocedure ved afsked	36
§ 28. Indbringelse for faglig voldgift	37
§ 29. Bortvisning	39
Kapitel 6. Øvrige vilkår	40
§ 30. Funktionærbolig	40
§ 31. Flyttegodtgørelse	40
§ 32. Jubilæumsgratiale	40
Kapitel 7. Timelønnede	41
§ 33. Ansættelse	41
§ 34. Løn	41
§ 35. Opsigelse	42
§ 36. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede	42
Kapitel 8. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler	43
§ 37. Fælles bestemmelser	43
§ 38. Lærere	43
§ 39. Ledere	43
§ 40. Lokalaftaler	44
Kapitel 9. Ikrafttræden mv.	44
§ 41. Ikrafttræden mv.	44
Bilag 1. Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 5 (basislønnede)	47
Bilag 2. Den lokale tillægsgdannelse	51

Bilag 3. Protokollat til organisationsaftalen om særlige bestemmelser for ansatte, der er overgået til de nye lønsystemer mv.	55
Bilag 3a. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte der overgik til nyt lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004.....	61
Bilag 4. Aftale om pensionsforhold	65
Bilag 5. Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler	69
Bilag 6. Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler	71
Bilag 7. Tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik	75
Bilag 8. Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark	77
Bilag 9. Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling	79
Bilag 10. Aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler	81

Cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler

Generelle bemærkninger

1. Organisationsaftale af 11. juli 2011 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område fornyet til den 31. marts 2015 med de ændringer og på de vilkår, der fremgår af lovens bilag 3.

Finansministeriet har til brug for ansættelsesmyndighederne udarbejdet vedlagte bilag A, hvor ændringerne er indarbejdet i den hidtil gældende organisationsaftales tekst eller omtalt i cirkulærebemærkningerne.

I bilag A er en række datoer og underskrifter sat i kantede parenteser. Hermed tilkendes alene, at der er tale om datoer og underskrifter fra det hidtil gældende cirkulære.

Bilag A har først virkning fra den 1. august 2014.

For tiden indtil den 1. august 2014 henvises til Finansministeriets cirkulære nr. 9369 af 9. august 2011 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Perst. nr. 033-11).

Det midlertidige lønsystem forlænges frem til 31. juli 2013, hvorefter den fælles forståelse om ændringen af lønsystemet udmøntes, *jf. lovens bilag 3, pkt. C.*

I forhold til det tidligere udsendte cirkulære af 24. marts 2014 (Modst. nr. 011-14) er der foretaget en rettelse i § 4, stk. 3 vedr. ydelse af uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI på basisløntrin 4.

Af aftalen om et nyt lønsystem, som parterne indgik den 23. april 2013, fremgår det ikke, at der ydes et ureguleret ikke-pensionsgivende tillæg til lærere på basisløntrin 4.

Imidlertid er parterne enige om, at det ikke har været hensigten, at lærerne på basisløntrin 4 ikke skulle have dette tillæg. Cirkulæret er derfor blevet rettet til således, at der ydes et tillæg svarende til tillægget for basisløntrin 3 (og den tidligere garantiløn – teknisk trin 4).

2. Organisationsaftalen (bilag A) supplerer den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation (LC) og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (CO10).

3. Alle lønninger og tillæg i organisationsaftalen (bilag A) og bilag er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

4. *Stillingskategorier ved frie grundskoler*

Det er ved indgåelsen af organisationsaftalen (bilag A) lagt til grund, at en fri grundskole kan oprette følgende stillinger og funktioner:

1. Stillinger som **børnehaveklasseleder** i det for undervisningen nødvendige omfang.
2. Stillinger som **lærer** i det for undervisningen nødvendige omfang.
3. En stilling som **skoleleder**, jf. bestemmelser i lov om frie grundskoler om, at der skal ansættes en skoleleder ved hver skole.
4. Ved grundskoleafdelinger ved private gymnasier oprettes en stilling som **afdelingsinspektør**. Endvidere kan der oprettes en stilling som **viceafdelingsinspektør**. Er der ved afdelinger med 65 elever og derover ikke udpeget en viceafdelingsinspektør, varetages souschef-funktionen som anført i pkt. 7, b eller c.
5. Ved skoler med 65 elever og derover kan der oprettes en stilling som **vice-skoleinspektør/viceforstander**. Stillinger som viceskoleinspektør, der er oprettet efter de regler, der var gældende indtil 31. marts 1995, skal nedlægges ved ledighed, hvis skolen på dette tidspunkt har færre end 65 elever.
6. Ved skoler, der er opdelt i afdelinger efter funktionsmæssige kriterier, kan der oprettes stillinger som **afdelingsleder**. Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen - under ansvar over for skolelederen.

7. Ved skoler med 35 - 64 elever kan der oprettes en funktion som **souschef**. Ved skoler med 65 elever og derover skal der oprettes en funktion som souschef. Funktionen varetages således:
- a) Hvis der er ansat en viceskoleinspektør, varetager viceskoleinspektøren funktionen.
 - b) Hvis der er oprettet en (eller flere) stilling(er) som afdelingsleder, men ingen stilling som viceskoleinspektør, varetages souscheffunktionen af en afdelingsleder.
 - c) Er der hverken oprettet en stilling som afdelingsleder eller viceskoleinspektør, varetages souscheffunktionen af en lærer.

Skolens elevtal fastsættes ved opgørelse af det faktiske antal elever. Elever i skolefritidsordning tæller ikke med i opgørelsen.

5. *Beskæftigelse ved skolens fritidsordning*

Finansministeriet er indforstået med, at overenskomstens (bilag A's) bestemmelser, herunder om løn og pension, også finder anvendelse for en børnehaveklasseleders eventuelle arbejdstimer i skolens fritidsordning, såfremt beskæftigelsesgraden efter denne organisationsaftale i øvrigt udgør minimum 70 pct. Arbejdstiden i skolefritidsordningen opgøres efter de for skolefritidsordningen gældende regler.

For ansatte, der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, forudsættes det, at der sker indbetaling af pensionsbidrag for den samlede beskæftigelse.

6. *Stillingskategorier ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler*

Det er ved indgåelsen af organisationsaftalen (bilag A) lagt til grund, at efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler kan oprette følgende stillinger:

1. En stilling som **forstander**
2. En stilling som **viceforstander**
3. Ved skoler, der er opdelt i afdelinger efter funktionsmæssige kriterier, kan der oprettes stillinger som **afdelingsleder**. Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen - under ansvar over for forstanderen.

Hvis der er oprettet en (eller flere) stilling(er) som afdelingsleder, men ingen stilling som viceforstander, varetages funktionen som stedfortræder (souscheffunktionen) af en afdelingsleder.

4. Stillinger som **lærer**

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2013. Samtidig ophæves cirkulære af 24. marts 2014 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Modst.nr. 011-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 6. maj 2014

P.M.V.

E.B.

Carsten Carlsen

Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler

Nærværende organisationsaftale supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og LC og CO10.

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

1. Kapitel 2, § 4 (Lønanciennitet)
2. Kapitel 4, § 13, stk. 1 (Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål)
3. Kapitel 5, (Opsigelse og afsked)
4. Kapitel 6, § 20 (Flyttegodtgørelse)
5. Kapitel 6, § 22 (Arbejdstøj)
6. Kapitel 7, (Timelønnede), med undtagelse af § 27 (Opsigelse)
7. Kapitel 8, (Elever)

Derudover finder følgende bestemmelse ikke anvendelse for ansatte ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler:

1. Kapitel 3, § 11 (Arbejdstidsbestemte tillæg mv.)

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen gælder for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler samt ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i fællesoverenskomstens § 1, stk. 4, pkt. 1 e), finder fællesoverenskomsten og organisationsaftalen også anvendelse for de an-

satte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandslignende pension.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Ved frie grundskoler forstås friskoler og private grundskoler, som de er defineret i lov om friskoler og private grundskoler mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 166 af 25. februar 2013.

Ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler forstås skoler, som de er defineret i lov om folkehøjskoler, efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler (frie kostskoler), jf. lovbekendtgørelse nr. 689 af 22. juni 2011.

§ 2. Ansættelse

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

Stk. 2. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres ved ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse ske.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

Ved tidsbegrænset ansættelse forstås i denne aftale en ansættelse, hvor tidspunktet for ansættelsens ophør fastsættes på ansættelsestidspunktet.

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Tidsbegrænset ansættelse kan eksempelvis benyttes ved

- 1. vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende),*
- 2. vikariater ved sygdom,*
- 3. varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed*

Den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange elever der vil blive tilmeldt undervisningen, kan ikke i sig selv begrunde en tidsbegrænset ansættelse.

Ansættelsen forudsættes at være af mindst 3 måneders varighed.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 33, stk. 2.

*For lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler gælder følgende:
Er der en kortere periode mellem to undervisningsforløb, kan dette ikke indebære, at ansættelserne gøres tidsbegrænsede, hvis tilsvarende undervisningsfrie perioder (0-dage eller tilsvarende efter arbejdstidsreglerne) kunne indgå i tjenesteplanerne for de varigt ansatte lærere.
Ved ansættelsen kan beskæftigelsesgraden fastsættes under hensyntagen til sådanne kortere perioder*

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Det er en forudsætning, at den ansatte udviser loyalitet over for skolens målsætning og grundlag under særligt hensyn til skolens status som fri skole, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med.

