

Cirkulære om organisationsaftale for

Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Cirkulære af 11. december 2019

Medst.nr. 087-19

PKAT nr. 0605

J.nr. 2019-169

Dataark

PKAT med specifikation	0605 – Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.
Organisationsaftale	Organisationsaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsens Gade 10,4 1053 København K Tlf.: 33 76 86 96 Fax.: 33 76 86 97 E-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations medlemsorganisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten. Medlemsorganisationens hovedkontor: Danmarks Lærerforening Vandkunsten 12 1467 København Tlf.: 33 69 63 00 Fax: 33 69 63 33 E-mail: dlf@dlf.org Hjemmeside: www.dlf.org
Pensionskasse	Lærernes Pension
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Bilag 1. Organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.	7
§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	7
Kapitel 2. Løn mv.	8
§ 3. Løn	8
§ 4. Basisløn	9
§ 5. Tillæg	10
§ 6. Resultatløn	11
§ 7. Lønanciennitet	12
§ 8. Lønregulering	12
§ 9. Pension	12
§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	13
§ 11. Uenighed	15
§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte	15
Kapitel 3. Arbejdstid	17
§ 13. Arbejdstid	17
§ 14. Arbejdstid for skoleledere	18
§ 15. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter	18
Kapitel 4. Øvrige bestemmelser	18
§ 16. Særlige bestemmelser for lærere/børnehaveklasseledere med nedsat arbejdstid eller plustid	18
§ 17. Timelønnede	18
§ 18. Ikrafttræden mv.	19

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles initiativer	21
Bilag 1b. Underviserarbejdstid - OK18	25
Bilag 1c. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	27

Cirkulære om organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation har den indgået vedlagte organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

3. Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret et bilag til organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling vedr. underviserarbejdstid, jf. bilag 1b.

Det mellem parterne formulerede bilag om arbejdstid på de statslige undervisningsområder fra OK15 gælder fortsat, jf. bilag 1a.

Parternes fælles tilkendegivelse om arbejdstid er udtryk for, at de centrale parter påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne, og parterne ønsker med bilagene at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilag 1a kan ikke behandles efter de fagretslige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

4. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2018, er aftalt følgende ændringer:

- Funktionstillæggene i § 5, stk. 2-3 ophæves pr. 1. oktober 2018.
- Basislønninger i § 4 ændres pr. 1. oktober 2018.

5. Løn og tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

6. Bestemmelserne om særlige feriedage i ferieaftalen er fuldt ud gældende.

7. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 10. december 2019. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 30. juni 2015 om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Modst. nr. 024-15)

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 11. december 2019

Pernille Thorsteen Madsen

Organisationsaftale for lærere, børnehave- klasseledere, skoleledere og undervisnings- konsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter lærere og børnehaveklasseledere, der ansættes til varetagelse af undervisning og øvrige pædagogiske opgaver samt skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

§ 2. Ansættelse

Ved første ansættelse fastsættes en prøvetid på 3 måneder.

Stk. 2. Lærere/børnehaveklasseledere, der ansættes tidsbegrænset i forbindelse med etablering af nye asylcentre, ansættes på månedsløn.

Stk. 3. Ansættelse kan ske som deltidsbeskæftiget i de situationer, hvor det ikke er muligt at beskæftige en lærer/børnehaveklasseleder på fuld tid.

Stk. 4. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet er etableret i henhold til den enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn, jf. § 4 og en tillægsdel, jf. § 5. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn, jf. § 6.

Stk. 3. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Bestemmelserne om basislønssystemet gælder for alle, der ansættes pr. 1. januar 2002 eller senere, samt allerede ansatte, der efter bestemmelserne i § 12, stk. 1-3, overgår til basislønssystemet den 1. januar 2002 eller senere.

For børnehaveklasseledere og lærere er der en generel adgang til at læse timer både i børnehaveklassen og i 1.-10. klasse, idet der ikke ved asylafdelingerne er knyttet uddannelseskrav til stillinger som henholdsvis børnehaveklasseleder og lærer.

Undervisere m.fl. ved asylcentre ansættes og aflønnes ikke efter deres uddannelse, men efter deres funktion.

Som børnehaveklasseleder betegnes den, der underviser i en børnehaveklasse. En børnehaveklasseleder kan medvirke i de første dage efter sommerferien i undervisningen i 1. klasse af de elever, vedkommende havde i børnehaveklassen det foregående år.

Som lærer betegnes den, der underviser på 1.-10. klassetrin.

