

FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for  
lærere, skoleledere og  
undervisningskonsulenter i  
Dansk Røde Kors Asylafdeling**

**1999**



---

<b>INDHOLD</b>	<b>SIDE</b>
<b>CIRKULÆRE</b>	
Generelle bemærkninger.....	3
Bemærkninger til organisationsaftalen.....	4
<b>Bilag 1</b>	
Organisationsaftale	
§ 1. Organisationsaftalens område .....	5
§ 2. Ansættelse.....	5
§ 3. Løn.....	6
§ 4. Lønanciennitet.....	7
§ 5. Pension .....	7
§ 6. Arbejdstid for lærere .....	8
§ 7. Overarbejde for lærere.....	11
§ 8. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter .....	11
§ 9. Arbejdstid mv. for skoleledere .....	12
§ 10. Timelønnede .....	12
§ 11. Organisationsaftalens varighed .....	12
<b>Bilag 2</b>	
Protokollat vedr. funktionslærerordning .....	15
<b>Bilag 3</b>	
Nyt lønsystem .....	19

**Bilag 4**

Protokollat om arbetid .....39



## **CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSVILKÅR FOR LÆRERE, SKOLELEDERE OG UNDERVISNINGSKONSULENTER I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

### **Generelle bemærkninger**

1. Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 17. september 2001 indgået medfølgende organisationsaftale for lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

2. Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten af 14. oktober 1999 det samlede overenskomstgrundlag.

Den hidtidige organisationsaftale af 20. januar 1998 (cirk. af 15.6.98, fmst. nr. 057-98) mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation ophæves hermed.

### **3. *Nyt lønsystem for lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter***

Opmærksomheden henledes på, at der med virkning fra den 1. januar 2002 er aftalt et nyt lønsystem for lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter.

Bestemmelserne gælder for alle, der ansættes pr. 1. januar 2002 eller senere, samt allerede ansatte, der overgår til det nye lønsystem den 1. januar 2002 eller senere.

Aftalen er optaget som bilag 3 i organisationsaftalen.

## **Bemærkninger til organisationsaftalen**

### **1. Til § 6, 7 og 9. Arbejdstid**

Opmærksomheden henledes på, at der med virkning fra 1. januar 2002 er aftalt nye arbejdstidsregler for lærere og skoleledere ved asylcentre.

Bestemmelserne er optaget som bilag 4 i organisationsaftalen.

Finansministeriet  
Personalestyrelsen

Den 18. december 2001

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**

## **ORGANISATIONSAFTALE FOR LÆRERE, SKOLELEDERE OG UNDERVISNINGSKONSULENTER I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med LC/OC af 14. oktober 1999.

### **Organisationsaftalens område**

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

### **Ansættelse**

**§ 2.** Ved første ansættelse fastsættes en prøvetid på 3 måneder.

*Stk. 2.* Lærere, 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 på fuld tid.

*Stk. 4.* Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de på-



---

gældende 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.

### **Løn og tillæg**

**§ 3.** Der anvendes skalatrinsaflønning efter den for staten gældende lønjusteringsaftale. Alle skalatrin er 2-årige.

#### **Stk. 2. 1. april 1999 - 30. september 2001:**

Lærere aflønnes efter en lønramme bestående af skalatrinene 26, 27, 29, 31, 33, 35, 37 og 39.

Til lærere, der er indplaceret på skalatrinene 26, 27, 29 og 31 ydes et tillæg på 3.200 kr. årligt (1.okt. 1997-nivau).

Til lærere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 18.300 kr. årligt (1. okt. 1997-niveau). Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned.

#### **1. oktober 2001:**

Lærere aflønnes efter en lønramme bestående af skalatrinene 26, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39 og 40.

Allerede ansatte lærere, der pr. 30. september 2001 ville være indplaceret på skalatrin 39, omklassificeres pr. 1. oktober 2001 til skalatrin 40.

Til lærere, der er indplaceret på skalatrinene 26, 27, 29 og 31 ydes et tillæg på 3.200 kr. årligt (1.okt. 1997-niveau).

Til lærere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 18.300 kr. årligt (1. okt. 1997-niveau).  
Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned.

*Stk. 3.* Undervisningskonsulenter, ansat i Dansk Røde Kors Asylafdeling, den centrale administration, aflønnes efter lønramme 32, bestående af skalatrinene 43 og 45.

Til undervisningskonsulenterne ydes et tillæg på 17.000 kr. årligt (1. okt. 1997-niveau).

*Stk. 4.* Skoleledere aflønnes som følger:

Center Avnstrup, Center Nord og tilsvarende skoler:	skalatrin 45
Center Kongelunden og tilsvarende skoler:	skalatrin 45
Center Sigerslev, Center Rønne, Center Holmegaard og tilsvarende skoler:	skalatrin 44

Til stillingerne som skoleleder, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 18.300 kr. årligt, (1.okt. 1997-niveau).

*Stk. 5.* For deltidsansatte reduceres løn og tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid.

## **Lønanciennitet**

**§ 4.** For ansatte, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen fastsættes lønancienniteten efter LC/OC-fællesoverenskomstens § 5.