Den ansatte har til enhver tid ret til af skolen at få bekræftet, i hvilket tidsrum ansættelsesforholdet har været, med hvilket arbejde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, og hvilken løn den ansatte oppebærer.

§ 3. Deltidsbeskæftigelse

Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Stk. 2. Fuldtidsbeskæftigede kan opnå nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, hvis tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset for et eller to skoleår eller gives indtil videre. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 3. Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt ansættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Det er en betingelse for fortrinsretten til ledige timer, at den deltidsbeskæftigede, der ønsker højere arbejdstid/fuld tid, efter skolens vurdering er kvalificeret til at varetage de ledige timer.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Tillæg i henhold til bilag 1, pkt. 6 (tillæg til souschefer på frie grundskoler), ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Tillæg i henhold til § 22 om ulempegodtgørelse (til lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og private gymnasiers grundskoleafdelinger) ydes med halvdelen til ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid, jf. § 22, stk. 3.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 4. Løn til lærere og børnehaveklasseledere (fra 1. august 2013)

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 5.

Stk. 2. Basislønnen for lærere og børnehaveklasseledere afhænger af ancienniteten.

Lærere:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	279.695
2	4 år	298.044
3	8 år	325.699
4	12 år	351.388

Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	266.588
2	4 år	279.695
3	8 år	290.311
4	12 år	309.054

Stk. 3. Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

Lærere:

Basisløntrin	III kr.	IV kr.	V kr.	VI kr.
1	3.900	6.900	10.800	13.800
2	3.300	5.700	9.000	11.400
3	2.100	3.900	6.000	7.500
4	2.100	3.900	6.000	7.500

Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
1	4.500	7.500	12.000	15.000
2	3.900	6.900	10.800	13.800
3	3.600	6.300	9.900	12.600
4	3.600	6.300	9.900	12.600

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Overgangsbestemmelserne for lærere og børnehaveklasseledere, der overgik til basislønsystemet pr. 1. august 2000 og pr. 1. august 2004, gælder fortsat og fremgår af bilag 3a.

Til lærere og børnehaveklasseledere ydes med virkning fra 1. august 2014 et særligt tillæg på 2.800 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2012 niveau), jf. protokollater om arbejdstid mv. for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og protokollater om arbejdstid mv. for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler.

Stk. 4. Til lærere og børnehaveklasseledere, der indplaceres på basisløntrin 1-3, og som har mindre end 12 års anciennitet, ydes et ikke-pensionsgivende OK 2008 tillæg på:

Basisløntrin	Kr.
1	5.200
2	7.900
3	7.900

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 4:

OK 2008 tillæg bortfalder ved oprykning til basisløntrin 4.

Stk. 5. Ansatte, der pr. 1. april 2013 har 12 års anciennitet og derover vil med indplacering på trin 4 oppebære den samme løn som hidtil. Overstiger den nuværende samlede faste løn (eksklusiv pension) pr. 1. april 2013 niveauet for trin 4 (eksklusiv pension), ydes et pensionsgivende varigt ”trin 4- tillæg” til udligning af forskellen.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 5:

Varige og midlertidige kvalifikations- og funktionstillæg, midlertidige pensionsgivende OK08-tillæg (§ 4a, stk. 6 i organisationsaftale af 11. juli 2011) samt særlige midlertidige ikke-pensionsgivende OK08-tillæg (§4a, stk. 7 i organisationsaftalen af 11. juni 2011) konverteres pr. 1. august 2013 til et pensionsgivende varigt trin-4-tillæg.

§ 4a. Løn til lærere og børnehaveklasseledere (1. april 2009 – 31. juli 2013)

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 5.

Stk. 2. Basislønnen for lærere og børnehaveklasseledere afhænger af ancienniteten.

Lærere:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	279.695
2	4 år	298.044
3	8 år	325.699
Garantiløn		Garantiløn kr.
Teknisk trin 4	12 år	351.388

Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	266.588
2	4 år	279.695
3	8 år	290.311
Garantiløn		Garantiløn kr.
Teknisk trin 4	12 år	309.054

Stk. 3. Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

Lærere:

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
1	3.900	6.900	10.800	13.800
2	3.300	5.700	9.000	11.400
3	2.100	3.900	6.000	7.500
Garantiløn				
Teknisk trin 4	2.100	3.900	6.000	7.500

Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
1	4.500	7.500	12.000	15.000
2	3.900	6.900	10.800	13.800
3	3.600	6.300	9.900	12.600
Garantiløn				
Teknisk trin 4	3.600	6.300	9.900	12.600

Stk. 4. Til lærere og børnehaveklasseledere, der indplaceres på basisløntrin 1-3, og som har mindre end 12 års anciennitet, ydes et midlertidigt ikke-pensionsgivende OK 2008 tillæg på:

Basisløntrin	Kr.
1	5.200
2	7.900
3	7.900

Stk. 5. Garantilønnen (teknisk trin 4) udgør den mindste samlede faste pensionsgivende løn for ansatte, der har 12 års anciennitet og derover. I den samlede løn indgår løn efter stk. 2, lokalt aftalte tidsubegrænsede kvalifikationstillæg, herunder udligningstillæg og lokalt aftalte tidsubegrænsede funktionstillæg, der ydes til bestemte løntrin eller generelt for lærere. Midlertidige tillæg, herunder øvrige funktionstillæg, der er knyttet til varetagelse af særlige funktioner, der varetages af enkeltpersoner eller af særlige grupper af medarbejdere, indgår ikke i beregningen. Oppebærer den ansatte efter 12 års anciennitet ikke garantilønnen, ydes et særligt midlertidigt garantitillæg til udligning af forskellen. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 6. OK 2008 tillæg efter stk. 4 bortfalder ved opnåelse af 12 års anciennitet. Såfremt den ansatte inklusiv midlertidigt garantitillæg efter stk. 5 får en lønnedgang, ydes et midlertidigt *pensionsgivende* OK 2008 tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 7. Allerede ansatte, der pr 1. april 2009 har 12 års anciennitet og derover er med virkning fra dette tidspunkt mindst sikret en samlet lønfremgang på 7.900 kr. årligt ekskl. pensionsbidrag. Er lønfremgangen, beregnet efter stk. 5,

pr. 1. april 2009 mindre end 7.900 kr. årligt ekskl. pensionsbidrag, ydes forskellen som et særligt midlertidigt ikke-pensionsgivende OK 2008 tillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 4a, stk. 7:

Stk. 7 vedrører alene lærere og børnehaveklasseledere, der den 1. april 2009 var ansat ved skolen.

Cirkulærebemærkninger til § 4a:

§ 4a blev ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt som en midlertidig bestemmelse. Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne aftalt at videreføre den midlertidige garantiløn og OK 2008 tillæggene i endnu en overenskomstperiode.

§ 5. Tillæg

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt kvalifikations- og funktionstillæg, jf. bilag 1.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 3. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Med hensyn til den lokale tillægsgdannelse henvises til bilag 2.

§ 6. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges lønanciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Oprykning til næste trin i basislønskalaen sker efter opnåelse af den anciennitet, der er angivet i § 4, stk. 2.

Stk. 2. Ved ansættelse i stillinger som lærer medregnes beskæftigelse med undervisning og/eller ledelse i folkeskolen og ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og eksamenskurser i lønancienniteten. Beskæftigelse som børnehaveklasseleder medregnes i lønancienniteten som lærer, hvis den pågældende samtidig har været ansat som lærer.

Stk. 3. For ansatte ved husholdningsskoler, der har gennemgået uddannelsen til ernærings- og husholdningsøkonom, professionsbachelor i ernæring og sundhed eller husholdningslærer, medregnes tidligere ansættelse, hvor denne uddannelse har været en forudsætning for ansættelsen, ved fastsættelsen af løn-ancienniteten. Tilsvarende gælder for ansatte ved håndarbejdsskoler, der har gennemgået uddannelsen til håndarbejds lærer.

Stk. 4. Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed ved børnehaveklasser i folkeskolen, ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner i lønancienniteten.

Stk. 5. Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:

Deltidsansattes optjening af lønanciennitet sker på grundlag af den beskæftigelsesgrad, der ligger til grund for udbetaling af månedslønnen. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærerens/ børnehaveklasselederens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Stk. 6. Hvis en ansat i en periode har (haft) mere end en deltidsansættelse, kan ansættelserne sammenlægges til brug for beregning af lønanciennitet i henhold til stk. 5.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 6:

Det påhviler den ansatte at dokumentere de deltidsansættelser, der ønskes sammenlagt til brug ved beregning af lønancienniteten.

Stk. 7. Har en ansat flere samtidige deltidsansættelser ved samme skole efter denne organisationsaftale, anses disse som én ansættelse ved opgørelse af beskæftigelsesgraden i henhold til stk. 5.

Stk. 8. I ganske særlige tilfælde kan lønancienniteten forhøjes ved ansættelsen, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til stk. 2 og 3. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 9. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

§ 7. Løn til ledere

Ledere ved frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der ansættes i egentlige lederstillinger, aflønnes efter et decentralt intervallønsystem, jf. § 9 og § 10. Hvert interval angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales.

Stk. 2. Ud over intervallønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Lønssystemet er et intervallønsystem med flere intervaller, der er afhængig af skolestørrelse og for frie grundskoler endvidere af antallet af kostelever. For efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår antallet af specialelever med en vægt på 1,5, jf. § 10, stk. 2. Intervallet angiver rammerne for, hvilken løn der kan aftales for en leder.

