



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Organisationsaftale for  
ledere, lærere og  
børnehaveklasseledere  
ved frie grundskoler**

**1999**



INDHOLD	Cirk.bem. Side	Org. aftale Side
CIRKULÆRE.....	.....	1
Generelle bemærkninger.....	.....	1
Stillingskategorier mv.....	.....	2
Beskæftigelse ved skolens fritidsordning .....	.....	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	.....	4

ORGANISATIONSAFTALE .....	.....	13
§ 1. Organisationsaftalens område .....	4 .....	13
I. Månedslønnede .....	.....	13
§ 2. Ansættelse .....	4 .....	13
§ 3. Løn, børnehaveklasseleder .....	4 .....	13
§ 4. Løn, lærer/overlærer .....	5 .....	18
§ 5. Løn til ledere .....	6 .....	20
§ 6. Lønregulering.....	7 .....	22
§ 7. Lønændringer vedr. tillæg.....	7 .....	22
§ 8. Deltidsbeskæftigelse .....	7 .....	22
§ 9. Pension (Ansatte med forsikringsordning).....	8 .....	23
§ 10. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning) .....	8 .....	23
§ 11. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag.....	9 .....	25
§ 12. Arbejdstid.....	9 .....	26
§ 13. Særlige feriefridage .....	.....	26
§ 14. Funktion i højere stilling.....	9 .....	26
§ 15. Funktion som børnehaveklasseleder .....	9 .....	27
§ 16. Ulempegodtgørelse og arbejdstidbestemte tillæg.....	9 .....	27
§ 17. Ferie .....	.....	28
§ 18. Tjenestefrihed.....	9 .....	28
§ 19. Opsigelse .....	9 .....	28
§ 20. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked.....	10.....	28
§ 21. Afskedigelsesprocedure.....	10.....	29
§ 22. Funktionærbolig .....	.....	31
§ 23. Flyttegodtgørelse .....	11.....	31
§ 24. Jubilæumsgratiale .....	.....	31
§ 25. Timelønnede vikarer.....	.....	31

INDHOLD	Cirk. bem. Side	Org. aftale Side
---------	--------------------	---------------------

---

§ 26. Løn.....	11.....	32
§ 27. Opsigelse.....		32
§ 28. Undtagelser fra fællesoverenskomsten, timelønnede.....		33
§ 29. Undtagelser fra fællesoverenskomsten, generelt.....		33
§ 30. Kombinationsskoler.....		33
§ 31. Ikrafttræden.....		33
Bilag 1 Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 3, litra C, stk. 1.....	5.....	35
Bilag II Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 3, litra E, stk. 7 (ansatte der har bevaret skalatrinsafløjning).....		37
Bilag III Den lokale tillægsgdannelje .....		39
Bilag IV Forhandlingssystemet.....		42
Bilag V Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler .....		45
Protokollat om de tyske mindretalsskoler .....		47
Protokollat om hviletid og fridøgn .....		49

---

# **CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFTALE FOR LEDERE, LÆRERE OG BØRNEHAVEKLASSELEDERE VED FRIE GRUNDSKOLER**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har med virkning fra 1. august 2000 fornyet organisationsaftalen for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, der hermed udsendes. Der gøres opmærksom på, at bestemmelserne i § 10, litra B, stk. 3 og 4, dog har virkning allerede fra 1. april 2000.

Aftalen supplerer fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC). - Fællesoverenskomsten er fornyet pr. 1. april 1999.

### *Nyt lønsystem for lærere og børnehaveklasseledere*

Opmærksomheden henledes på, at der med virkning fra den 1. august 2000 er aftalt et nyt lønsystem for lærere og børnehaveklasseledere.

Bestemmelserne er optaget i organisationsaftalens § 3. Opmærksomheden henledes specielt på overgangsreglerne for allerede ansatte og for visse nyansatte, der overgår fra andre skoler (§ 3 litra E og F). Lærere, der pr. 1. august 2000 har lavere anciennitet end 8 år, og børnehaveklasseledere, der samme dato har lavere anciennitet end 6 år, omfattes umiddelbart af det nye lønsystem. Lærere og børnehaveklasseledere med højere anciennitet bevarer som personlig ordning den hidtidige skalatrinsaflønning i et ændret lønforløb.

Med indførelse af det nye lønsystem bortfalder lokallønsordningen for samtlige ansatte.

Det nye lønsystem er et basislønsystem, hvor der lokalt er mulighed for at aftale tillæg.

For ansatte, der som personlig ordning opretholder skalatrins aflønning, er der tilsvarende aftalt mulighed for lokalt at indgå aftaler om tillæg.

Forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler er nærmere beskrevet i bilag IV.

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

Det er forudsat, at aftaler om tillæg til lærere og børnehaveledere indgås mellem skolen og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) for Frie Grundskolers Lærerforening (FGL), ved private gymnasiers grundskoler dog tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) for Danmarks Lærerforening (DLF).

Hvis der på en skole ikke er valgt en repræsentant for FGL/DLF indgås aftale med den pågældende lærerforening

#### *Stillingskategorier mv.*

Det er ved indgåelsen af organisationsaftalen 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/overlærer** i det for undervisningen nødvendige omfang.
- 3) En stilling som **skoleleder**, jf. lov om frie grundskolers bestemmelser 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 ikke udpeget en viceafdelingsinspektør, varetages souschef funktionen ved afdelinger med 85 point og derover som anført i pkt. 7), nr. 2 eller 3.
- 5) Ved skoler med 85 point og derover kan der oprettes en stilling som **vice-skoleinspektør/vicestyrer**. Stillinger som viceskoleinspektør, der er oprettet efter de regler, der var gældende indtil 31.3.95, skal nedlægges ved ledighed, hvis skolen på dette tidspunkt har færre end 85 point.
- 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 45 - 84 point kan der oprettes en funktion som **souschef**. Ved skoler med 85 point og derover skal der oprettes en funktion som **souschef**. Funktionen varetages således:
1. Hvis der er ansat en viceskoleinspektør, varetager viceskoleinspektøren funktionen.
  2. Hvis der er oprettet en (eller flere) stilling(er) som afdelingsleder, men ingen stilling som viceskoleinspektør, varetages souscheffunktionen af en afdelingsleder.
  3. Er der hverken oprettet en stilling som afdelingsleder eller viceskoleinspektør, varetages souscheffunktionen af en lærer.