## **Pension**

**§ 5.** Egetbidraget til pensionsordningen udgør 5 pct. af 100/95 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Dansk Røde Kors bidrag udgør 10 pct. af de samme løndelev. (Pensionsbidrag i alt 15 pct.).

*Stk. 2.* Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors pensionsbidrag til Lærernes Pension A/S i PFA.

---

*Stk. 3.* De ansatte har mulighed for at indbetale frivilligt bidrag, hvilket skal aftales direkte mellem den ansatte, Dansk Røde Kors og PFA.

*Stk. 4.* Ansatte, der ansættes 1. oktober 1995 eller senere, er omfattet af pensionsordningen fra det tidspunkt, de er fyldt 25 år.

*Stk. 5.* Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af LC/OC-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

*Stk. 6.* Alle medarbejdere er omfattet af statens gruppelivsordning for overenskomstansatte, pkt. 2. Personalegrupper hvor alle månedslønnede ansatte er omfattet.

### **Arbejdstid for lærere**

**§ 6.** Den ugentlige arbejdstid er i gennemsnit 37 timer. Arbejdstiden tilrettelægges og opgøres i normperioder af mindst 4 og højst 13 ugers varighed.

Der angives fast mødested for en normperiode ad gangen.

*Stk. 2.* Arbejdstiden opgøres i arbejdstimer og omfatter undervisning og forberedelse heraf og andre opgaver. Der udfærdiges tjenesteplaner for en hel normperiode ad gangen. I tjenesteplanen fastlægges mødetider samt undervisningens og andre opgavers planlagte placering.

*Stk. 3.* Omlægning af tjenesteplaner inden for normperioden skal ske med mindst 24 timers varsel. Ved omlagt tjeneste forstås ændring af start- og/eller sluttidspunkt i forhold til tjenesteplanen.

Hvis varslet for omlægningen ikke er overholdt, ydes for hver af de omlagte timer en godtgørelse svarende til godtgørelse for arbejde på lørdage og ydes pr. påbegyndt halve time.

U-tid indgår i arbejdstidsopgørelsen som planlagt.

Hver lærer tildeles årligt mindst 200 arbejdstimer, der anvendes til arbejdsopgaver ud over undervisningen og dens forberedelse.

*Stk. 4.* Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

*Stk. 5.* Arbejdstiden placeres fortrinsvis på ugens 5 første hverdage. Der kan i særlige tilfælde og efter aftale med medarbejderen planlægges tjeneste på lørdage/søndage.

I sådanne tilfælde ydes medarbejderen anden/andre fridag/fridage, der placeres i den førstkommende uge efter den præsterede tjeneste på lørdage/søndage.

Arbejde på søgnehellidage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer, med et tillæg på 50%.

Tilkald til ekstratjeneste, der ikke ligger i umiddelbar forlængelse af den planlagte tjeneste, med mindre end 24 timers varsel, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Der kan højst skemalægges 17,25 timer med undervisning pr. uge, svarende til 23 lektioner á 45 minutter. For hver time læreren underviser herudover ydes en godtgørelse svarende til godtgørelse for arbejde på lørdage. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

*Stk. 6.* Ved varetagelse af undervisning eller voksenundervisning, der svarer til undervisning i folkeskolen, medregnes for hver 60 minutters undervisning, yderligere 60 minutter til forberedelse af undervisningen.

I forberedelsestiden indgår følgende opgaver:

- 
- planlægning, forberedelse, evaluering og efterbehandling af undervisningen,
  - rettelse, kommentering og vurdering af deltagernes arbejder,
  - udarbejdelse/udvælgelse af konkrete undervisningsmaterialer,
  - tilfældigt forekommende individuel og social vejledning af deltagerne i tilknytning til undervisningen,
  - medvirken ved forskellige pædagogiske-administrative funktioner, f.eks. forløbsbeskrivelser, fremmødelister o.lign.,
  - varetagelse af almindeligt tilsyn med udstyr og inventar til undervisningen,
  - pauser i forbindelse med undervisningen.

Ved varetagelse af anden undervisningsvirksomhed samt kursusvirksomhed aftales før virksomhedens iværksættelse størrelsen og indholdet af den nødvendige forberedelsestid. For kursusvirksomhed kan i stedet aftales omfanget af den samlede kursusforberedelse.

*Stk. 7.* Ud over undervisning og dertil hørende forberedelse mv. kan bl.a. følgende arbejdsopgaver pålægges lærerne inden for den fastlagte arbejdstid:

- visitation af deltagerne,
- planlægning, koordinering mv. af den samlede undervisning,
- udvikling af undervisningsmaterialer,
- udarbejdelse af test- og evalueringsmaterialer,
- deltagelse i ekskursioner,
- deltagelse i relevante møder, kurser og konferencer,
- deltagelse i sociale/kulturelle aktiviteter med deltagerne i undervisningen,
- vejledning af frivillige flygtningelærere.

Oplistningen er ikke udtømmende.

*Stk. 8.* Ved arbejde uden for det faste mødested medregnes transporttiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid. Transporttid mellem hjemmet og det faste mødested betragtes ikke som arbejdstid.