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg inden for intervallet, der er knyttet til særlige funktioner og opgaver.

Udover intervallønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats. Aftale om engangsvederlag indgås efter de i § 11 beskrevne retningslinjer.

Der kan som hidtil ydes resultatløns i form af tillæg, jf. bilag 2 og fællesoverenskomstens § 5.

Formålet med lønsystemet er at skabe sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Endvidere giver systemet lokal fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af ledere.

Den aftalte løn for en leder kan ændres ved indgåelse af en ny aftale. Der er således mulighed for med passende mellemrum at vurdere, hvorvidt varetagelsen af stillingen er i overensstemmelse med de forudsætninger, der indgik ved lønfastsættelsen, og om der derfor er behov for at justere den enkelte leders aflønning.

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation enighed om, at de i bilag 5 nævnte eksempler på elementer anbefales overvejet i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

Ledere er ikke omfattet af reglerne om særskilt ulempegodtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter. Der kan tages hensyn til eventuelle, særlige ulemper i forbindelse med lønfastsættelsen.

Finansministeriet har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Undervisningsministeriet. Det er forudsat, at aftalekompetencen delegeres af Undervisningsministeriet til de enkelte skolers bestyrelser.

Lærernes Centralorganisation har tilsvarende delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Frie Skolers Lærerforening for så vidt angår frie grundskoler og efterskoler og Danmarks Lærerforening for så vidt angår private gymnasiers grundskoleafdelinger samt husholdnings- og håndarbejdsskoler. Lønnen skal herefter fastsættes ved aftale mellem skolens bestyrelse og den aftaleberettigede lærerorganisation.

§ 8. Lønintervaller

Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012 afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner, inden for de grundbeløbsrammer, der fremgår af nedenstående bestemmelser.

Intervallønsystemet indeholder flere intervaller for hver skoleform. Skolens størrelse er afgørende for, hvilket interval der finder anvendelse til aflønning af en leder.

§ 9. Ledere ved frie grundskoler

Skolestørrelsen ved *frie grundskoler* opgøres ved det faktiske antal elever pr. 5. september hvert år (jf. Undervisningsministeriets tilskudssystem).

Stk. 2. Stillinger som **skoleleder** ved frie grundskoler:

<u>Skoler med</u>	<u>Intervalløn</u>
99 elever og derunder	368.295 – 438.154
100-349 elever	403.683 – 484.027
350 elever og derover ¹	439.071 – 528.589

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2:

Antallet af elever opgøres pr. 5. september og danner grundlag for intervallet pr. 1. august samme år.

Ledere, der blev henført til et lavere løninterval ved omlægningen af lønintervallerne pr. 1. august 2003, bevarer den hidtidige løn som en personlig ordning. Eventuelle fremtidige lønændringer kan dog kun aftales inden for det interval, som lederen er henført til.

Stk. 3. Til stillinger som **skoleledere ved skoler med kostafdeling** forhøjes de i stk. 2 nævnte intervalleres bund og top med følgende beløb:

<u>Skoler med</u>	<u>Intervallerets bund</u>	<u>Intervallerets top</u>
Under 25 kostelever	35.388	26.213
25 kostelever og derover men under 60 kostelever	52.426	43.252
60 kostelever og derover	70.776	61.601

Stk. 4. Stillinger som **afdelingsinspektør ved private gymnasiers grundskoleafdelinger:**

<u>Intervalløn</u>
368.295 - 484.027

Stk. 5. Stillinger som **viceskoleinspektør/viceforstander og viceafdelingsinspektør** ved private gymnasiers grundskoleafdeling:

¹ Intervallet ved Randers Realskole udgør 439.071 – 583.637 kr.

<u>Skoler med</u>	<u>Intervalløn</u>
Under 350 elever	368.295 - 438.154
350 elever og derover	394.509 - 457.814

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 5:
Jf. cirkulærebemærkninger til stk. 2.*

*Stk. 6. Stillinger som **afdelingsleder**:*

<u>Intervalløn</u>
351.257 – 438.154

*Stk.7. Stillinger som **afdelingsledere ved en kostskoles boafdeling**:*

<u>Intervalløn</u>
351.257 – 466.988

*Stk. 8. Til afdelingsledere, der varetager funktion som **souschef**, ydes et pensionsgivende tillæg på 19.300 kr. i årligt grundbeløb.*

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 8:
Souschefstillægget er pensionsgivende både for ledere med forsikringspensionsordning og for ledere med tjenestemandspensionsordning*

§ 10. Ledere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler
Skolestørrelsen ved *efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler* er angivet i antal årselever.

Stk. 2. Ved skoler, der af Undervisningsministeriet er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår hver af disse elever med en vægt på 1,5 ved indplacering i lønintervallerne.

*Stk. 3. Stillinger som **forstander**:*

<u>Skoler med</u>	<u>Intervalløn</u>
Under 100 årselever	420.722 – 493.201
100 årselever og derover	456.110 – 528.589

Stk. 4. Stillinger som viceforstander:

<i>Skoler med</i>	<u>Intervalløn</u>
Under 100 årselever	368.295 – 438.154
100 årselever og derover	394.509 – 457.814

Stk. 5. Stillinger som afdelingsleder:

<u>Intervalløn</u>
351.257 – 438.154

*Stk. 6. Til afdelingsledere, der varetager funktionen som **souschef**, ydes et pensionsgivende tillæg på 19.300 kr. i årligt grundbeløb.*

Cirkulærebemærkninger § 10, stk. 6:

Souscheftillægget er pensionsgivende både for ledere med forsikringspensionsordning og for ledere med tjenestemandspensionsordning.

§ 11. Indplacering og løfstatsættelse

Aftale om aflønning indgås på grundlag af en forhandling mellem skolens bestyrelse og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Cirkulærebemærkninger § 11, stk. 2:

For ledere ved frie grundskoler og efterskoler sendes resultatet til Frie Skolers Ledere. For ledere ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger og ledere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler sendes resultatet til Danmarks Lærereforening.

Stk. 3. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 3 uger (juli måned fraregnet) fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med skolens bestyrelse. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Såfremt den ansatte ikke ønsker selv at forhandle aflønning med skolens bestyrelse, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftale herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 5. I forbindelse med nybesættelse af en stilling skal stillingsopslaget angive lønintervallets bund og top, ligesom skolerne kan angive deres udspil til lønniveau.

Stk. 6. Spørgsmål om aflønning skal så vidt muligt afklares inden lederens tiltræden. Hvis dette ikke er muligt, kan der i indtil 3 måneder ydes løn efter skolens løntilbud ved ansættelsen. Er der herefter ikke opnået enighed om en aftale, udgør lønnen intervallets bund.

Stk. 7. For nyetablerede skoler fastsættes lønnen i det interval, der finder anvendelse i henhold til antal (års)elever på etableringstidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Ledere, der ved indplaceringen i intervallønsystemet pr. 1. oktober 1997 havde en højere løn end intervallets top, og som efter de hidtidige bestemmelser fik et personligt tillæg til udligning af forskellen mellem intervallets top og den hidtidige faste løn, kan fortsat opretholde dette tillæg på de hidtidige betingelser.

§ 12. Skift mellem intervaller

Skift fra et lavere interval til et højere interval, jf. § 9 og § 10, som følge af højere (års)elevtal sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere (års)elevtal, som mindst svarer til antallet af (års)elever i det højere interval.

Stk. 2. Ved fald i (års)elevtal (med deraf følgende nedrykning til et lavere interval) bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, såfremt lønnen overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval.

Cirkulærebemærkninger § 12, stk. 2:

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere (års)elevtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et (års)elevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i § 12, stk. 1.

§ 13. Funktion som souschef ved en fri grundskole

En ansats varetagelse af en funktion som souschef ved en fri grundskole mv., hvortil der ydes tillæg i henhold til bilag 1, stk. 6, eller i henhold til § 9, stk. 8, eller § 10, stk. 6, kan opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter tillægget bortfalder.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Om opsigelse af tillæg i øvrigt henvises til § 20, stk. 7.

§ 14. Funktion i højere stilling

Hvis skolens ledelse beslutter, at en ansat midlertidigt skal fungere i en højere stilling, ydes funktionsvederlag efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2. Ved funktion i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. §§ 7-12, beregnes funktionsvederlaget i forhold til den løn, der konkret aftales for den pågældende efter bestemmelserne om intervalløn. Der forudsættes enighed med den ansatte om et lønforslag, der sendes til vedkommende forhandlingsberettigede organisation, jf. § 11. Opnås der ikke enighed med vedkommende organisation, er den ansatte dog forpligtet til midlertidigt at fungere i den pågældende stilling i funktionsperioden, dog maksimalt 6 måneder. Funktionsvederlaget beregnes i så tilfælde i forhold til det lønforslag, der er fremsendt til organisationen.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, kan en ansat i indtil 3 måneder pålægges at fungere i en højere stilling, der er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. §§ 7-12, med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og intervallets bund.

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Det er forudsat, at funktion i højere stilling ikke medfører lønnedgang.

§ 15. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler

Efter aftale med den pågældende kan en lærer midlertidigt fungere som børnehaveklasseleder.