En skoles **pointtal** fastsættes som hidtil, dvs. hver elev tæller 1 point, dog tæller elever over 13 år 1,47 point.

I tilfælde, hvor en skole har en skolefritidsordning, og skolelederen har det overordnede ansvar for denne, tæller de tilskudsberettigede elever i skolefritidsordningen med i **aflønningsgrundlaget** for lederen og en eventuel viceskoleinspektør/viceforstander med 0,5 point pr. elev.

#### *Beskæftigelse ved skolens fritidsordning*

Finansministeriet har ikke noget at indvende imod, at overenskomstens 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.

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

#### **Ad § 1. Organisationsaftalens dækningsområde**

Ved "frie grundskoler" forstås friskoler og private grundskoler som nævnt i § 1 og § 41 i lovbekendtgørelse nr. 691 af 7. august 1999 om friskoler og private grundskoler mv.

#### **Ad § 2. Ansættelse**

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

### **Ad § 2, stk. 2. Tidsbegrænset ansættelse**

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

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

Ansættelsen forudsættes at være af mindst 3 måneders varighed.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 25, stk. 2.

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

### **Ad § 3, litra E, overgangsordning for allerede ansatte, stk. 3**

I det omfang udligningstillægget ydes i forhold til hidtidige, varige lønordninger for den enkelte ansatte, er udligningstillægget varigt. I modsat fald ydes udligningstillægget på samme vilkår, som de hidtidige, midlertidige løndelev. Udligningstillægget kan bortfalde i forbindelse med indgåelse af ny aftale om tillæg. Udligningstillægget bortfalder altid ved overgang til anden stilling.

Ved beregning af udligningstillægget indgår undervisningstillæg i henhold til bilag I i forhold til det planlagte undervisningsomfang i henhold til aktivitetsplanen for det første år (første normperiode). Vikartimer, i flg. arbejdstidsprotokollatets § 5, stk. 4, indgår ikke i grundlaget for beregning af udligningstillæg.

### **Ad § 3, litra F. Overgangsordning for visse nyansatte**



---

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til en lærer- eller børnehaveklasselederstilling inden for de nævnte områder inden for en periode af højst 2 måneder.

### **Ad § 3, litra G. Lokalløn**

For ansatte der bevarer skalatrinsaflønning, jf. § 3, litra E, stk. 4 og 5, opretholdes eksisterende aftaler om lønforbedringer af lokalløn eller anden lokal lønordning kun i det omfang, der er tale om varige tillægsordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd. Eksisterende aftaler kan erstattes af aftaler efter § 3, litra E, stk. 8.

### **Ad bilag om tillæg, bilag I, pkt. 3 og bilag II, pkt. 3**

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

### **Ad bilag om tillæg, bilag I, pkt. 4 og bilag II, pkt. 4**

Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan gives yderligere tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen, jf. cirkulærebemærkningerne til arbejdstidsprotokollatets § 4, stk. 1.

### **Ad bilag om tillæg, bilag I, pkt. 5 og bilag II, pkt. 5**

Tillæg for specialundervisning indgår ikke ved beregning af overtimebetaling.

### **Ad § 4. Lønanciennitet, Litra A, stk. 4**

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

### **Ad § 4, litra A, stk. 5**

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

### **Ad § 4, litra A, stk. 7**

Det er forudsat, at forhøjelse af lønancienniteten, som skal indgå i tilskudsberegningen, godkendes af Vikarkassen.

### **Ad § 5. Løn til ledere**

Lønssystemet er et intervallønssystem med flere intervaller, der er afhængig af skolestørrelse, herunder antallet af kostelever. Intervallet angiver rammerne for, hvilken løn der kan aftales for en leder.

Formålet med lønssystemet 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 V nævnte eksempler på elementer anbefales overvejet i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

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

Intervallønssystemet indebærer, at ledere ikke kan oppebære særskilt ulempegodtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter. Der kan tages hensyn til evt. særlige ulemper i forbindelse med den alm. lønfastsættelse.

Ledere, der ved indplaceringen i intervallønssystemet 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.

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 Grundskolers Lærerforening for så vidt angår frie grundsko-

---

ler, Danmarks Lærerforening for så vidt angår private gymnasiers grundskoleafdelinger.

Lønnen skal herefter fastsættes ved aftale mellem skolens bestyrelse og den aftaleberettigede lærerorganisation.

### **Ad § 5, litra D, stk. 2, skift mellem intervaller**

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere pointtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et pointtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i litra D, stk.1.

### **Ad § 6. Lønregulering**

Bestemmelsen om regulering af lønnen til skalatrinsaflønnede fremgår af fællesoverenskomstens § 3.

### **Ad § 7. Lønændring vedrørende tillæg**

Om opsigelse af tillæg i øvrigt henvises til bilag IV.

### **Ad § 8. Deltidsbeskæftigelse**

Tillæg i henhold til bilag I og II, pkt. 6 (tillæg til souschefer) ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Tillæg i henhold til § 16 om ulempegodtgørelse ydes med halvdelen til ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid, jf. § 16 stk. 3.

### **Ad § 8, stk. 2**

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.