Den, der underviser i en børnehaveklasse, og som også underviser på 1.-10. klassetrin, er ansat og aflønnes som børnehaveklasseleder for undervisningen i børnehaveklassen og er ansat og aflønnes som lærer for undervisningen på 1.-10. klassetrin.

Aftalen omfatter også børnehaveklasseledere, som ved undervisning ud over 790 timer årligt ydes et tillæg på kr. 164 pr. time.

For ansatte på gammelt lønsystem gælder bestemmelserne i bilag 2.

§ 4. Basisløn

Basislønnen for lærere udgør følgende:

Lærere:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	295.423 kr.
2	4 år	309.185 kr.

Stk. 2. Med virkning fra 1. oktober 2018 hæves basislønnen for lærere til følgende:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	322.586 kr.
2	4 år	345.993 kr.

Stk. 3. Basislønnen for børnehaveklasseledere udgør følgende:

Børnehaveklasseledere:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	282.316 kr.
2	4 år	296.078 kr.

Stk. 4. Med virkning fra 1. oktober 2018 hæves basislønnen for børnehaveklasseledere til følgende:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	309.347 kr.
2	4 år	332.843 kr.

Stk. 5. Oprykning til trin 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 6. Basislønnen for skoleledere udgør følgende:
386.645 kr.

Stk. 7. Med virkning fra 1. oktober 2018 hæves basislønnen for skoleledere til følgende:

391.906 kr.

Stk. 8. Basislønnen for undervisningskonsulenter udgør følgende:
361.742 kr.

Stk. 9. Med virkning fra 1. oktober 2018 hæves basislønnen for undervisningskonsulenter til følgende:
389.122 kr.

§ 5. Tillæg

Der er mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt følgende kvalifikations- og funktionstillæg for grupper af lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter.

Stk. 2. Indtil 1. oktober 2018 ydes til børnehaveklasseledere, lærere og skoleledere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever og til undervisningskonsulenter et pensionsgivende funktionstillæg på 26.200 kr. årligt.

Stk. 3. Indtil 1. oktober 2018 ydes til lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter, der har optjent 8 års anciennitet i Dansk Røde Kors, et funktionstillæg på 35.800 kr. årligt.

Stk. 4. For lærere, der er ansat før 1. januar 2002, udløses tillægsforhøjelsen dog efter 4 års anciennitet på basisløntrin 2. For skoleledere og undervisningskonsulenter, der er ansat før 1. januar 2002, udløses tillægsforhøjelsen dog efter 4 års anciennitet på basislønnen.

Stk. 5. Funktionstillæggene i stk. 2-4 bortfalder pr. 1. oktober 2018.

Stk. 6. For undervisning ud over 690 undervisningstimer årligt for lærere, og 790 undervisningstimer årligt for børnehaveklasseledere, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 164 kr. pr. time. Godtgørelsen udbetales løbende på grundlag af de planlagte undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales ved arbejdstidens opgørelse i forbindelse med normperiodens udløb.

Stk. 7. Der kan endvidere lokalt aftales tillæg for varetagelse af særlige funktioner, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 8. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 9. Tillæg efter stk. 7 og 8 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i årlige grundbeløb.

Stk. 10. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Lokalt aftalte funktionstillæg, jf. stk. 7, er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens særlige funktioner. Lokalt aftalte kvalifikationstillæg, jf. stk. 8, er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 1c.

§ 6. Resultatløn

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for institutionens budget.

I de tilfælde, hvor resultatlønsordningen indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsømsbevillingen.

§ 7. Lønanciennitet

For ansatte, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen fastsættes lønancienniteten efter LC/CO10-fællesoverenskomstens § 4.

Stk.2. 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.

§ 8. Lønregulering

Basislønnen, centralt og lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2 – 7, samt eventuelle tillæg efter § 12 (udligningstillæg), reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 8 medmindre andet aftales.

§ 9. Pension

Pensionsbidraget udgør 17,5 pct. hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- a) basislønnen, jf. § 4
- b) den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin, jf. bilag 2 samt eventuelle tillæg efter lokallønsaftalen, der er aftalt pensionsgivende
- c) centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 2 - 6
- d) varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 7 og 8, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 9 og § 6.

Stk. 3. Dansk Røde Kors indbetaler pensionsbidragene til Lærernes Pension A/S. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 4. De ansatte har mulighed for at indbetale frivilligt bidrag, hvilket skal aftales direkte mellem den ansatte, Dansk Røde Kors og Lærernes Pension A/S.