Stk. 2. Ved en lærers funktion som børnehaveklasseleder aflønnes den pågældende som lærer og optjener herunder lønanciennitet som lærer.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Funktionen som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler kan maksimalt udgøre 25 pct. af arbejdstiden over 4 år.

§ 16. Lønregulering

Følgende løndelev reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning:

- a) Basislønnen efter § 4, stk. 2 og § 4a, stk. 2
- b) Centralt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg mv. efter § 5, stk. 1, og tillæg efter § 4, stk. 4 - 5 og § 37, stk. 3 og § 4a, stk. 4, 5, 6 og 7
- c) Lokalt aftalte funktionstillæg efter § 5, stk. 2
- d) Eventuelt personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønsystemet
- e) Løn og tillæg efter §§ 8-12 (løn til ledere)
- f) Arbejdstidsbestemte tillæg efter § 22, stk. 3.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 3, medmindre andet aftales.

§ 17. Pension (Ansatte med en forsikringsordning)

Skolen betaler pensionsbidrag til Lærernes Pension for ansatte, bortset fra ansatte der som personlig ordning har pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse, eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 17,3 pct. af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndelev:

- a) Lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 4 og § 4a
- b) Varige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3 (herunder personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønsystemet)
- c) Tillæg efter § 4, stk. 5.
- d) Midlertidige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3
- e) Intervalløn efter § 9 og § 10
- f) Tillæg efter bilag 1 i det omfang det fremgår heraf.

Midlertidige ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt før 1. april 2002, er fortsat ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4, og § 7, stk. 2, og resultatløn.

Stk. 4. Skolen indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension.

Stk. 5. Fællesoverenskomstens § 7, stk. 3, finder anvendelse for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse.

Cirkulærebemærkninger til § 17:

Skolen afholder den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsbidraget beregnes direkte af basislønnen, inkl. eventuelle pensionsgivende tillæg.

I forbindelse med overgang til basislønssystemet beregnes pensionsbidraget af basislønnen og evt. personligt tillæg, jf. overgangsbestemmelserne.

§ 18. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)

Vilkårene for ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning er aftalt i protokollat til denne aftale, jf. bilag 3 og 4.

§ 19. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter organisationsaftalen har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 2. Skolen indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

Cirkulærebemærkninger til § 19:

Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankedag.

§ 20. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke en valgt tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem skolen og organisationen (Frie Skolers Lærerforening eller Danmarks Lærerforenings lokale kreds).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås aftale om supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

Stk. 2. Der gennemføres på den enkelte skole en årlig lønforhandling mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten. Lønforhandlingen gennemføres senest i oktober måned, medmindre andet aftales lokalt. Der udfærdiges referat af forhandlingen, såfremt en af parterne anmoder herom. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 2:

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter for Undervisningsministeriet og den pågældende organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3a. Forhandlingen efter stk. 3 kan med den pågældendes skoles accept i stedet gennemføres med deltagelse af repræsentanter for de respektive skoleforeninger, henholdsvis den pågældende (lærer)organisation. Det forudsættes, at skoleforeningen og (lærer)organisationen er enige om at bistå de lokale parter og har indgået en skriftlig aftale om et sådan samarbejde. Bestemmelsen er en forsøgsordning, der løber til aftaleperiodens udløb. Forsøgsordningen kan bringes til ophør i aftaleperioden af hver af aftalparterne.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen efter stk. 3 eller stk. 3a, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 7:

Ved opsigelse af en lokal aftale om kvalifikationstillæg bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af en lokal aftale om funktionstillæg gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet,

f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Cirkulærebemærkninger til § 20:

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at principperne for den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinjer:

Finansministeriet bemyndiger Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende skole, kan indgås af den lokale ledelse.

Lærernes Centralorganisation videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende skole, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

Det er således forudsat, at aftaler om tillæg til lærere og børnehaveklasseledere indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) fra henholdsvis Frie Skolers Lærereforening (FSL) vedr. frie grundskoler og efterskoler og Danmarks Lærereforening (DLF) vedr. private gymnasiers grundskoleafdelinger og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis (central)organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 21. Arbejdstid

Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-skoler er omfattet af særskilte protokollater om arbejdstid mv.

§ 22. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg ved frie grundskoler mv.

Til lærere og børnehaveklasseledere ansat ved de frie grundskoler og de private gymnasieskoler grundskoleafdelinger ydes et tillæg som godtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter i forbindelse med:

- a) Deltagelse i lejrskoler, hytteture og skolerejser.
- b) Møder i det rådgivende organ.
- c) Medvirken til prøver/eksamen.
- d) (Ophævet).

Stk. 2. I de i stk. 1 nævnte tilfælde ydes tillægget i stedet for arbejdstidsbestemte tillæg efter fællesoverenskomstens § 11.

Stk. 3. Tillægget udgør 708 kr. årligt. For ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid ydes tillægget med halvdelen af beløbet.

Stk. 4. Tillægget, der ikke indgår ved beregning af overtimebetaling, udbetales månedligt bagud med 1/12. Ved fravær på grund af sygdom mv. udbetales tillægget i indtil 3 måneder og bortfalder fra den 1. i den måned, der indtræder efter udløbet af 3-måneders perioden.

Cirkulærebemærkninger til § 22:

Bestemmelsen gælder kun for lærere og børnehaveklasseledere ved de frie grundskoler og de private gymnasiers grundskoleafdelinger.

Øvrige regler om arbejdstidsbestemte tillæg findes i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten og arbejdstidsprotokollatet for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler med tilhørende bemærkninger.

Der henvises endvidere til fællesoverenskomstens bestemmelser.

Kapitel 4. Fravær

§ 23. Ferie

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 hverdage fra og med den 1. august ved skoleårets start samt de 20 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august ved skoleårets slutning.

Det forudsættes, at normperioden følger skoleåret og starter den 1. august.

Cirkulærebemærkninger til § 23:

I de 25 hverdage medregnes ikke lørdage. Bestemmelserne om feriens placering ændrer ikke på ferieaftalens bestemmelser om feriens længde mv.

§ 24. Særlige feriedage

Bestemmelserne om særlige feriedage i ferieaftalen er gældende, idet der dog er aftalt følgende fravigelser for ansatte, der er omfattet af arbejdstidsprotokollaterne for henholdsvis lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-skoler:

1. De særlige feriedage indregnes i arbejdstiden for det skoleår, der begynder i det pågældende ferieår.
2. (Ophævet).
3. Skolen og den ansatte kan i stedet for afvikling af de særlige feriedage efter punkt 1 indgå aftale om, at de særlige feriedage godtgøres kontant ved skoleårets udløb.
4. Såfremt det aftales, at de særlige feriedage skal udbetales, følges reglerne herom i ferieaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 24:

Ved udbetaling ydes kontant godtgørelse i henhold til ferieaftalen. Godtgørelsen for samtlige fem særlige feriedage udgør 2,5 pct. af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. For hver afholdt særlig feriedag nedsættes godtgørelsen forholds-mæssigt.

Godtgørelse for særlige feriedage indbetales dog ikke til FerieKonto, men direkte til den ansatte, jf. cirkulærebemærkningerne i ferieaftalen.

Der henvises i øvrigt til ferieaftalen (Perst. nr. 053-05).

§ 25. Tjenestefrihed

Fællesoverenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed gælder. Dog ydes tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets BEK nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, kun i det omfang, det ikke strider mod skolens interesser.

Stk. 2. Skolen kan give hel eller delvis tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde. Hvis der gives tjenestefrihed hertil, gælder reglerne i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Cirkulærebemærkninger til § 25:

Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.l. følger de til enhver tid gældende regler, for tiden Finansministeriets cirkulære af 16. december 1993 (Perst. nr. 102-93).

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 26. Opsigelsesvarsler mv.

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, jf. dog stk. 2.

Cirkulærebemærkning til § 26, stk. 1:

Der kan efter Funktionærlovens § 2, stk. 6, træffes skriftlig aftale om forlængelse af opsigelsesvarslet fra den ansattes side, hvis opsigelsesvarslet fra skolens side forlænges tilsvarende, det vil sige med det samme antal måneder. Anvendelse af forlængede opsigelsesvarsler kræver således, at der indgås aftale om gensidig forlængelse af varslene.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse ydes dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratreden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 3. Ansatte, der den 31. juli 1995 havde længere opsigelsesvarsler end funktionærlovens, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler og eventuelt krav på rådighedsløn, så længe den pågældende er ansat ved skolen. Den enkelte kan dog vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse.

Cirkulærebemærkning til § 26, stk. 3:

For ansatte, der har bevaret de opsigelsesvarsler, som var gældende før 31. juli 1995, og eventuel ret til rådighedsløn, forudsættes det, at de hidtidige bestemmelser ordlyd indføjes i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der før nævnte dato har været omfattet af en overenskomst mellem vedkommende skoleorganisation og lærerorganisation, anvendes den ordlyd, som disse parter bliver enige om.

Det indføjes i den enkelte ansattes ansættelsesbrev, såfremt den pågældende har valgt at overgå til organisationsaftalens regler om opsigelse.

Stk. 4. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 5. Skolen skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Der skal samtidig gives skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 26, stk. 5:

Den meddelelse om afskedigelsen, som skolen skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at skolen fremsender kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, f.eks. lov om frie grundskoler mv., persondataloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod i Arbejdsretten på 25.000 kr.