### **Ad § 9. Pension (Ansatte med forsikringsordning)**

Ændringen i pensionsbidragets størrelse medfører, at lønnen ikke som hidtil skal forhøjes til 100/95 inden beregningen af pensionsbidraget. De 15,79 pct. skal således beregnes direkte af basislønnen inkl. eventuelle tillæg, eller af den pensionsgivende løn for ansatte der aflønnes efter skalatrinssystemet. Skolen afholder som hidtil den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 som hidtil anses for medarbejderens egetbidrag.

**Ad § 10. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)**

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 tjenstemands-pensionsordning.

De hidtil gældende anciennitetsregler svarer til bestemmelserne i § 4, litra B, jf. § 3, litra E.

**Ad § 10, litra B, stk. 2.**

Lønftaler, der foranlediget af oprykning til højere interval i forbindelse med forøgelse af skolens pointtal, vil som hovedregel være at sidestille med en individuel omklassificering. Der er følgende 2 undtagelser, hvor oprykningen sidestilles med en gruppevis omklassificering:

- 1) Lønnen hæves til det nye intervals bund.
- 2) Lønforbedringen er aftalt i umiddelbar tilknytning til oprykning til det højere interval, idet det er forudsat, at skolens pointtal er væsentligt højere end det pointtal, der efter aftalens § 5 er krævet for oprykningen til det højere interval. Væsentlighedskriteriet anses for opfyldt når pointtallet er 10 procent over det pointtal, der mindst er krævet for indplaceringen i det pågældende interval, dog mindst et pointtal svarende til 20 yderligere elever.

**Ad § 11. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag.**

Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankdag.

**Ad § 12. Arbejdstid**

Nye arbejdstidsbestemmelser for ledere, lærere og børnehaveklasseledere er indgået som protokollater til organisationsaftalen. De nye regler har virkning fra 1. august 2000.

**Ad § 14. Funktion**

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

**Ad § 15. Funktion som børnehaveklasseleder**

---

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

### **Ad § 16. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg**

Øvrige regler om arbejdstidsbestemte tillæg findes i arbejdstidsprotokollatet med tilhørende bemærkninger.

Der henvises endvidere til fællesoverenskomstens bestemmelser.

### **Ad § 18. Tjenestefrihed**

Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.lign. findes i Finansministeriets bkg. nr. 536 af 25. november 1985 med tilhørende cirkulære som ændret ved bkg. nr. 263 af 27. april 1987 med cirkulære af 18. maj 1987 og bkg. nr. 859 af 2. november 1993 med cirkulære af 16. december 1993.

### **Ad § 19. Opsigelse**

Den hidtidige bestemmelse om anvendelse af funktionærlovens varsler fremgår af fællesoverenskomstens § 25, pkt. 1.

Funktionærlovens § 2, stk. 6, giver mulighed for, at der kan 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 varslerne.

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

For ansatte, der har bevaret de hidtidige opsigelsesvarsler og eventuel ret til rådighedsløn, forudsættes de hidtidige bestemmelsers ordlyd indføres i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der hidtil har været omfattet af en overenskomst mellem vedkommende skoleorganisation og lærerorganisation, anvendes den ordlyd, som disse parter bliver enige om.

### **Ad § 20. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked**

Den særlige godtgørelse ydes uafhængigt af eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens regler og eventuel godtgørelse efter § 21.

**Ad § 20, stk. 3**

Viser en eventuel efterfølgende fagretlig behandling, at en afsked ikke anses for rimeligt begrundet i en af de i § 20, stk. 3, nævnte årsager, tilkommer der den pågældende godtgørelse efter stk. 1.

**Ad § 21. Afskedigelsesprocedure**

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

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

**Ad § 21, punkt 2 og punkt 10.**

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

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

Meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen sendes til Frie Grundskolers Lærerforening, Østergade 1, 3., 8000 Århus C. For ansatte ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger sendes meddelelsen dog til Danmarks Lærerforening, Vandkunsten 12, 1467 København K.

**Ad § 23. Flyttegodtgørelse**

Pr. 1. april 2000 ændres satserne for supplerende flyttegodtgørelse, så de ikke længere er afhængige af den ansattes lønrammeindplacering. De aktuelle satser vil fremgå af satsreguleringscirkulæret.

**Ad § 26, Løn (Timelønnede vikarer)**

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

**Ad § 31. Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft 1. august 2000. Samtidig ophæves cirkulære af 13. marts 1998 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

Finansministeriet

Den 9. december 1999

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch





---

# ORGANISATIONSAFTALE FOR LEDERE, LÆRERE OG BØRNEHAVEKLASSELEDERE VED FRIE GRUNDSKOLER

Nærværende organisationsaftale supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og LC/OC.

## **§ 1. Organisationsaftalens område**

Organisationsaftalen gælder for ledere, lærere og børnehaveklasseledere m.fl. ved frie grundskoler.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i fællesoverenskomstens § 1, stk. 4, e), finder fællesoverenskomsten og organisationsaftalen også anvendelse for de ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til en tjenestemandslignende pension.

## **Månedslønnede**

### **§ 2. Ansættelse**

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

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

### **§ 3. Løn til lærere og børnehaveklasseledere.**

#### **A. Nyt lønsystem**

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillæggsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløns, jf. litra C.

## B. Basisløn

### Lærere:

<b>Trin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn kr. (niveau 1.10.1997)</b>
1	0 år	210.000
2	4 år	224.000
3	8 år	244.000

### Børnehaveklasseledere:

<b>Trin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn kr. (niveau 1.10.1997)</b>
1	0 år	200.000
2	4 år	210.000
3	8 år	217.000

Stk. 2. Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

----- sted -----

### Lærere:

<b>Basisløntrin III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>
1	3.900	6.900	10.800
2	3.300	5.700	9.000
3	2.100	3.900	6.000

### Børnehaveklasseledere:

<b>Basisløntrin III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>
1	4.500	7.500	12.000
2	3.900	6.900	10.800
3	3.600	6.300	9.900

## C. Tillæg

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

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

---

Stk. 3. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. 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 tillægsdannelse henvises til bilag III.