Stk. 5. Pensionsbidrag efter stk. 1 forudsætter at medarbejderen er fyldt 25 år.

Stk. 6. For lærere, børnehaveklasseledere, undervisningskonsulenter og skoleledere:

- a) der er fyldt 20 år og
- b) har været ansat i det offentlige i 9 måneder

udgør pensionsbidraget 9,28 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 7. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af LC/CO10-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Stk. 8. Fællesoverenskomstens § 7, stk. 3 finder anvendelse for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse.

§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 3:

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

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Et væsentligt element i basislønsystemet er, at 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.

Skatteministeriet bemyndiger hermed ministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Skatteministeriet forudsætter, at ministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Lærernes Centralorganisation bemyndiger Danmarks Lærerforening til at føre forhandlinger og indgå lokale aftaler. Lærernes Centralorganisation forudsætter, at Danmarks Lærerforening videredelegerer sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

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.

Det er således forudsat, at aftaler om tillæg indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Hvis der på institutionen ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale med Danmarks Lærerforening.

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

§ 11. Uenighed

Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

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

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingerne afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet er frivilligt for ansatte, der er ansat før 1. januar 2002.

Allerede ansatte kan vælge at overgå til basislønssystemet pr. 1. januar 2002 og pr. 1. januar følgende år.

Stk. 2. Overgang til basislønssystemet kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 7 og 8.

Stk. 3. Allerede ansatte lærere, der vælger at overgå til basislønssystemet indplaceres i basislønssystemet på følgende måde:

Lærere i skalatrinsforløbet 26, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39 og 40, der pr. 1. januar 2002 ville være indplaceret på skalatrin 26, 27 eller 29 indplaceres på basislønnens 1. løntrin. Lærere der pr. 1. januar 2002 ville være indplaceret på skalatrin 31 til 40 indplaceres på basislønnens 2. løntrin. Ved indplaceringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftales § 5, stk. 2 - 6, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til § 5, stk. 7 og 8.

Stk. 4. Såfremt den samlede løn ved indplacering i basislønssystemet inkl. evt. funktionstillæg efter § 5, stk. 2 -6 medfører en lavere løn end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget.

Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men oprettholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Det kan lokalt aftales, at udligningstillægget konverteres til funktions- og/eller kvalifikationstillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

I forbindelse med stillingskift efter ansøgning inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Udligningstillægget bevares dog, hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt.

Der er tale om stillingskift i følgende situationer:

- a) når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde*
- b) når en medarbejder efter ansøgning ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet.*

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lærere og børnehaveklasseledere følger efter 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 den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsring er den følgende normperiode.

Stk. 3. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 4. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 4:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Med indførelse af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringssystem.

Der henvises herudover til bilag 1a.

Stk. 5. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 14. Arbejdstid for skoleledere

For skoleledere gælder de for statens tjenestemænd gældende regler om arbejdstid, herunder merarbejde.

§ 15. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter

Undervisningskonsulenter er omfattet af de arbejdstidsregler, der gælder for administrative medarbejdere i Dansk Røde Kors.

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser

§ 16. Særlige bestemmelser for lærere/børnehaveklasseledere med nedsat arbejdstid eller plustid

Ved merbeskæftigelse af fastere karakter, foretages en ændring af lærerens/børnehaveklasselederens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Cirkulærebemærkninger til § 16:

Er kun relevant for ansatte med nedsat arbejdstid.

§ 17. Timelønnede

Som timelønnet kan ansættes lærere/børnehaveklasseledere, der uanset beskæftigelsens omfang ikke ansættes med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsbegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2. Timelønnede overgår til månedsløn efter 3 måneders sammenhængende beskæftigelse.

Stk. 3. Timelønnede lærere/børnehaveklasseledere ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning og aflønnes efter sats V, således at den samlede timeløn pr. undervisningstime dækker en lektion á 45 minutter med tilhørende forberedelsestid og pauser. For andet skemalagt arbejde ydes betaling med timelønningen pr. arbejdstime for hver time á 60 minutter.

Stk. 4. LC/CO10-fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for timelønnede (§§ 24-26) gælder ikke for timelønsansatte lærere ved Dansk Røde Kors asylcentre.

§ 18. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 25. juni 2015 for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Stk. 3. Organisationsaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

København, den 28. november 2019

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Pernille Thorsteen Madsen

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

Parterne er enige om et fælles ansvar for at styrke uddannelserne. Et godt samarbejde centralt og lokalt er et væsentlig bidrag til at indfri målsætningerne om attraktive uddannelser og bedre kvalitet i undervisningen.