For ansatte ved frie grundskoler eller efterskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Frie Skolers Lærerforening, Ravnsøvej 6, 8240 Risskov.

For ansatte ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger og ansatte ved husholdnings- og håndarbejdsskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Danmarks Lærerforening, Vandkunsten 12, 1467 København K.

Cirkulærebemærkninger til § 26:

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske

foranstaltninger, og berunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som mod forventning på ny er blevet arbejdsduelige, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtager den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution. Det samme gælder ved optjening af anciennitet i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse.

Det henstilles, at den enkelte skole, inden afskedigelse iværksættes, giver den ansatte meddelelse om den påtænkte afskedigelse med begrundelse, og giver den ansatte mulighed for at udtale sig.

Den ansatte er under hele afskedigelsesforløbet berettiget til at benytte bisidder.

Ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

§ 27. Forhandlingsprocedure ved afsked

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 29.

Stk. 2. Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder (juli måned fraregnet) efter, at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen kræve

spørgsmålet forhandlet med skolen. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (juli måned fraregnet) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og skolen ikke enige, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen efter forhandlingen skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for et forligsnævn. Forligsnævnet er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale, inden for hver skoleforenings/skoleforms område.

Stk. 5. Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. § 26, stk. 5, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).

Stk. 6. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 27:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnebellidage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/ anmodning om forhandling fremsættes/ forhandling finder sted/ klageskrift afgives.

Har skolen afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens/ organisationsaftalens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

§ 28. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 29.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen i forligsnævnet efter § 27, stk. 4, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 5 måneder, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter behandlingen i forligsnævnet. Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Stk. 4. Er parterne ikke enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller skolens forhold, kan den pålægge skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og skolen ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet ved skolen.

Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn, for skoleledere dog maksimalt 12 måneders løn.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 29. Bortvisning

Skolen giver samtidig med bortvisningen skriftlig meddelelse herom til organisationen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget ved skolen i mere end 3 måneder, kan den ansatte/organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) efter bortvisningen kræve spørgsmålet om berettigelsen af bortvisningen indbragt for forligsnævnet, jf. § 27, stk. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 29, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 26, stk. 5, om meddelelse til organisationen samt bemærkningerne til § 26 om opgørelse af frister.

Ved bortvisning af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

Stk. 2. Hvis der ikke opnås enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 28, stk. 2-8 gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge skolen at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen mv., jf. § 28, stk. 10.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har

en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 6. Øvrige vilkår

§ 30. Funktionærbolig

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som den pågældende ikke har pligt til at bebo, men pligt til at fraflytte ved fratræden af stillingen, fastsættes lejevilkårene efter de regler, der gælder for statens tjenestemænds lejeboliger.

Cirkulærebemærkninger til § 30:

Bestemmelsen vedrører alene lejeboliger, og reglerne om lejeboliger finder anvendelse, jf. Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger.

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som den pågældende har pligt til at bo i, finder reglerne om tjenesteboliger anvendelse, jf. Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger samt LC/CO10-fællesoverenskomsten.

§ 31. Flyttegodtgørelse

Skolens bestyrelse kan i det enkelte tilfælde bestemme, om der skal ydes godtgørelse for afholdte udgifter ved flytning af bohave og i givet fald, om der ydes hel eller delvis godtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 31:

De aktuelle sats vil fremgå af satsreguleringscirkulæret.

§ 32. Jubilæumsgratiale

Jubilæumsgratiale ydes efter de for statens tjenestemænd gældende regler, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Kun ansættelse ved samme skoleform indgår i jubilæumsancienniteten.

Stk. 3. Ansættelse inden for beslægtede skoleområder kan efter skolens bestemmelse medregnes i jubilæumsancienniteten.

Kapitel 7. Timelønnede

§ 33. Ansættelse

Som timelønnede ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lignende eller anden midlertidig beskæftigelse af under 3 måneders varighed.

Stk. 2. Timelønnede overgår til månedsløn senest på det tidspunkt, hvor der er læst fast skema i 3 måneder, medmindre de er omfattet af stk. 3.

Stk. 3. Ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler kan endvidere ansættes timelønnede lærere, der ansættes til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 320 timer. Timetallet ned sættes forholdsmæssigt, hvis ansættelsesperioden er kortere end 1 år. Tilsvarende kan der ved frie grundskoler ansættes timelønnede lærere til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 180 timer. Det er en forudsætning, at disse timer ikke kan dækkes af faste lærere.

Stk. 4. Lønnen for lærere omfattet af § 33, stk. 3, er pensionsgivende.

Cirkulærebemærkninger til § 33:

Hvis arbejdstimetallet for lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler overstiger 320 timer pr. år og for lærere ved frie grundskoler overstiger 180 timer pr. år, ansættes den pågældende som månedslønnet.

§ 34. Løn

Timelønnede aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn inden for nedenstående intervaller (31. marts 2012 niveau).

Uddannede lærere og børnehaveklasseledere:

Undervisningsopgaver	236-334 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	170-269 kr. pr. time

Andre vikarer:

Undervisningsopgaver	203-334 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	138-269 kr. pr. time

Pauser i forbindelse med undervisning medregnes i arbejdstiden som undervisning. I timelønnen for undervisningsopgaver er inkluderet betaling for tid til forberedelse mv.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3. For hver skoledag en timelønnet vikar, der er ansat efter § 33, er anmodet om at give møde på en skole, er vikaren berettiget til løn for mindst 3 timer, uanset om timerne bliver læst. Det er en betingelse, at vikaren møder på skolen og er til rådighed som vikar i 3 timer efter mødetidspunktet. Tilkendegiver vikaren, at vedkommende ikke ønsker at stå til rådighed i 3 timer efter mødetidspunktet, skal der dog alene ske betaling for det faktiske antal udførte arbejdstimer.

Cirkulærebemærkninger til § 34:

Det forudsættes, at lønnen fastsættes og meddeles den ansatte forud for den pågældende beskæftigelse.

Ved ansættelse af lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler forstås ved uddannede lærere også lærere med uddannelse som ernærings- og husholdningsøkonom, professionsbachelor i ernæring og sundhed eller håndarbejds lærer.

§ 35. Opsigelse

Timelønnede, jf. § 33, stk. 1 og 3, følger bestemmelsen om opsigelse i fællesoverenskomsten (§ 27).

§ 36. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

- a) § 7 (Pension), bortset fra timelønnede efter § 33, stk. 4
- b) § 8 (Gruppeliv og kritisk sygdom)
- c) § 13 (Tjenestefrihed)
- d) § 15 (Militærtjeneste mv.)
- e) § 23 (Efterindtægt).

Kapitel 8. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler

§ 37. Fælles bestemmelser

Ledere og lærere, der udelukkende er beskæftiget ved enten grundskoleafdelingen eller efterskoleafdelingen, følger de arbejdstids- og aflønningsregler, der gælder for det pågældende område.

Stk. 2. Viceskoleinspektører, der fungerer som daglig leder af grundskoleafdelingen, og viceforstandere, der fungerer som daglig leder af efterskoleafdelingen, følger de arbejdstids- og aflønningsregler, der gælder for det pågældende område.

Stk. 3. Til lærere, der varetager funktionen som daglig leder af grundskoleafdelingen eller efterskoleafdelingen, ydes et særligt tillæg på kr. 19.300 årligt.

§ 38. Lærere

Lærere, der har arbejdsopgaver ved begge afdelinger, følger arbejdstids- og aflønningsreglerne for lærere ved efterskoler, hvis den pågældende regelmæssigt ifølge tjenesteplanen har tilsynstimer ved efterskoleafdelingen.

Stk. 2. (Ophævet).

§ 39. Ledere

Forstandere og viceforstandere (souschef for både efterskole- og grundskoleafdelingen) følger arbejdstids- og aflønningsreglerne for ledere ved efterskoler, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Ved aflønning af de i stk. 1 nævnte stillinger lægges det samlede elevtal til grund for lønindplaceringen, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Ved beregning af elevtallet til brug for aflønning af de i stk. 1 nævnte stillinger indgår det vægtede elevtal for grundskolen ($7/12$ af elevtallet pr. 1. september i det foregående finansår + $5/12$ af elevtallet pr. 1. september i finansåret) med halvdelen.

§ 40. Lokalaftaler

§ 38 kan fraviges ved lokalaftale.

Stk. 2. Lokalaftale efter stk. 1, indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten for Frie Skolers Lærerforening.

Cirkulærebemærkninger til §§ 37-40:

Bestemmelserne har betydning for ledere og lærere, der har arbejdsopgaver ved begge afdelinger, mens ledere og lærere, der udelukkende er beskæftiget ved den ene af afdelingerne, følger de regler, der gælder for det pågældende skoleområde.

Bestemmelserne giver retningslinjer for, hvilke arbejdstids- og aflønningsbestemmelser, som lærere, der har arbejdsopgaver både ved efterskoleafdelingen og grundskoleafdelingen, skal følge.

Da fleksible løsninger kan være nødvendige, netop fordi der er tale om kombinerede skoler, giver aftalen mulighed for, at den enkelte skole kan vælge ved lokalaftale at fravige bestemmelserne om, hvilket regelsæt der skal anvendes for den enkelte leder og/eller lærer, der er beskæftiget ved begge skoleformer.

Det er forudsat, at lokalaftaler som indgås efter § 3 i cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten, indgås med den lokale repræsentant for Frie Skolers Lærerforening i overensstemmelse med cirkulærets bestemmelser.