Stk. 5. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

#### **D. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag IV.

#### **E. Overgangsordning for allerede ansatte**

##### *Ansatte der omfattes af nyt lønsystem*

Allerede ansatte lærere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37 og 39, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 24, 25, 27 eller 29 indplaceres som følger: Lærere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 24 eller 25, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin. Lærere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 27 eller 29, indplaceres på basislønskalaens 2. løntrin. Ovennævnte indplaceringer sker med bevarelse af lønancienniteten. Ved indplaceringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftale, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til litra C.

Stk. 2. Allerede ansatte børnehaveklasseledere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 21, 23, 25, 27, 28, 29 og 30, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 21, 23 eller 25, indplaceres som følger: Børnehaveklasseledere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 21, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin. Børnehaveklasseledere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 23, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin med et særligt tillæg på 3.600 kr. (niveau 1.10.97), der bortfalder ved oprykning til basislønskalaens 2. løntrin. Børnehaveklasseledere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 25, indplaceres på basislønskalaens 2. løntrin. Ovennævnte indplaceringer sker med bevarelse af lønancienniteten. Ved indplacering

ringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftale, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til litra C.

Stk. 3. Såfremt indplacering efter henholdsvis stk. 1 og 2 inklusive undervisningstillæg efter bilag I medfører en lavere aflønning end hidtil, ydes der til udligning af lønforskellen et udligningstillæg. Udligningstillægget er personligt og bortfalder ved stillingsskift.

#### ***Ansatte, der bevarer skalatrinsaflønning***

Stk. 4. Allerede ansatte lærere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 35, 37 og 39, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 31, 33, 35, 37, 39, omfattes ikke af litra A - C, jf. dog stk. 8, og § 4, litra A. De pågældende lærere omklassificeres pr. 1. august 2000 til skalatrinene 35, 36, 38 og 40. Indplacering sker som følger:

- Lærere på skalatrin 31 indplaceres på skalatrin 35 med oprykning til trin 36 efter 2 år.
- Lærere på skalatrin 33 indplaceres på skalatrin 35 med bevarelse af datoen for oprykning til højere løntrin.
- Lærere på skalatrin 35 indplaceres på skalatrin 36 med bevarelse af datoen for oprykning.
- Lærere på skalatrin 37 indplaceres på skalatrin 38 med bevarelse af datoen for oprykning.
- Lærere på skalatrin 39 indplaceres på skalatrin 40.

Stk. 5. Allerede ansatte børnehaveklasseledere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 21, 23, 25, 27, 28, 29 og 30, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 27, 28, 29 og 30, omfattes ikke af litra A-C, jf. dog stk. 8, og § 4, litra A. De pågældende børnehaveklasseledere omklassificeres pr. 1. august 2000 ét skalatrin og aflønnes herefter i et lønforløb bestående af skalatrinene 28, 29, 30 og 31 med bevarelse af datoen for oprykning til højere løntrin.

Stk. 6. Ansatte, der ved denne aftales ikrafttræden er på orlov, indplaceres ved tilbagevenden efter reglerne i stk. 1-5.

#### ***Tillæg til ansatte, der bevarer skalatrinsaflønning***

Stk. 7. Til lærere og børnehaveklasseledere, der har bevaret skalatrinsaflønning, jf. stk. 4-6, ydes tillæg i henhold til bilag II.

Stk. 8. Til lærere og børnehaveklasseledere, der har bevaret skalatrinsaflønning,

---

jf. stk. 4-6, kan der lokalt ydes kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn efter tilsvarende retningslinier som for ansatte omfattet af nyt lønsystem, jf. litra A-D. Det forudsættes dog, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne således, at der tages hensyn til, at kvalifikations- og funktionstillæg er tillæg til et anciennitetsforløb, der er højere end basislønningerne.

## **F. Overgangsordning for visse nyansatte, der har bevaret skalatrinsaflønnning**

Nyansatte lærere, som under ansættelse ved en anden grundskole, efterskole, husholdnings- og håndarbejdsskole eller en (amts-)kommunal skole/undervisningsinstitution, har bevaret skatrinsaflønnning efter overgangsordningen i litra E, stk. 4, eller tilsvarende bestemmelse, bevarer ved umiddelbar overgang retten til at forblive i lønforløbet skalatrin 35, 36, 38 og 40.

Stk. 2. Nyansatte børnehaveklasseledere, som under ansættelse ved en anden grundskole eller en (amts-)kommunal skole/undervisningsinstitution, har bevaret skalatrinsaflønnning efter overgangsordningen i litra E, stk. 5, eller tilsvarende bestemmelse, bevarer ved umiddelbar overgang retten til at forblive i lønforløbet skalatrin 28, 29, 30 og 31.

Stk. 3. Der kan ydes tillæg efter samme bestemmelser som for allerede ansatte, som har bevaret skalatrinsaflønnning, jf. litra E, stk. 7 og 8.

## **G. Lokalløn**

Med virkning fra 1. august 2000 ophører aftalen om lokalløn for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

## **§ 4. Lønanciennitet**

### **A. Anciennitetsbestemmelser for ansatte på nyt lønsystem**

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i basislønskalaen, 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 i § 3, litra B angivne anciennitet.

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 på-

gældende samtidig har været ansat som lærer.

Stk. 3. Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed i børnehaveklasse i folkeskolen, ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner i lønancienniteten.