*Stk. 9.* Fravær på grund af sygdom eller andet lovligt forfald indgår, hvor intet andet er planlagt, i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer pr. dag.

Feriedage og søgne-/helligdage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer pr. dag. Deltidsbeskæftigelse beregnes forholdsmæssigt.

*Stk. 10.* Skal læreren møde på dage, hvor der ikke er planlagt undervisning, indgår disse i tjenesteplanen med 7,4 timer pr. dag.

## **Overarbejde for lærere**

**§ 7.** Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

*Stk. 2.* Overarbejde foreligger, når den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid overstiger 37 timer.

*Stk. 3.* Overarbejdstimer tillægges 50% og beregnes pr. påbegyndt 1/2 time.

*Stk. 4.* Opsparet overarbejde skal være afspadseret inden udløbet af en 3 måneders periode, medmindre andet er aftalt med læreren.  
Afspadseringens placering tilrettelægges efter drøftelse med læreren.

*Stk. 5.* For overarbejde, der ikke er godtgjort med frihed inden udløbet af den i stk. 4. angivne periode eller det med læreren aftalte tidspunkt, ydes der betaling med 1/1924 af den til pågældendes anciennitet svarende årsløn med tillæg af 50 %.

## **Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter**

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

### **Arbejdstid mv. for skoleledere**

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

### **Timelønnede**

**§ 10.** Som timelønnet ansættes lærere, der er beskæftiget med højst 7,5 timers ugentlig undervisning, eller 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 af op til 3 måneders varighed.

*Stk. 2.* Timelønnede lærere 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. 3.* LC/OC-fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for timelønnede (§§ 38, 39) gælder ikke for timelønsansatte lærere ved Dansk Røde Kors asylcentre.

### **Organisationsaftalens varighed**

**§ 11.** Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1999.

Organisationsaftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

København, den 17. september 2001

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**





## Protokollat

til organisationsaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation vedrørende funktionslærerordning.

For ansatte, der på tidspunktet for denne organisationsaftales indgåelse er omfattet af protokollataftale af 20. januar 1998 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation vedrørende funktionslærerordning, jf. nedenfor anførte bestemmelser, videreføres aftalen som en personlig ordning. Aftalen bortfalder, når de pågældende medarbejdere overgår til det nye lønsystem.

1. Der etableres en funktionslærerordning for en eller flere lærere, der på store asylcentre eller på centerskoler tillægges administrative og kommunikative funktioner, som enten ikke hidtil er blevet udført – eller er blevet udført i fællesskab.
2. Ordningen omfatter ligeledes de valgte formænd for de regionale pædagogiske udvalg (RPU), som sammen med undervisningskonsulenten udgør Hovedpædagogisk udvalg (HPU).
3. Lærere, der udpeges til at udføre pædagogiske projekter af ekstraordinær karakter, kan blive omfattet af ordningen i den periode, projektet varer. (Projekterne iværksættes efter ansøgning til og godkendelse af Dansk Røde Kors, Hovedkontoret).
4. Til funktionslærere ydes tid i et omfang, der svarer til opgavernes art, samt et tillæg på 10.700 kr. årligt (1.10.97-niveau).

5. Funktionslærere på store centre og centerskoler tillægges administrative rutineopgaver i forbindelse med centerskolens drift, herunder

Administrative opgaver

- udarbejdelse af skemaer
- ansvar for udfyldelse og indsendelse af protokoller
- styring af det til skolen udmeldte budget
- bestilling af undervisningsmaterialer mv.
- udarbejdelse af ferieplaner, vikarbestillinger, komme/gå-skemaer
- korrespondance, postgang mv.

Kontakt – koordinationsopgaver

- at være skolens kontakt til ledelsen og andre relevante institutioner
- at planlægge og evt. forestå interne møder
- at foreslå uddelegering af arbejdsopgaver
- at være igangsætter og inspirator

6. Funktionslærerne refererer til centerlederen, og opgaverne udføres under ansvar overfor centerlederen.

7. Regionale udvalgsformænd tillægges følgende opgaver:

- tilrettelæggelse og indkaldelse til 2 årlige lærermøder
- medlem af HPU
- den regionale kontakt til Undervisningssektionen
- samarbejde med centerkonsulenterne
- evt. rådgivning til nyansatte lærere
- pædagogisk udviklingsarbejde
- planlægning af tværfagligt samarbejde og samarbejde centrene imellem
- ad hoc-opgaver

8. Opgaverne som tillægges en funktionslærer omfatter kun det center, eller den centerskole, hvor vedkommende er ansat eller den region, hvor vedkommende er valgt.

København, den 17. september 2001

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**



## **CIRKULÆRE OM AFTALE OM NYTLØNSYSTEM FOR OVERENSKOMSTANSATTE LÆRERE, SKOLELEDERE OG UNDERVISNINGSKONSULENTER I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 17. september 2001 indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for overenskomstansatte lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Bestemmelserne i aftalen erstatter en række bestemmelser i organisationsaftalen for lærere og skoleledere ved Dansk Røde Kors asylcentre i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for alle, der ansættes pr. 1. januar 2002 eller senere, samt allerede ansatte, der overgår til det nye lønsystem den 1. januar 2002 eller senere. Øvrige ansatte omfattes fortsat af de hidtidige regler i organisationsaftalen.