Kapitel 9. Ikrafttræden mv.

§ 41. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra [1. april 2011].

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den [31. marts 2013].

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2011 ophæves aftale af 29. oktober 2008 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Perst. nr. 067-08).

Cirkulærebemærkninger til § 41:

Fornyelsen af organisationsaftalen har virkning fra 27. april 2013, jf. lovens § 6, stk. 2, 2. pkt.

De ændringer i organisationsaftalen, der fremgår af lovens bilag 3, pkt. D og F, har ifølge loven virkning fra den 1. august 2014.

Organisationsaftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015, jf. lovens § 2.

[København, den 11. juli 2011]

[Lærernes Centralorganisation]

[Finansministeriet]

Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 5 (basislønnede)

Funktionstillæg til lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

1. For undervisning ydes følgende tillæg, som er pensionsgivende for ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning:

Lærere:

0-649,9 timer	16,38 kr. pr. time
650-699,9 timer	98,30 kr. pr. time
700-749,9 timer	131,07 kr. pr. time
750 timer og derover	163,83 kr. pr. time

Børnehaveklasseledere:

0-749,9 timer	22,41 kr. pr. time
750-799,9 timer	65,53 kr. pr. time
800-834,9 timer	131,07 kr. pr. time
835 timer og derover	163,83 kr. pr. time

2. For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse), jf. arbejdstidsprotokollatets § 5, stk. 4, udgør undervisningstillægget dog minimum 65,53 kr. pr. time.

Cirkulærebemærkning til pkt. 2:

Arbejdstidsprotokollatets § 5, stk. 4, er ophævet jf. lovens bilag 3, pkt. F, litra b.

3. For medarbejdere, der er ansat både som lærer og som børnehaveklasseleder ved samme skole, udbetales der undervisningstillæg for det samlede timetal efter den skala, hvor pågældende har sin hovedbeskæftigelse.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 3:

Bestemmelsen medfører, at en børnehaveklasseleder, der f.eks. har 80 pct. ansættelse som børnehaveklasseleder og 20 pct. ansættelse som lærer, får udbetalt undervisningstillæg for det samlede antal timer efter skalaen for børnehaveklasseledere.

4. Tillæg efter pkt. 1-4 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales senest ved normperiodens slutning. Ved undervisning under en time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det forventede antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Det beregnede undervisningstillæg anvises løbende med 1/12 pr. måned. Ved fratræden reguleres undervisningstillægget i forhold til evt. yderligere undervisningstimer på grundlag af arbejdstidsopgørelsen

Cirkulærebemærkninger til pkt. 4:

Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan gives yderligere tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

5. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere og børnehaveklasseledere, der i den almindelige undervisning har ansvaret for undervisning af en eller flere elever, til hvem skolen modtager ekstra tilskud i henhold til Lov om fri-skoler og private grundskoler mv. § 11 til:

- a) Specialundervisning. Tillægget ydes til specialundervisning, der minimum har et omfang på gennemsnitlig 6 timer á 60 minutter eller derover ugentlig (svarende til 8 undervisningslektioner á 45 minutter). Når kriteriet om de 6 timer er opfyldt, ydes tillægget for alle specialundervisningstimerne inklusiv de 6 timer.
- b) Støtteundervisning i dansk for tosprogede elever.

Tillægget udgør 19,00 kr. i grundbeløb pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 5:

Tillæg for specialundervisning ved frie grundskoler indgår ikke ved beregning af overtimebetaling.

6. Til lærere, der varetager en funktion som souschef, ydes et pensionsgivende særligt tillæg på 19.300 kr. i årligt grundbeløb.

Tillægget er pensionsgivende både for lærere med forsikringspensionsordning og lærere med tjenestemandspensionsordning.

Funktionstillæg til lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler

7. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

640-699,9 timer	98,30 kr. pr. time
700-749,9 timer	131,07 kr. pr. time
750 timer og derover	163,83 kr. pr. time

Ved undervisning under 1 time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der ved ansættelsesforholdets ophør foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det faktiske antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Ved fratræden kommer det beregnede undervisningstillæg til udbetaling.

8. Til lærere ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler ydes et særligt tillæg på 18.800 kr. i årligt grundbeløb (kostskoletillæg). Tillægget er pensionsgivende for ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 8:

Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, jf. aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten § 13 (dagarbejdere) og § 17, herunder aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler (døgnarbejdere). Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.

Den lokale tillægsdannelse

I de nye lønsystemer er de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang erstattet af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsdannelse.

Der skal altid være en sammenhæng mellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Lønsystemet skal være i overensstemmelse med skolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at skolens kerneydelse er undervisning. Lønsystemet skal desuden have en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Rammerne for de lokale forhandlinger

Det er parternes fælles mål, at alle skoler har formuleret en skriftlig lønpolitik, jf. inspirationspjece: Lønpolitik - En vej til skolens mål. Det forudsættes derudover, at der på skolen aftales rammer for:

- a) Den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, senest i oktober måned)
- b) Sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) Indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten. Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Funktionstillæg

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget inden for basislønnen.

Funktionstillæg kan aftales for funktioner, der direkte eller indirekte understøtter elevernes læring. Ydelse af funktionstillægget skal desuden ses i sammenhæng med skolens egenart. Funktionstillæg kan endvidere aftales for funktioner, som kræver særlig faglig eller pædagogisk viden. Dette kan f.eks. være:

- Varetagelse af særlige funktioner, f.eks. skolebiblioteksfunktion

- Skolevejledning, klasselærerfunktioner
- Arbejdsopgaver i forbindelse med særligt omsorgs- og indsatskrævende børn/elever
- Arbejdsopgaver i forbindelse med børns/elevs særlige indlæringsvanskeligheder
- Særlige funktioner i forbindelse med udviklingsopgaver/projekter
- Supervision i forhold til faggrupper
- Udvikling af de enkelte fag
- Særlige koordinerende funktioner
- Mødeledelse i pædagogisk råd/medarbejderråd/lærerråd/det rådgivende organ
- Medarbejderrepræsentation i skolens bestyrelse

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis. Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Kvalifikationstillæg til grupper

På en skole kan der aftales kvalifikationstillæg for en eller flere grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevi-

se kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrunder det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Eksempler:

Kvalifikationstillæg kan i øvrigt ydes for f.eks.:

- Specialviden med særlig betydning for skolens arbejde
- Særlig faglig eller pædagogisk viden
- Anden erhvervs erfaring af betydning for jobbet
- Erfaring fra flere arbejdssteder

Resultatløn

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Cirkulære om protokollat til organisationsaftalen om særlige bestemmelser for ansatte, der er overgået til de nye lønsystemer og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse

Generelle bemærkninger

- 1.** Opretholdte overgangsbestemmelser for overgang til de nye lønsystemer fremgår af bilag 3a, hvortil der henvises. Bestemmelserne i Bilag 3a har alene betydning for ansatte før 1. august 2004.

- 2.** Pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er reguleret af følgende aftaler:
 - a) Aftale af 19. december 2003 (Perst. nr. 025-04) om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.
 - b) Aftale af 17. juni 2004 (Perst. nr. 038-04) om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, vicedirektører og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.
 - c) Nedenstående protokollat af 29. oktober 2008 om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension.

- 3.** For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre cirkulærebemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”. De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelserne, hhv. bemærkningernes retlige status.

- 4.** Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves cirkulære af 30. juni 2008.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

København, den 29. oktober 2008

P.M.V.

E.B.

Marianne Thorsager Christensen

Protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension

§ 1. Dækningsområde mv.

Dette protokollat finder anvendelse for de ledere, lærere og børnehaveklasseledere, som er omfattet af statsgaranterede pensionsordninger.

Stk. 2. Ledere, lærere og børnehaveklasseledere kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, jf. § 2 og 3.

Stk. 3. Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4, og § 7, stk. 2, i organisationsaftalen og resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Der henvises til Finansministeriets breve af 8. februar og 2. marts 1995, hvad angår den personkreds, der som en personlig ordning har ret til pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

§ 2. Supplerende pensionsbidrag for ledere

Tjenestemandslignende ansatte ledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser/indplacering i intervalløn der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

For de ledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold,

men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.

Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnene, er 18 pct.

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalens § 9 og § 10. For den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnene, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med pensionsprocenten som fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Jf. bemærkninger til stk. 2.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

§ 3. Supplerende pensionsbidrag for lærere og børnehaveklasseledere

Tjenestemandslignende ansatte lærere og børnehaveklasseledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

For de lærere og børnehaveklasseledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.

Det fremgår af § 17 i organisationsaftalen, at pensionsprocenten for den del af lønnen, som ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets, er 17,3 pct.

Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for tillæg, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets, er 18 pct.

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalens § 5, stk. 2-3. I givet fald indbetaler skolen et pensionsbidrag af tillægget med den pensionsprocent, som er aftalt i organisationsaftalens § 17, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med den pensionsprocent, som er fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Jf. bemærkninger til stk. 2.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

§ 4. Ikrafttræden mv.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2008.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 30. juni 2008 om særlige bestemmelser for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning og ansatte, der er overgået til

basislønsystemet og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, jf. bilag 3 i den tidligere organisationsaftale (Perst. nr. 038-06).