Stk. 4. Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Stk. 5. 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. 4.

Stk. 6. 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. 4.

Stk. 7. 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. 8. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

## **B. Anciennitetsbestemmelser for ansatte omfattet af overgangsordninger**

For ansatte, der har bevaret skalatrinsafløbning, jf. § 3, litra E, stk. 4 og 5 og litra F, finder ovenfor anførte anciennitetsbestemmelser anvendelse, idet oprykning til højere skalatrin sker efter 2 år, jf. dog bestemmelserne om oprykningdato/tidspunkt i forbindelse med omklassificering, jf. § 3 litra E, stk. 4 og 5 samt § 3, litra F.

Stk. 2. Ved anciennitetsfastsættelsen for nyansatte lærere omfattet af § 3, litra F, indplaceres vedkommende i det hidtidige skalatrinsforløb 24, 25, 27, 29, 31, 35, 37, 39, hvorefter indplacering i skalatrinsforløbet 35, 36, 38, 40 sker efter overgangsordningen for hidtidigt ansatte, jf. litra § 3, E, stk. 4.

Stk. 3. Ved anciennitetsfastsættelsen for nyansatte børnehaveklasseledere omfattet af § 3, litra F, indplaceres vedkommende i det hidtidige skalatrinsforløb 21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, hvorefter indplacering i skalatrinsforløbet 28, 29, 30, 31 sker efter overgangsordningen for hidtidigt ansatte, jf. § 3, litra E, stk. 5.

## **§ 5. Løn til ledere**

### **A. Intervallønssystemet**

Ledere ved frie grundskoler og ved private gymnasiers grundskoleafdelinger, der ansættes i egentlige lederstillinger, aflønnes efter et decentralt intervallønssystem. Hvert interval, jf. litra B, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

Stk. 2. Intervallønssystemet indeholder flere intervaller for hvert skoleområde. Skolens størrelse er afgørende for, hvilket interval, der finder anvendelse til aflønning af en leder.

Stk. 3. Skolestørrelsen ved frie grundskoler er angivet i antal point. Antallet af point opgøres som skolens pointtal pr. 5. september, (jf. Undervisningsministeriets tilskudssystem), tillagt 0,5 point for hver elev i en til skolen knyttet skolefritidsordning, som skolelederen har det overordnede ansvar for.

Stk. 4. Det samlede pointtal opgøres pr. 5. september og danner grundlag for intervallet pr. 1. august samme år.

### **B. Lønintervaller**

Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb i oktober 1997-niveau afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner, inden for de grundbeløbsrammer (oktober 1997-niveau), der fremgår af stk. 2-6.

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

<i>Skoler med</i>	<i>Grundbeløb kr.</i>
Mindre end 125 point	281.000 – 321.000
125 point og derover, men mindre end 500 point	308.000 – 355.000
500 point og derover <sup>1</sup>	335.000 – 388.000

<sup>1</sup> Intervallet ved Randers Realskole udgør 335.000 – 429.000 i grundbeløb pr. 1. okt. 1997-niveau.

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

<i>Skoler med</i>	<i>Grundbeløb kr.</i>
Under 25 kostelever	27.000
25 kostelever og derover, men under 60 kostelever	40.000
60 kostelever og derover	54.000

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

*Grundbeløb kr.*  
281.000 – 355.000

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

<i>Skoler med</i>	<i>Grundbeløb kr.</i>
Under 500 point	281.000 – 321.000
500 point og derover	301.000 – 335.000

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

*Grundbeløb kr.*  
268.000 – 321.000

For afdelingsledere ved en kostskoles boafdeling udgør intervallet fra 268.000 - 342.000 kr. i årligt grundbeløb.

Til afdelingsledere, der varetager funktion som souschef, ydes et ikke pensionsgivende tillæg på 14.700 i årligt grundbeløb.

### **C. Indplacering og lønfastsættelse**

Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til vedkommende organisation med udkast til aftale<sup>2</sup>. Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig, og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

---

<sup>2</sup> Efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til aflønning også fremsættes af organisationen.



---

Stk. 2. Den aftalte aflønning for allerede ansatte kan ændres ved aftale efter tilsvarende retningslinier. Såfremt der ikke opnås enighed, er den hidtidige aflønning fortsat gældende.

Stk. 3. I forbindelse med nybesættelse af en stilling skal stillingsopslaget angive lønintervallets bund og top, ligesom skolerne kan angive deres udspil til lønniveau.

Spørgsmål om aflønning skal så vidt muligt afklares inden 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. 4. For nyetablerede skoler fastsættes lønnen i det interval, der finder anvendelse i henhold til antal point på etableringstidspunktet.

#### ***D. Skift mellem intervaller***

Skift fra et lavere interval til et højere interval som følge af højere antal point (jf. litra A, stk. 3 og 4) sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere pointtal, som mindst svarer til antallet af point i det højere interval.

Stk. 2. Ved fald i antal point (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. Såfremt lønnen ikke overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval, rykkes lederen automatisk ned i dette interval således, at maksimumsgrænsen fremover udgør toppen af det lavere interval.

### **§ 6. Lønregulering**

Basislønnen efter § 3, litra B, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3 litra C, stk. 1 og 2, eventuelt udligningstillæg efter § 3, litra E, lønninger og tillæg efter § 5 (løn til ledere), reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 3, litra C, stk. 3, medmindre andet aftales.

### **§ 7. Lønændringer vedr. tillæg.**

En ansats varetagelse af en funktion som souschef, hvortil der ydes tillæg i henhold til bilag I, bilag II, eller i henhold til § 5, litra B, stk. 6, kan opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter tillægget bortfalder.