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

#### **Til § 3 om tillæg**

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

\* *Centralt aftalte tillæg, stk. 1*

Disse tillæg, der fremgår af bilag A, er aftalt mellem Finansministeriet og LC.

*\* Lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stillingsgrupper stk. 2-4.*

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens særlige funktioner eller den enkelte ansattes eller stillingsgruppens kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Tillæggene skal ikke puljefinansieres. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

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

*\*Resultatløn, stk. 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 lønsumsbevillingen.

### **Til § 5 om pension**

Aftaler om at gøre tillæg efter § 3, stk. 2 og 3 pensionsgivende kan kun indgås mellem de parter, der har aftalt det pågældende tillæg.

### **Til § 6 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem 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.

Finansministeriet bemyndiger hermed ministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet 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.

Tilsvarende forudsættes det, at Lærernes Centralorganisation i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der henvises til bilag D om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedr. rets- og interesselister.

### **Til § 7 om overgangsordning for allerede ansatte**

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens område inden for en periode af højst to måneder.

I forbindelse med stillingsskift efter ansøgning inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 3 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde
- når en medarbejder efter ansøgning ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

København, den 26. oktober 2001

Finansministeriet  
Personalestyrelsen

P.M.V.  
E.B.

**Grethe Wolgast**





## **AFTALE OM NYT LØNSYSTEM FOR OVERENSKOMSTANSATTE LÆRERE, SKOLELEDERE OG UNDERVISNINGSKONSULENTER I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

### **Løn**

§ 1. Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillæggsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 3.

*(Nedenstående erstatter lønbestemmelsen i den nuværende organisationsaftale).*

### **Basisløn**

§ 2. Basislønnen for lærere udgør følgende:

Trin	Anciennitet	(kr. årligt – niveau 1.10.1997)
1	0 år	220.000
2	4 år	230.000

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

Indplacering på basisløntrinene finder sted efter gældende lønanciennitetscirkulære.

Stk. 2. Basislønnen for skoleledere udgør følgende:

295.000

*Stk. 3.* Basislønnen for undervisningskonsulenter udgør følgende:

276.000

### **Tillæg<sup>1</sup>**

**§ 3.** Der kan mellem Finansministeriet og LC aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.<sup>2</sup>

*Stk. 2.* Der kan mellem ministeriet eller den, der er bemyndiget hertil, og den forhandlingsberettigede organisation eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter inden for det pågældende ministerområde.

*Stk. 3.* Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

*Stk. 4.* 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. 5.* Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

*Stk. 6.* Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

---

<sup>1</sup> Der henvises til bilag B om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

<sup>2</sup> Der henvises til bilag A.

## Lønregulering

**§ 4.** Basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 1-3 samt eventuelle tillæg efter § 7 (udligningstillæg), reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 4, medmindre andet aftales.

## Pension

**§ 5.** Pensionsbidraget udgør 15,79 procent, hvoraf den ansattes andel udgør 1/3. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- \* basislønnen, jf. § 2.
- \* centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag A.
- \* funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
- \* varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.
- \* midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

*Stk. 2.* Indbetaling af pensionsbidrag og rammerne for pensionsaftalens indhold sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i organisationsaftalen samt LC/OC-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

*Stk. 3.* Dansk Røde Kors indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer skal godkendes af overenskomstens parter.

## Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

### **Overgangsordning for allerede ansatte**

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

*Stk. 2.* Allerede ansatte lærere, der vælger at overgå til det nye lønsystem 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 bilag A, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til § 3.

*Stk. 3.* Såfremt den samlede løn ved indplacering i basislønnen inkl. evt. funktionstillæg efter bilag A medfører en lavere aflønning end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget.

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

*Stk. 4.* Allerede ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for organisationsaftalens område.

### **Overgang til det nye lønsystem**

**§ 8.** Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 2002 og pr. 1. januar følgende år.

*Stk. 2.* Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 3, stk. 2 og 3.

**Ikrafttræden mv.**

**§ 9.** Protokollatet træder i kraft den 1. januar 2002 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

København, den 17. september 2001

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Grethe Wolgast**



## **Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 3, stk. 1 forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og LC**

1. Til lærere og skoleledere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever og til undervisningskonsulenter ydes et funktionstillæg på 18.300 kr. årligt (1.10. 1997-niveau). Tillægget er pensionsgivende.

2. Med virkning fra 1. januar 2002 forhøjes tillægget til 27.300 kr. årligt (1.10.1997-niveau) for lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter, der efter den 1. januar 2002 har optjent 8 års anciennitet i Dansk Røde Kors.

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 2001, udløses tillægsforhøjelsen dog efter 4 års anciennitet på basislønnen.

3. For undervisning ud over 690 undervisningstimer årligt ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 125 kr. pr. time (1.10.1997-niveau).

Godtgørelsen udbetales løbende på grundlag af de planlagte undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. i henhold til aktivitetsplanen, jf. arbejdstidsprotokollatets § 5.

Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales ved arbejdstidens opgørelse i forbindelse med normperiodens udløb.