Sik. 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 29. oktober 2008

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Helene B. Rasmussen

Opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004

Opretholdte bestemmelser om overgangsordning

§ 1. Overgangsordning for ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000

Overgangsbestemmelserne omfatter ansatte, der pr. 1. august 2000 overgik til det nye lønsystem og som efter de daværende overgangsbestemmelser blev tillagt udligningstillæg.

Stk. 2. Udligningstillægget er personligt og bortfalder på hidtidige vilkår, jf. bilag 3 a i det ophævede cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Perst. nr. 039-03).

Stk. 3. Tillægget kan konverteres helt eller delvist til kvalifikationstillæg.

§ 2. Overgangsordning for ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2004

Ansatte, der efter 1. august 2004 vender tilbage efter tjenestefrihed uden løn, jf. organisationsaftalens § 25, indplaceres på basislønskalaen med den anciennitet, den pågældende havde optjent i skalalønsanciennitet inden tjenestefriheden. Eventuel optjent anciennitet i tjenestefrihedsperioden, jf. organisationsaftalens § 25, tillægges efter indplaceringen på nyt lønsystem.

Hidtidige varige tillæg bortfalder, medmindre tillægget videreføres efter stk. 2 eller stk. 3, eller der indgås en aftale om tillæg i henhold til organisationsaftalens § 5. Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Varige tillæg omfatter varige kvalifikationstillæg og stillingsmæssige funktionstillæg.

Midlertidige tillæg omfatter midlertidige kvalifikationstillæg og funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt varigt tillæg til udligning af forskellen². Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til organisationsaftalens § 5, stk. 3, eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til organisationsaftalens § 5, stk. 2.

Det beregnede/aftalte tillæg til udligning af denne forskel ændres ikke ved eventuelle senere ændringer i undervisningstillæggets størrelse. Ved senere ændringer i beskæftigelsesgraden nedsættes/forhøjes tillægget forholdsmæssigt.

Hvis årets undervisningstillæg for den enkelte lærer er usædvanligt højt eller lavt i forhold tidligere år, forudsættes der optaget lokal forhandling om fastsættelsen af kvalifikationstillægget til udligning af forskellen mellem den hidtidige løn og den nye løn.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

Det personlige tillæg kan bortfalde i forbindelse med indgåelse af en ny aftale om tillæg. Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Vikartimer, ifølge § 5, stk. 4, i arbejdstidsprotokollatet for ledere, lærere og børnehaveklasselædere ved frie grundskoler, indgår ikke i grundlaget for beregning af udligningstillæg.

Eksisterende aftaler om lønforbedringer af lokalløn eller anden lokal lønordning opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige tillægsordninger for den enkelte ansatte. I modsat

² Den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen omfatter basisløn, ureguleret tillæg efter organisationsaftalens § 4, stk. 2, eventuelle nye varige tillæg, kostskoletillæg, jf. bilag 1, samt værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005 beregnet efter bilag 1 til organisationsaftalen. Den hidtidige samlede faste løn omfatter skalaløn i det pågældende stedtillægsområde, eventuelle varige tillæg samt kostskoletillæg og værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005.

Der ses bort fra undervisningstillæg til ansatte ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler ved beregningen af udligningstillægget.

fald gælder den lokale aftales ordlyd. Eksisterende aftaler kan erstattes af aftaler efter organisationsaftalens § 5.

Stk. 3. Lærere, der 1. august 2004 ville være indplaceret på skalatrin 35, 36 og 38, og børnehaveklasseledere, der 1. august 2004 ville være indplaceret på skalatrin 28, 29 og 30, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Bestemmelsen indebærer, at den pågældendes kvalifikationstillæg ("udligningstillæg") forhøjes med værdien af førstkommende anciennitetsstigning efter det hidtidige lønsystem fratrukket eventuelle varige lønforhøjelser, der måtte være aftalt i forbindelse med overgangen eller senere.

Aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler på nyt lønsystem og med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede ledere, lærere og børnehaveklasseledere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer – tjenestemandspensionsret som følger:

Ledere omfattet af intervallønssystemet:

Optjener **tjenestemandspensionsret** svarende til lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn på tidspunktet for implementering af denne aftale, tillagt 2 ekstra skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 skalatrin opnås, når den enkelte leder i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende, jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales

virknings­tidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 skalatrin fra denne aftales virknings­tidspunkt.

Ledere, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, har ret til tjenestemandspension på skalatrin 49 eller højere, bevarer denne placering.

Lærere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3 pr. 1. august 2000:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 42.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virknings­tidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virknings­tidspunkt.

Lærere, der den 31. juli 2004 var skalatrinsaflønnet og som pr. 1. august 2004 er indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

35, 36, 38, 40, 42.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virknings­tidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virknings­tidspunkt.

Børnehaveklasseledere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 32 og 33 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 32 opnås efter 2 år på skalatrin 31, uanset om tiden på skalatrin 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 31 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 33 opnås efter 2 år på skalatrin 32 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 31 og eventuelt skalatrin 32, uanset om tiden på skalatrin 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt.

Avancement

Hvis en leder, lærer eller børnehaveklasseleder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen skole), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin, (dog maksimalt til skalatrin 48) fra avancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. august 2004.

Stk. 2. For ledere, lærere og børnehaveklasseledere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for ledere for at få tillagt 2 ekstra skalatrin eller oprykning til skalatrin 42 for lærere henholdsvis skalatrin 32 eller skalatrin 33 for børnehaveklasseledere, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 5a, stk. 1 og 2 og § 5b, stk. 1 og 2 i bilag 3 til organisationsaftale af 12. maj 2003 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 17. juni 2004

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Gorm Neigaard

Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler

Formålet med lønsystemet for ledere ved de frie skoleområder er at skabe bedre sammenhæng mellem det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Nedenfor er angivet en række eksempler på elementer som parterne anbefaler overvejet i forbindelse med lønfastsættelsen for den enkelte leder inden for de respektive lønintervaller.

Stillingens kompetence

- Kompetencefordelingen mellem skolens bestyrelse og skolens leder(e)
- Omfanget og arten af beslutningskompetence
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Økonomisk kompetence
- Særlige krav til stillingen

Skolens / stillingsområdets størrelse og kompleksitet

- Skolens samlede omsætning
- Skolens struktur
- Skolens uddannelsesprofil, herunder fordeling på uddannelser/uddannelsesniveauer, evt. kursusvirksomhed, evt. indtægtsdækket virksomhed
- Antal ansatte
- Antal og sammensætning af elever (f.eks. kostelever, specialundervisning mv.).

Kvalifikationer

- Erfaring i stillingen og erfaring fra andre områder af særlig betydning for varetagelse af stillingen
- Faglige kvalifikationer, herunder målrettet efter- og videreuddannelse
- Personlige kvalifikationer og lederegenskaber

Særlige opgaver og funktioner

- Pædagogiske udviklingsopgaver
- Udvikling af skolens egenart og profil
- Eksterne kontakter, herunder lokalt og internationalt samarbejde og opgaver
- Kursusvirksomhed
- Personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- Særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver, f.eks. i tilknytning til større byggesager
- Særlige ulemper

Rekruttering og fastholdelse

- tiltrækning og fastholdelse af ledere med netop de baggrunde, erfaringer og egenskaber, som passer til den enkelte skoles særlige forhold og profil.

Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler

Aftalen gælder for de lærerstuderendes praktik i følgende skoleformer: De frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Arbejdsopgaver i relation til de lærerstuderendes praktik

De lærerstuderendes praktikforløb består af praktiktimer, vejledningstimer, praktikundervisning samt alenepraktik, hvor de lærerstuderende alene varetager undervisningen i skoleperioden.

1. Praktikvederlag

Der ydes et praktikvederlag pr. lektion, hvor studerende deltager i lærerens undervisning af elever, på 43,25 kr. for hver deltagende lærerstuderende.

Praktikvederlaget dækker tilrettelæggelsen og gennemførelsen af praktiktimerne. I tilrettelæggelsen stiller praktiklæreren de lærerstuderende opgaver, der i sammenhæng med praktikforløbet og i et forløb med progression giver de lærerstuderende mulighed for at tilegne sig praktiske kundskaber og færdigheder af betydning for de studerendes uddannelse. Praktikvederlaget dækker således blandt andet praktiklærerens refleksion over og efterbehandling af de studerendes undervisning i praktiktimerne, herunder en kortvarig, spontan dialog som umiddelbar opfølgning på praktiktimerne.

2. Honorering af konkrete opgaver i relation til lærerstuderende i praktik

- a) (Ophævet).
- b) (Ophævet).
- c) (Ophævet).
- d) For hvert praktikforløb i aleneperioden udbetales der et beløb på 4.587,31 kr. pr. lærerstuderende til lærere, der er frigjort fra undervisningsforpligtelsen, men som varetager særlige opgaver i relation til forløbet. Såfremt flere lærere varetager denne opgave, deles beløbet mellem dem. Beløbet deles

forholdsmæssigt efter antallet af frigjorte timer medmindre andet aftales lokalt.

Lærerens timer til vejledning, praktikundervisning og skriftlig udtalelse indgår normalt ikke i arbejdstidsopgørelsen. Skolen kan dog beslutte, at de nævnte timer indgår i det omfang, de kan afholdes inden for lærerens årlige arbejdstid.