### **§ 8. 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. Er nedsættelsen givet indtil videre har den pågældende fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt nedsættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

### **§ 9. Pension (Ansatte med 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 15,79 procent, hvoraf den ansattes andel udgør 1/3. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndelev:

- lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 3, litra B, stk. 1.
- varige tillæg efter § 3, litra C, stk. 2 og stk. 3.
- midlertidige tillæg efter § 3, litra C, stk. 2 og stk. 3, i det omfang det er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
- intervalløn efter § 5

Stk. 3. For ansatte, der bevarer skalatrinaflønning, jf. § 3 litra E eller F, beregnes pensionsbidraget af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin.

Stk. 4. Skolen indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 5. Fællesoverenskomstens § 6, stk. 2, finder anvendelse fra 1. august 1995.

### **§ 10. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsord-**

ning)

### **A. Lærere og børnehaveklasseledere**

Ansatte, der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning, og som indplaceres på basisløntrin 1, 2 eller 3, jf. § 3 litra B eller § 3, litra E, stk. 1 og 2, indplaceres i pensionsmæssig henseende i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 40 for lærernes vedkommende og i skalatrinsforløbet 21, 23, 25, 27, 28, 29, 30 og 31 for børnehaveklasseledernes vedkommende med bevarelse af den hidtidige anciennitet og med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Ansatte, der bevarer skalatrinsafløbning, jf. § 3, litra E, stk. 4 og 5, og § 3 litra F, indplaceres i pensionsmæssig henseende som hidtil på det skalatrin, som den pågældende aflønnes efter ved pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 2. Ved pensionering beregnes pensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

#### ***Supplerende pensionsordning***

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, efter § 3 litra C, stk. 2 og 3, jf. aftale af 18. maj 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Pensionsbidraget udgør 15,79 procent. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være egetbidrag og 2/3 for at være arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4. Skolen indbetaler det supplerende pensionsbidrag til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

## **B. Ledere omfattet af intervallønssystemet**

For ledere der som personlig ordning omfattet af en tjenestemandslignende pensionsordning (tilsagnsordning) udgør den pensionsgivende løn, lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn, jf. §5.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte ansatte er omfattet af aftale om alderens betydning i forbindelse med omklassificering. Lønftaler, der kan sidestilles med individuelle omklassificeringer, og som efter stk. 1 indebærer højere pensionsmæssig indplacering af ansatte, der er fyldt 60 år på lønftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har først virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem lønftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden. Indtil denne betingelse er opfyldt, udgør den pensionsgivende løn, lønnen på det skalatrin den ansatte ville have været indplaceret på efter den seneste lønftale, der opfylder ovennævnte kriterium.

### ***Supplerende pensionsordning***

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2000 kan det som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning aftales, at forskellen mellem den pensionsgivende løn, jf. stk. 1, og den aftalte intervalløn, jf. § 5, helt eller delvist gøres pensionsgivende.

Af denne del indbetales pensionsbidrag, jf. aftale af 18. maj 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Pensionsbidraget udgør 15,79 %. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være egetbidrag og 2/3 for at være arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4. Skolen indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

## **§ 11. 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 egetbidrag og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

## **§ 12. Arbejdstid**

Ledere samt lærere og børnehaveklasseledere er omfattet af særskilte protokoller om arbejdstid mv.

## **§ 13. Særlige feriefridage**

Aftalen af 20. september 1999 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne er gældende, idet der dog er aftalt følgende fravigelser:

- 1) I forbindelse med skoleårets planlægning skal læreren senest den 1. april meddele skolens ledelse om særlige feriefridage ønskes afviklet eller udbetalt.
- 2) Såfremt læreren ønsker de særlige feriefridage udbetalt, sker det på det tidspunkt, hvor dagene er optjent (30/6 2000, 31/12 2000, 30/4 2001).
- 3) Såfremt læreren ønsker de særlige feriefridage afviklet, indregnes disse i arbejdstiden for det pågældende skoleår, jf. bemærkningerne til § 2 i protokollet om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ansat ved de frie grundskoler.

## **§ 14. Funktion i højere stilling**

Hvis skolens ledelse bestemmer, 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. § 5, 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. § 5, litra C, stk. 1. 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. § 5, med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og intervalløns bund.

### **§ 15. Funktion som børnehaveklasseleder**

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

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

### **§ 16. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg**

Til lærere og børnehaveklasseledere ansat ved de frie grundskoler og de private gymnasieskoleafdelinger 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. Lokalt aftalte akkorder, herunder den del af arbejdsopgaven, der som aftalt skal udføres på skolen, f.eks. i forbindelse med træffetid. Dog kan der i forbindelse med indgåelse af lokalaftale om akkord bestemmes, at der ydes ulempegodtgørelse efter de for statens tjenestemænd gældende regler, såfremt det skønnes, at ulemperne overstiger, hvad der med rimelighed kan forventes at være omfattet af det faste ulempetillæg.

Stk. 2. Tillægget ydes i stedet for arbejdstidsbestemte tillæg i de i stk. 1 nævnte tilfælde, jf. dog stk. 1 punkt d.

Stk. 3 Tillægget udgør 540 kr. årligt i grundbeløb niveau 1. oktober 1997. 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 efter udløbet af 3-måneders perioden indtrædende måned.

### **§ 17. Ferie**

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 uger regnet fra og med mandag i den uge, som omfatter den 1. juli.

## **§ 18. Tjenestefrihed**

Fællesoverenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed gælder, dog ydes tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse 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. Gives tjenestefrihed, følges reglerne i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

## **§ 19. Opsigelse**

Ansatte, der den 31.7.95 havde længere varsler end funktionærlovens, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler og eventuelt krav på rådighedsløn, så længe pågældende er ansat ved skolen, men kan vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse.