## 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.

## Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til stillingsgrupperne aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel stillingsgrupper som enkeltpersoner 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 funktionstillæg, jf. bilag A, indgås mellem Finansministeriet og LC.

#### ***2. Decentralt niveau***

**A.** Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Lærernes centralorganisation eller den organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

**B.** Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *enkeltpersoner* indgås

mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for *såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatløns, 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 i ministeriet/styrelsen/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 lønpolitik
- \* indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der – såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau – nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

### **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 ministeriet 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 vedkommende organisation. 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.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

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

*A. Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og LC, kan

opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

*B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem ministeriet/styrelse/institutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale, jf. hovedaftalen § 4.

4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

*D. 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.





## **Protokollat om arbejdstid mv. for lærere og skoleledere ansat ved Dansk Røde Kors Asylcentre**

### *Cirkulærebemærkning:*

Arbejdet tilrettelægges på skolen inden for de rammer, som er anført i protokollatet.

Der skal gives lærernes tillidsrepræsentant mulighed for at gøre sig bekendt med forslag til arbejdsfordeling og arbejdstidsplaner samt ændringer heri.

### **Område**

**§ 1.** Protokollatet omfatter lærere og skoleledere ved Dansk Røde Kors Asylcentre.

### **Arbejdstid for lærere**

**§ 2.** Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer, inkl. ferie og fridage.

### *Cirkulærebemærkning:*

I forbindelse med skoleårets planlægning skal der tages hensyn til afvikling af de optjente særlige feriefridage.

*Stk. 2.* Skolens ledelse fastlægger normperioden. Normperioden kan maksimalt være 1 år og kan ikke udgøre mindre end 4 uger.

*Stk. 3.* Arbejdstiden for normperioden fastsættes på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitligt 37 timer pr. uge eller 7,4 timer pr. dag.

## **Skoletid**

**§ 3.** Skoletid er betegnelsen for den del af arbejdstiden, der anvendes til undervisning, tilsyn, frikvarterer, fælles forberedelse og samarbejde med andre, udviklingstimer, personalemøder samt andre opgaver med tilknytning til undervisningen og skolens øvrige virksomhed.

*Cirkulærebemærkninger:*

### **Undervisning**

Undervisning er den målrettede aktivitet, som lærerne udfører med henblik på at øge elevernes kompetencer ud fra uddannelsens målsætning, eller med henblik på at understøtte den kompetenceudvikling, der i øvrigt finder sted.

Ud over undervisning som klasseundervisning, hold undervisning og individuel undervisning, finder undervisning i princippet sted ved mange forskellige aktiviteter sammen med eleven/eleverne uanset organiseringen, eksempelvis:

- \* gruppearbejde
- \* rådgivning/sparring/vejledning
- \* løbende evaluering
- \* elevsamtaler
- \* lejrskoler og ekskursioner
- \* sociale og kulturelle arrangementer.

### **Pauser/frikvarterer**

Behovet for nødvendige pauser for eleverne fastlægges enten af skolens ledelse eller konkret i den enkelte undervisningssituation af de involverede lærere og elever.

### **Tillidshverv**

Tidsforbruget til hverv som f.eks. tillids- eller sikkerhedsrepræsentant afsættes inden for skoletiden.

*Stk. 2.* Skoletiden tilrettelægges og administreres af skolens ledelse. I skoletiden foregår arbejdet på skolen eller uden for skolen efter nærmere drøftelse med skolens ledelse.

*Cirkulærebemærkning:*

I hvilket omfang opgaverne skal løses på skolen, beror på en lokal vurdering af opgavernes karakter og indhold samt de bygningsmæssige forudsætninger.

*Stk. 3.* Af skoletiden afsættes en pulje på 150 timer pr. årsværk til lærer-samarbejde, udvikling samt efter- og videreuddannelse, jf. bilag 1, hvoraf den enkelte lærer tillægges mindst 50 timer.

Samarbejdet omfatter tillige afholdelse af lærermøder og personalemøder på centret/skolen.

*Cirkulærebemærkning:*

Det i stk. 3 anførte timetal er minimumstimetal. Skolen kan således anvende yderligere timer til disse opgaver.

*Stk. 4.* Der skal lokalt tages stilling til, hvilke klasselæreropgaver, jf. bilag 2, der skal varetages og det tidsmæssige omfang heraf.

*Cirkulærebemærkning:*

Såfremt der ikke kan opnås enighed om det tidsmæssige omfang og funktionstillæg for klasselærerfunktionerne, afsættes der 75 timer til varetagelse af funktionen som klasselærer. Timerne kan fordeles på flere lærere, såfremt skolens ledelse har truffet beslutning om at fordele klasselæreropgaverne for én klasse på flere lærere.

*Stk. 5.* Lejrture og lignende (arrangementer med overnatning) indgår i mødeplanen fra ½ time før elevernes mødetid til 7 timer efter hjemkomsten. Lejrskoler afregnes med 14 timer pr. døgn.