Såfremt timerne opgøres uden for arbejdstidsaftalen, honoreres med arbejdstimesats II efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, jf. cirkulære af 17. januar 2001, dog således at praktikundervisningslektioner honoreres efter undervisningstimesats II.

Såfremt timerne opgøres inden for arbejdstidsaftalen, udbetales differencen mellem lærerens timeløn og arbejdstimeløn efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning

Cirkulærebemærkning:

Såfremt timerne til praktikundervisning holdes uden for arbejdstidsopgørelsen, betales der for forberedelse.

3. (Ophævet)

4. Ledelses- og koordineringsopgaver

For ledelses- og koordineringsopgaver udbetales 9,17 kr. pr. praktiktime og pr. undervisningstime for hver deltagende lærerstuderende.

Beløb op til 20.970,56 kr. årligt samt 2/5 af det overskydende beløb ud over 20.970,56 kr. ydes som tillæg til skolens leder og souschef. 3/5 af beløb over 20.970,56 kr. ydes som tillæg til lærere m.fl. ved skolen, der under ansvar over for ledelsen har varetaget ledelses- og koordineringsopgaver. Skolens leder fastlægger fordelingen under hensyn til opgavefordelingen.

5. Regulering mv.

For vederlag og honorering efter ovenstående betales der særlig feriegodtgørelse (1,5 pct.). Alle beløb i denne aftale er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den [1. august 2002]. Aftalen kan opsiges skriftligt af parterne med tre måneders varsel, dog tidligst den [31. marts 2005].

Samtidig ophæves aftale af 6. juli 1992 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation om tillæg mv. til tjenestemænd for varetagelse af lærerstuderendes praktik.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 6:

Fornyelsen af aftalen har virkning fra 27. april 2013, jf. lovens § 6, stk. 2, 2. pkt.

De ændringer i aftalen, der fremgår af lovens bilag 3, pkt. D og F, har ifølge loven virkning fra den 1. august 2014.

Aftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015, jf. lovens § 2.

[København, den 20. juni 2002]

[Lærernes Centralorganisation]

[Undervisningsministeriet]

Tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik

For studerende efter meritlæreruddannelsen, jf. bekendtgørelse af 12. maj 2003 om uddannelsen til meritlærer, der er i praktik på de frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler gælder følgende:

1. Der ydes praktikvederlag pr. lektion, honorar pr. vejledningstime samt honorar for den afsluttende bedømmelse med de samme satser som i aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler. Der betales ligeledes 7 kr. pr. praktiktime og pr. undervisningstime for hver deltagende studerende for ledelses- og koordineringsopgaver.
2. Honorarerne dækker de ydelser, som er angivet i aftalen om de lærerstuderendes praktik.
3. I det omfang lærerstuderende efter meritlæreruddannelsen er i alenepraktik, hvor den studerende alene varetager undervisningen, udbetales der for hvert praktikforløb et beløb på 2.621 kr. til de lærere, der er frigjort fra undervisningsforpligtelsen, men som varetager særlige opgaver i relation til forløbet. Beløbet deles forholdsmæssigt efter antallet af frigjorte timer med mindre andet aftales lokalt.
4. (Ophævet).
5. For vederlag og honorering efter ovenstående betales der feriegodtgørelse (1,5 pct.).

Beløbene i denne aftale er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

6. Aftalen træder i kraft den [1. august 2003]. Aftalen kan opsiges sammen med aftalen om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler, dog tidligst den [31. marts 2005].

Cirkulærebemærkninger til pkt. 6:

Fornyelsen af aftalen har virkning fra 27. april 2013, jf. lovens § 6, stk. 2, 2. pkt.

De ændringer i aftalen, der fremgår af lovens bilag 3, pkt. D og F, har ifølge loven virkning fra den 1. august 2014.

Aftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015, jf. lovens § 2.

København, [den 15. august 2003]

[Lærernes Centralorganisation]

[Undervisningsministeriet]

Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark

§ 1. I følgende situationer har Deutscher Schule- und Sprachverein für Nordschleswig og ikke skolen kompetencen for ansatte ved frie grundskoler:

- a) Ansættelse (over 3 måneder) af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- b) Afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- c) Pålæg om funktion i højere stilling
- d) Ydelse af tjenestefrihed

§ 2. Ansatte ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenestemandstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- a) §§ 17 og 18 om pension
- b) § 32 om jubilæumsgratiale

Det er lagt til grund, at de pågældende ikke herved stilles ringere.

§ 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 29. oktober 2008

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Helene B. Rasmussen

Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling

§ 1. For lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling, gælder de i §§ 2-4 angivne fravigelser fra § 50 og § 51 i lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 om arbejdsmiljø og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv.

§ 2. Under deltagelse i lejrskoleophold, ekskursioner, skolerejser og lignende ses bort fra kravet om daglig hviletid.

Stk. 2. Såfremt lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det egentlige fridøgn, således at der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

§ 3. Ved aftenaktiviteter kan den daglige hviletid nedsættes 12 gange pr. skoleår for den enkelte lærer. 6 af de 12 gange kan hviletiden nedsættes, så aftenaktiviteten kan vare til kl. 22.00. De øvrige 6 gange kan hviletiden nedsættes uden begrænsning.

Stk. 2. De 12 ganges nedsættelse kan anvendes i forbindelse med bestyrelsesmøder, forældremøder, herunder klasseforældremøder, hytteture, fester, teaterure mv., idet dog bestyrelsesmøder og klasseforældremøder altid skal slutte kl. 22.00.

§ 4. Den centralt aftalte nedsættelse af den daglige hviletid kan udvides indtil i alt 20 gange uden tidsbegrænsning pr. skoleår for den enkelte lærer ved skriftlig aftale mellem skolens ledelse og organisationens lokale repræsentant, jf. arbejdstidsaftalens § 15.

§ 5.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2002.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 9. december 1999 om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler bortset fra skoler med kostafdeling. Aftalen er en uændret gengivelse af det hidtidige protokollat.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt af de underskrivende parter med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P. M. V.
E. B.
Marianne Hansen

Aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler

Cirkulære

Arbejds miljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn fremgår af bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn mv.

Efter bekendtgørelsens § 3 skal den ansatte have en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Reglen er opfyldt, når der inden for de 24 timer, der går forud for arbejdets ophør, ligger en sammenhængende hvileperiode på 11 timer.

Efter bekendtgørelsens § 4 skal den ansatte inden for hver periode på 7 døgn have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbart tilslutning til en daglig hvileperiode.

Bekendtgørelsens regler om hvileperiode og fridøgn kan imidlertid fraviges ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter, jf. kapitel 5. På den baggrund har Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet indgået nedenstående aftale om fravigelse af de almindelige regler om hvileperiode og fridøgn for lærere ved efterskoler.

Ved anvendelsen af bestemmelserne i denne aftale indgår den undervisningstid og tilsynstid, som den ansatte forhindres i at varetage på grund af forlængelse af hviletiden, jf. § 3, stk. 2, i opgørelsen af den ansattes arbejdstid.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft med virkning fra den dato, aftalen er underskrevet.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 12. maj 2003

P.M.V.

E.B.

Marianne Hansen

Aftale

§ 1

I forbindelse med de opgaver, der følger af efterskolens kostskoleform, kan den daglige hviletid inden for en ramme af 40 gange om året nedsættes til 8 timer i fornødent omfang. En sådan nedsættelse sker ved indgåelse af lokal aftale, jf. arbejdstidsprotokollatets § 15.

Stk. 2. Hviletiden kan ikke nedsættes to døgn i træk, medmindre dette sker i forbindelse med en weekend eller søgnehellidage.

§ 2

Nattjeneste mellem kl. 23.00 og 7.00 anses for hviletid, hvad enten læreren opholder sig på skolen eller udfører nattjenesten fra sit hjem.

Stk. 2. En afbrydelse af hviletiden medfører, at hviletiden anses for afbrudt. Ved afbrydelse af hviletiden er den ansatte berettiget til mindst 8 timers uafbrudt hviletid efter afslutningen af den sidste arbejdsperiode, selv om den pågældende skulle have varetaget andre opgaver i denne periode.

§ 3

Har den ansatte tjeneste i forbindelse med en weekend, således at der ikke kan ydes et fridøgn på mindst 24 timer inden for 7 døgn, har den ansatte i den efterfølgende weekend ret til en friperiode på mindst 48 timer i forlængelse af en daglig hvileperiode.

Stk. 2. I forbindelse med kostskoletilsyn, jf. § 9 i arbejdstidsprotokollatet, kan der ikke pålægges den ansatte mere end én nattevagt i en weekend (fra fredag kl. 23 til mandag kl. 06) for den enkelte ansatte, medmindre den ansatte er indforstået hermed.

§ 4

Under deltagelse i lejrskoler, ekskursioner, skolerejser o.l. kan der ses bort fra kravet om daglig hviletid. I det omfang læreren ikke får hvileperioder under lejrskoleophold o.l., skal læreren umiddelbart ved hjemkomsten have tilsvarende kompenserende hvileperioder og fridøgn.

Stk. 2. Hvis lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn.

§ 5

Ved fravigelse af de almindelige regler om hvileperiode og fridøgn skal den ansatte efterfølgende have kompenserende hvileperioder og fridøgn, jf. bekendtgørelsens § 27.

§ 6

Aftalen har virkning fra den dato, aftalen er underskrevet.

Aftalen kan opsiges skriftligt af de underskrivende parter med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Marianne Hansen