Parterne konstaterer, at der ikke kunne indgås en aftale om regulering af arbejdstiden for lærere m.fl. ansat på de statslige undervisningsområder. Derfor reguleres arbejdstiden fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013.

Med nedenstående initiativer ønsker parterne at bidrage til, at lærere og ledere kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Parternes fælles initiativer er et udtryk for, at de centrale parter vedkender sig et ansvar for, at samarbejdet kan lykkes på skolerne. Derudover er det en rammesætning for en kvalificeret dialog og et godt samarbejde.

Parterne har et fælles ansvar for at understøtte initiativerne og vil som en del af dette følge op på, om de formulerede målsætninger nås.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående.

Det er væsentligt, at der på institutionerne/skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Den almindelige adgang til at indgå lokale aftaler gælder.

Parterne er opmærksomme på, at der lokalt er mulighed for at anvende følgende aftaler:

1. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
2. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Opgaveoversigten

Som leder har man både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det vigtigt at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at nå målene for uddannelserne. En undervisning af høj kvalitet forudsætter, at den er velforberedt, og at læreren har mulighed for at følge op på kursisternes/elevernes resultater. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, holdstørrelse, kursist-/elevsammensætningen og det faglige spænd i kursist-/elevgruppen særlige vejlednings- og fastholdelsesopgaver, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med virksomheder, eksterne samarbejdsparter mv.

Det er vigtigt, at der sker en kvalificeret dialog om opgaveoversigten. Dialogen om opgaveoversigten skal foregå forud for normperioden. Lokalt kan det drøftes, om opgaveoversigten udarbejdes for en kortere tidshorisont – evt. kvartalsmæssigt. Dialogen om opgaveoversigten indeholder en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen og lederens overordnede vurdering af tidsforbruget til opgaverne.

Opgaveoversigten skal ikke opfattes som et bindende tilsagn. Opgaveoversigten er et planlægningsredskab og en forventningsafstemning, som både ledelse og lærer kan tage initiativ til at drøfte justeringer af undervejs. Ved væsentlige ændringer af lærerens opgaver skal der være en fornyet dialog mellem ledelse og lærer.

Opgaveoversigterne skal være udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Kvalitet i opgaveløsningen

For at sikre kvaliteten af undervisningen og en effektiv udnyttelse af tiden er det vigtigt, at der planlægges, så læreren har mulighed for sammenhængende og effektiv tid til forberedelse, og at det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende undervisningsforløb i faget. Det er endvidere vigtigt, at der ved planlægningen af arbejdstiden er opmærksomhed på, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om opgavevaretagelsen såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge.

Planlagt forberedelsestid bør som udgangspunkt respekteres. Når der er behov for at ændre lærerens tid til forberedelse, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

Arbejds miljø og social kapital

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal arbejdsopgaverne så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden.

Ledelsen skal løbende være opmærksom på lærerens præsterede tid, og læreren skal have mulighed for at få kendskab til denne.

Den præsterede tid indgår i dialogen mellem ledelse og lærer om opgavemængde og opgaveløsning. På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

God start på lærerlivet

Parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte på de statslige undervisningsinstitutioner/skoler.

Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelses-anciennitet.

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette, og at de lokale parter drøfter, hvordan man på den enkelte skole/institution hjælper nye lærere.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

1. At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen

2. At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
3. At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
4. At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
5. At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

Opfølgning og evaluering

Med udgangspunkt i målsætningen om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører de centrale parter en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats.

Tilsvarende sker der en opfølgning blandt parterne lokalt, hvor det drøftes, hvordan denne målsætning kan nås. Opfølgningen tilrettelægges på skolen/institutionen. Skolelederen og tillidsrepræsentanten vurderer, hvordan og i hvilket omfang lærerne inddrages i opfølgningen. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven.

Finansministeriet, Undervisningsministeriet og LC/CO10 konkretiserer snarest muligt, hvordan opfølgning og evaluering af parternes fælles initiativer gennemføres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter behovet for at følge op med andre initiativer.

I opfølgningen på ovennævnte initiativer inddrages leder- og/eller skoleforeningerne.

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA mv.).

Underviserarbejdstid ved OK18

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parterers ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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.

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.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Der kan aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) 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 gruppevise kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner 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 begrundes 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.