**Egentid**

**§ 4.** Til hver fuldtidsbeskæftiget lærer afsættes (jf. dog stk. 2) 400 timer, der anses for medgået til de funktioner, som knytter sig til

?? lærerens individuelle forberedelse og efterbehandling af undervisning

- ?? lærerens individuelle forberedelse og efterbehandling af mødevirk-somhed
- ?? spontan kommunikation med forældre og elever uden for arbejds-pladsen
- ?? lærerens selvstændige faglige ajourføring, eksempelvis læsning af faglitteratur og faglige tidsskrifter samt faglig orientering på internettet, samlinger og biblioteker mv.

*Cirkulærebemærkning:*

Inden for skoletiden kan skoleledelsen tildele yderligere tid til individuel forberedelse og efterbehandling af undervisningsforløb, der kræver særlig forberedelse af den enkelte lærer, f.eks. til lærere der varetager specialunder-visning i særlige klasser, eller som varetager undervisningsopgaver, som er meget forskellig fra tidligere opgaver, eller hvor særlige sociale, faglige eller materielle forhold gør sig gældende.

*Stk. 2.* Såfremt ledelsen og læreren finder det hensigtsmæssigt, tilrettelægges skoletiden således, at indtil 1/3 af egentiden placeres på hele sammenhængende dage, hvor der ikke er planlagt anden tjeneste, dog maksimalt 20 dage inkl. særlige feriefridage. Ved uenighed er det ledelsen, der tilrettelægger skoletiden og dermed egentidens eventuelle sammenhæng-ende placering.

### **Arbejdets tilrettelæggelse**

**§ 5.** Der udarbejdes for den enkelte lærer en aktivitetsplan for normperioden (opgørelsesperioden), der angiver lærerens forventede arbejdsopgaver og det anslåede tidsforbrug, herunder klasselæreropgaver.

*Stk. 2.* Aktivitetsplanen udleveres til læreren senest 4 uger før normperio-dens begyndelse.

*Stk. 3.* Aktivitetsplanen skal omfatte den samlede arbejdstid for norm-perioden.

*Stk. 4.* Der kan i aktivitetsplanen afsættes op til 100 timer årligt til vikararbejde og andre uforudsigelige opgaver.

*Stk. 5.* Aktivitetsplanen udmøntes i arbejdstidsplaner af ikke under 4 ugers varighed. Arbejdstidsplanerne angiver begyndelses- og sluttidspunkt for lærernes arbejde, samt de forventede opgavers karakter og tidsmæssige placering.

Skolens ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale, at der holdes opgaver, f.eks. forældremøde og hjem/skole-samarbejde uden for arbejdstidsplanen.

*Cirkulærebemærkning:*

Arbejdstidsplanen skal indeholde oplysning om:

- \* begyndelses- og sluttidspunkt for skoletiden
- \* den forventede placering af undervisning og andre opgaver.

Disse andre opgaver skal så vidt muligt angives konkret, f.eks. lejrskole, it-tilsyn, lærermøder, personalemøder, efter- og videreuddannelse og planlagte aktiviteter vedrørende samarbejde.

- \* feriedage og søgnehellidgde
- \* afspadsring
- \* evt. kompensation for frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste.

*Stk. 6.* Arbejdstidsplanen udleveres til læreren senest 4 uger før ikrafttræden.

*Stk. 7.* Arbejdsdage, hvor lærere skal møde efter arbejdstidsplanen, skal medregnes med mindst 3 timer, medmindre andet er aftalt med den enkelte lærer.

*Stk. 8.* Inden for det begyndelses- og sluttidspunkt, der er fastlagt i arbejdstidsplanen, kan læreren pålægges at varetage andre arbejdsopgaver end de på arbejdstidsplanen anførte.

*Stk. 9.* Der kan ske tilføjelse til arbejdstidsplanen således at begyndelsestidspunktet er tidligere og/eller sluttidspunktet senere. Sådanne ændringer af arbejdstidsplanen skal gives med et varsel på mindst 96 timer.

*Stk. 10.* Hvis varslet for omlægning af mødetiden, jf. stk. 9, ikke overholdes, ydes for hver af de omlagte timer en godtgørelse.

Såfremt ledelsen og læreren er enige herom, kan aktiviteter flyttes i tid uden, at der herved er tale om omlagt tjeneste. Uanset en sådan flytning opgøres arbejdstiden på grundlag af arbejdstidsplanen.

*Stk. 11.* Godtgørelsen udgør 10,00 kr. pr. påbegyndt halve time (grundbeløb pr. 1. oktober 1997).

*Cirkulærebemærkning:*

Hvis der er enighed mellem skoleleder og lærer om at afsætte årligt op til 100 vikartimer kan disse holdes uden for arbejdstidsplanen. Disse vikartimer er således ikke omfattet af bestemmelserne i stk. 9.

*Stk. 12.* Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

*Stk. 13.* Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

*Stk. 14.* Hvis læreren, efter at have forladt tjenestestedet, tilkaldes til ekstratjeneste, med varsel på mindre end 24 timer, indgår denne i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

*Stk. 15.* Ved tjeneste på lørdage, søndage eller helligdage gives et tilsvarende antal erstatningsfridage i samme normperiode.