## **§ 20. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked**

Varsles en ansat, der følger funktionærlovens opsigelsesregler, og som har været ansat ved samme skole 2 år eller længere, til fratræden på et andet tidspunkt end en 31. juli ydes en særlig godtgørelse, der udgør

- 2 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat ved skolen 2 år, men mindre end 4 år
- 3 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat ved skolen 4 år, men mindre end 6 år
- 4 måneders løn for ansatte, der har været ansat ved skolen 6 år eller længere på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. Den særlige godtgørelse i henhold til stk. 1 ydes ikke ved opsigelser, der varsles i tidsrummet 1. januar til 15. marts (begge dage inkl.), medmindre fratrædelse sker inden 31. juli.

Stk. 3. Endvidere ydes godtgørelse i henhold til stk. 1 ikke, hvis afskedigelsen er begrundet i

- alder

- sygdom
- strafbart forhold
- alvorlig misligholdelse af den ansattes forpligtelser i ansættelsesforholdet.

## **§ 21. Afskedigelsesprocedure**

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter nedenstående regler:

- 1.** Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
- 2.** Det påhviler skolen at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Der gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.
- 3.** Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen inden for en frist af en måned efter opsigelsen (juli måned fraregnet) kræve spørgsmålet forhandlet med skolen.
- 4.** Opnås der ikke enighed ved forhandlingen i henhold til punkt 3, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/-organisationen begære sagen indbragt for et i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale nedsat forligsnævn inden for hver skoleforenings område.
- 5.** Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. pkt. 2, og af organisationen senest 1 måned efter den i pkt. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).
- 6.** Såfremt enighed ikke opnås i forligsnævnet, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 8 måneder, kan organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) henvise sagen til endelig afgørelse ved en i denne anledning nedsat voldgiftsret, som består af 4 medlemmer, hvoraf



---

organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

7. Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, anmodes den pågældende landsretspræsident om at udpege denne.

8. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller skolens forhold, kan det pålægges skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges skolen, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn, for skoleledere dog 12 måneders løn.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

9. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til fællesoverenskomstens § 36.

10. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Samtidig med bortvisningen gives der skriftlig meddelelse til organisationen. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) af den ansatte/organisationen begæres indbragt for forligsnævnet.

11. Opnås der ikke enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse gjort til genstand for behandling ved en i denne anledning nedsat voldgiftsret. Voldgiftsrettens nedsættelse og virke følger de i punkterne 6-8 angivne regler.

## **§ 22. Funktionærbolig**

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som 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 lejebo-liger.

### **§ 23. 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.

### **§ 24. 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 jubilæumsanciennitet.

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

### **Timelønnede vikarer**

**§ 25.** Som timelønnede vikarer 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 vikarer overgår til månedsløn senest på det tidspunkt, hvor der er læst fast skema i 3 måneder.

### **§ 26. Løn**

Timelønnede vikarer aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn inden for nedenstående intervaller (grundbeløb pr. 1. oktober 1997):

#### **Uddannede lærere og børnehaveklasseledere:**

Undervisningsopgaver	175-250 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	125-200 kr. pr. time

#### **Andre vikarer:**

Undervisningsopgaver	150-250 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	100-200 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 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 faktisk antal udførte arbejdstimer.

## **§ 27. Opsigelse**

Timelønnede vikarer kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

## **§ 28. Undtagelser fra fællesoverenskomsten, timelønnede**

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

- § 6. (Pension)
- § 7. (Gruppeliv)
- § 22. (Tjenestefrihed)
- § 23. (Militærtjeneste mv.)
- § 24. (Efterindtægt).

## **Undtagelser fra fællesoverenskomsten, generelt**

**§ 29.** Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

- § 4, stk. 2 og 3 (Løn til timelønnede og elever)
- § 5. (Lønanciennitet)
- § 8, pkt. 2, 2. afsnit (Lønberegning for timelønnede)
- § 22, pkt. 3. (Ret til tjenestefrihed til særlige formål)
- § 25, pkt. 2. (Opsigelsesregler for timelønnede)
- § 26. (Afskedigelsesprocedure)
- § 32. (Flyttegodtgørelse)
- § 35. (Arbejdstøj)
- §§ 38 - 41. (Timelønnede og elever)

## **Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.**

### **§ 30. Kombinationsskoler.**

Ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om arbejdstid og aflønning for ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

### **Ikrafttræden og opsigelse.**

#### **§ 31. Ikrafttræden**

Bestemmelserne i § 10, litra B, stk. 3 og 4 træder i kraft 1. april 2000. Organisationsaftalen træder i øvrigt i kraft 1. august 2000 og kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

Stk. 2. Pr. 1. august 2000 ophæves aftale af 13. marts 1998 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

København, den 9 december 1999

Lærernes  
Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

## Bilag I

## Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 3, litra C, stk. 1.

Funktionstillæg:

### Lærere:

1. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

	<b>Grundbeløb (1.10.97)</b>
0-499,9 timer	4,00 kr. pr. time
500-549,9 "	15,00 "
550-599,9 "	25,00 "
600-649,9 "	50,00 "
650-699,9 "	75,00 "
700-749,9 "	100,00 "
750- "	150,00 "

### Børnehaveklasseledere:

2. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

	<b>Grundbeløb (1.10.97)</b>
0-599,9 timer	12,00 kr. pr. time
600-749,9 "	25,00 "
750-799,9 "	50,00 "
800-834,9 "	100,00 "
835- "	150,00 "

For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse), jfr. arbejdstidsaftalens § 5, stk. 4, udgør undervisningstillægget dog minimum 50,00 kr. pr. time (grundbeløb niveau 1.10.97).

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.
4. Tillæg efter pkt. 1-3 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv., i henhold til aktivitetsplanen, jf. arbejdstidsprotokollatets § 5. 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.

5. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere for varetagelse af undervisning, til hvilken der ydes ekstra tilskud i henhold til Lov om frie grundskoler § 16 for følgende:

- vidtgående specialundervisning (svarende til folkeskolelovens § 20, stk. 2)
- specialpædagogisk bistand (svarende til folkeskolelovens § 20, stk. 2)
- støtteundervisning til fremmedsprogede elever.

Tillægget udgør 24,50 kr. i grundbeløb (niveau 1.10.97) pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

Tillægget ydes alene for de timer, der forlods er godkendt i Undervisningsministeriet som ekstra støtteberettiget for den/de pågældende.

6. Til lærere der varetager en funktion som souschef, ydes et ikke-pensionsgivende særligt tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97).

## Bilag II

### Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 3 litra E, stk. 7 (ansatte der har bevaret skalatrinsafløgning)

#### Lærere:

1. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

	<b>Grundbeløb (1.10.97)</b>
650-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 "	100,00 "
750-	150,00 "

#### Børnehaveklasseledere:

2. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

	<b>Grundbeløb (1.10.97)</b>
0-599,9 timer	4,00 kr. pr. time
600-749,9 "	10,00 "
750-799,9 "	50,00 "
800-834,9 "	100,00 "
835- "	150,00 "

For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse), jf. arbejdstidsaftalens § 5, stk. 4, udgør undervisningstillægget dog minimum 50,00 kr. pr. time (grundbeløb niveau 1.10.97).

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.
4. Tillæg efter pkt. 1-3 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv., i henhold til aktivitetsplanen. Godtgørelse for yderligere 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.
5. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere for varetagelse af undervisning, til hvilken der ydes ekstra tilskud i henhold til Lov om frie grundskoler § 16 for følgende:

- vidtgående specialundervisning (svarende til folkeskolelovens § 20, stk. 2)
- specialpædagogisk bistand (svarende til folkeskolelovens § 20, stk. 2)
- støtteundervisning til fremmedsprogede elever.

Tillægget udgør 24,50 kr. i grundbeløb (niveau 1.10.97) pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

Tillægget ydes alene for de timer, der forlods er godkendt i Undervisningsministeriet som ekstra støtteberettiget for den/de pågældende.

6. Til lærere der varetager en funktion som souschef, ydes et ikke-pensionsgivende særligt tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97).
7. Til lærere/overlærere i det tidligere FKKA-område samt inden for Frederiksberg og Københavns kommuner, som pr. 31. marts 1993 modtog kommunale løntillæg, ydes et særligt tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97). Ved oprykning til skalatrin 40 forhøjes det særlige tillæg til 9.100 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97). Tillægget ydes som en personlig ordning.



## Bilag III

### Den lokale tillægsdannelse

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

Lønssystemet skal være i overensstemmelse med skolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at skolens kerneydelse er undervisning. Lønssystemet 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.

### Funktionstillæg

Funktionstillæg ydes udover 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.

### ***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) 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 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 begrundet 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 til 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

## Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg aftales centralt, mens øvrige løndelev såvel til enkeltpersoner som til grupper aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

### *I. Forhandlingsniveauer:*

#### *1. Centralt niveau*

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag I, indgås mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

#### *2. Lokalt niveau*

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg 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 Grundskolers Lærerforening/Danmarks Lærerforenings lokale kreds).

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

### *II. Rammerne for de decentrale forhandlinger*

Det forudsættes, at der på institutionen aftales rammer for

- \* den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- \* sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale løvpolitik
- \* indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for løvændringer fastlægges på forhånd, således at løvtillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier

### **III. Rets- og interesselvister**

#### **A. Retstvister**

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

#### **B. Interesselvister**

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Undervisningsministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

### **IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg**

**A. Aftaler om tillæg**, der er indgået mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation, kan opsiges sammen med organisationsaftalen. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

**B. Aftaler om tillæg** til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

**C. Tillæg**, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

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

*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.

*Kvalifikationstillæg* kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

## Bilag V

### **Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler.**

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, fx 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.



---

## PROTOKOLLAT TIL ORGANISATIONSÅFТАLE FOR LEDERE, LÆRERE, OG BØRNEHAVEKLASSELEDERE VED FRIE GRUNDSKOLER OM

### DE TYSKE MINDRETALSSKOLER I DANMARK

§ 1. I følgende situationer har Deutscher Schule- und Sprachverein für Nordschleswig og ikke skolen kompetencen:

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

§ 2. Ansatte, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenestemandstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- §§ 9 og 10 om pension.
- § 24 om jubilæumsanciennitet.

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

København, 9. december 1999

Lærernes  
Centralorganisation

Finansministeriet

P.M.V.  
E.B.

Anni Herfort Andersen

Mogens Esmarch



---

## LÆRERE, OG BØRNEHAVEKLASSELEDERE VED FRIE GRUNDSKOLER 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. 497 af 29. juni 1998 om arbejdsmiljø og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn m.v.

**§ 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 ugentlige 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.** Dette protokollat har virkning fra 1. august 2000. Samtidig ophæves protokollat af 13. marts 1998 om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler bortset fra skoler med kostafdeling. Protokollatet er en uændret gengivelse af det hidtidige protokollat.

København, den 9. december 1999

Lærernes  
Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Finansministeriet

P. M. V.  
E. B.

Mogens Esmarch

Cirkulære af 9. december 1999

Fmst. nr. 78/99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Finansministeriet,

Adresse:  
Christiansborg Slotsplads 1  
DK-1218 København K  
Telefon 33 92 33 33  
Telefax 33 32 80 30

J.nr. 99-50/60111-62

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,  
tlf. 43 63 23 00.                      Pris:    kr.

h:\f11\projekt\aftaler-skoleområdet\orgaftale frie grundskoler – endelig99.doc