*Stk. 16.* En lærer kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet. I sådanne tilfælde ydes der læreren en betaling for den medgåede tid beregnet efter satsen for overarbejdsbetaling på udbetalingstidspunktet.

### **Sygdom, ferie mv.**

**§ 6.** Arbejdsdage, på hvilke læreren er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte mødetid. Hvis mødetiden ikke er planlagt, regnes med 7,4 timer pr. dag.

*Stk. 2.* Ferie og søgnehellidage medregnes med 7,4 timer pr. dag.

### **Rejsetid mv.**

**§ 7.** Ved tjeneste uden for det faste arbejdssted, medregnes mertransporttiden til og fra arbejdssted som arbejdstid. I øvrigt følges tjenesterejseaftalen.

### **Overarbejde**

**§ 8.** Hvis arbejdets omfang efter aktivitetsplanen eller ved normperiodens udløb har oversteget den fastsatte arbejdstid for fuldtidsansatte, jf. § 2, opgøres overarbejdet pr. påbegyndt ½ time med tillæg af 50%.

*Cirkulærebemærkning:*

Opgørelse af arbejdstiden:

Når en normperiode er afsluttet, opgøres arbejdstiden. Ved opgørelsen sammenlægges:

- \* egentid, jf. § 4
- \* tid ifølge arbejdstidsplanerne, jf. § 5
- \* præsterede arbejdstimer herudover
- \* akkorder, jf. § 11.

Endvidere tillægges følgende, i det omfang det ikke er indregnet i arbejdstidsplanerne:

- \* timer til afspadsering fra en tidligere normperiode
- \* ferier, søgnehellidage og særlige feriefridage.

*Stk. 2.* Overarbejde ydes som frihed af samme varighed som den overskydende tid med tillæg af 50%, senest i den efterfølgende normperiode, med mindre andet aftales. Hvis overarbejdet har et tilstrækkeligt omfang, kan erstatningsfrihed gives som hele fridage af 7,4 timer, udover de i § 4, stk. 2 nævnte dage. Placering af afspadsering tilrettelægges efter drøftelse med læreren.



*Stk. 3.* Såfremt overarbejde ikke afspadseres i den efterfølgende normperiode, eller der er aftalt et andet tidspunkt iht. stk. 2, ydes der en overarbejdsbetaling der for hver time udgør 1/1924 af vedkommende lærers samlede faste årsløn (på udbetalingstidspunktet ekskl. pensionsbidrag, med et tillæg på 50%).

### **Frihedsopsparing ved aften og nattjeneste**

**§ 9.** For hver fulde 37 timers tjeneste lærere ifølge en arbejdsplan udfører i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14.00 – 17.00 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.00.

*Stk. 2.* Frihedsopsparingen opgøres én gang årligt i tilslutning til årets sidste normopgørelse. Ved aftale mellem læreren og ledelsen kan der ske løbende afvikling af opsparet frihed.

*Stk. 3.* Hvis den opsparede frihed ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, og der ikke er aftalt andet, ydes betaling med satsen for overarbejdsbetaling på udbetalingstidspunktet, jf. § 8, stk. 1.

### **Særlige bestemmelser for lærere med nedsat arbejdstid**

**§ 10.** For lærere med nedsat arbejdstid, samt lærere med delvis tjenestefrihed til organisationsarbejde, ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid, og de i § 3, stk. 3, § 4 og § 6 nævnte timer nedsættes forholdsmæssigt.

*Stk. 2.* Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn, idet de i § 4 nævnte timer reguleres svarende til den faktiske beskæftigelsesgrad, dog højst svarende til fuld tid.

*Stk. 3.* Ved merbeskæftigelse af fastere karakter, foretages en ændring af lærerens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

## **Akkorder**

**§ 11.** Der kan indgås lokale aftaler om samlede akkorder for hele eller dele af skoletiden.

*Stk. 2.* Ved en akkord forstås en aftale om, at der afsættes et bestemt antal arbejdstimer til en nærmere beskrevet opgave, uden at de nødvendigvis angives i arbejdstidsplanen. Timerne anses for medgået til formålet og indregnes i arbejdstidsopgørelsen.

*Stk. 3.* Aftaler om akkorder udløber ved normperiodens afslutning, medmindre andet er aftalt.

## **Arbejdstid for skoleledere**

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

## **Fravigelse fra protokollatet og lokale aftaler**

**§ 13.** Nærværende protokollat kan ved aftale mellem Dansk Røde Kors Asylafdeling og Danmarks Lærerforening fraviges og/eller suppleres, jf. dog stk. 2 og 4.

*Stk. 2.* Der kan indgås lokal aftale om fravigelse af § 5, stk. 9 og 10. Der kan endvidere indgås aftale om akkorder efter § 11.

*Stk. 3.* Lokalaftaler efter stk. 2 skal være skriftlige og indgås mellem skolens ledelse og skolens tillidsrepræsentant.

*Stk. 4.* Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, jf. dog § 11, stk. 3.

*Stk. 5.* Den årlige arbejdstidsnorm, jf. § 2, stk. 1 og satserne for overarbejde, jf. § 8, stk. 1-3, kan ikke fraviges ved aftale efter stk. 1.

**Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 14.** Dette protokollat har virkning fra 1. januar 2002 og kan opsiges samtidig med organisationsaftalen. Såfremt organisationsaftalen opsiges betragtes nærværende aftale samtidig som opsagt.

## **Samarbejde, udvikling samt efter- og videreuddannelse (150 timer)**

Ved **samarbejde** forstås alle de aktiviteter, som læreren udfører sammen med andre lærere med henblik på at varetage undervisning og øvrige læreropgaver på skolen, herunder alle former for fælles forberedelse, planlægning og efterbehandling.

Endvidere omfatter samarbejdet og samarbejde med andre interne personalegrupper på centret/skolen samt medarbejdere, der er knyttet til andre skoler i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Samarbejdet omfatter tillige afholdelse af lærermøder og personalemøder på centret/skolen.

Afhængig af skolens størrelse og overordnede principper for arbejdstilrettelæggelse kan dette samarbejde omfatte:

- ?? fælles forberedelse og evaluering af undervisning og andre aktiviteter
- ?? planlægning og tilrettelæggelse af arrangementer, projekter og undervisning for skolen som helhed eller grupper inden for skolen
- ?? lærergruppens interne samarbejde vedr. definerede opgaver
- ?? samarbejdsgrupper vedr. fag, lokaler, sociale opgaver mv. (dog ikke tilsyn med samlinger)
- ?? teamsamarbejde efter ledelsens overordnede beskrivelse.

**Udviklingstid kombineret med efter- og videreuddannelse** skal anvendes til aktiviteter, der i bredere forstand sikrer skolens udvikling og under-

---

støtter opfyldelsen af de definerede mål for skolen, herunder fremme lærernes kompetencer med henblik på at skabe forudsætninger for elevernes læring. De afsatte timer er relateret til både skolens og den enkelte lærers udvikling, og forudsættes udmøntet i et tæt samarbejde mellem ledelse og lærere. Set over et åremål forudsættes alle lærere at få del i de afsatte timer til efter- og videreuddannelse.

Planlægningen af timerne skal sikre, at der skabes sammenhæng mellem skolens målsætninger og lærernes viden og forudsætninger for at skabe optimal undervisning.

Udviklingstimerne kan f.eks. bruges til:

- ?? pædagogiske dage/møder samt planlægning og evaluering af udviklingsrelaterede undervisningsprocesser for skolen. I det omfang en eller flere aktiviteter indgår i en fælles sammenhæng kan disse aktiviteter udføres individuelt
- ?? udvikling af evalueringsformer, supervision, refleksion over egen og andres erfaringer og praksis, herunder andre skolers initiativer
- ?? studiebesøg på andre skoler
- ?? udvikling af læseplaner/undervisningsplaner og undervisningsmateriale
- ?? udvikling af nye undervisningsformer
- ?? studiegrupper, der er oprettet på lokalt initiativ med ledelsens accept, og hvis problemformulering knytter sig til faglige, pædagogiske og holdningsmæssige målsætninger for skolen
- ?? alle former for efter- og videreuddannelse.

Oversigten er ikke udtømmende.

Hvis den planlagte samarbejds- og udviklingsaktivitet, herunder efter- og

videreuddannelse, overstiger den afsatte timepulje, kan der afsættes yderligere til formålet.

Det kan ikke pålægges lærerne, at den afsatte tid skal anvendes til undervisnings- og tilsynsaktiviteter.



## Klasselæreropgaver

Klasseopgaver, der kan fordeles på én eller flere lærere, omfatter blandt andet:

Varetagelse af personlig rådgivning/vejledning af klassen/ den enkelte elev vedrørende

?? regelmæssig underretning af eleverne og forældrene om skolen syn på elevens udbytte af undervisningen

?? kontakt til udeskoler og udeskoleelever

?? sociale opgaver

?? deltagelse i omsorgstingdemåling

?? udarbejdelse af halvårlig evaluering af den enkelte elev

?? overgangsudtalelse til ny skole (kan både være til ekstern og intern skole).

Varetagelse af forældresamarbejdet med klassens forældre som gruppe og med den enkelte elevs forældre.

Deltagelse i klasseforældremøder i den klasse, hvor den pågældende er klasselærer, herunder forberedelse og koordinering af møderne.

Deltagelse i anden mødevirksomhed som klasselæreren selv tager initiativ til.

Mødevirksomhed planlagt af skole eller forældre indregnes i arbejdstiden som andre opgaver under skoletid.



Varetagelse af arbejdet vedrørende klassen som helhed samt de enkelte elever i forhold til:

?? skolens ledelse, øvrige lærere og andre personalegrupper på skolen

?? kommunale myndigheder, f.eks. skolepsykologisk rådgivning og skolesundhedsplejen

?? fællesarrangementer for hele eller dele af skolen, der ikke er undervisningsrelaterede (dog ikke ekskursioner).

I øvrigt kan kvalitetsarbejdet, udviklingen mv. i Dansk Røde Kors Asylafdeling medføre og/eller reducere de opgaver, der naturligt placeres hos personen, der varetager klasselærerfunktion.

Cirkulære af 18. december 2001

Perst. nr. 037/01

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Personalestyrelsen

Adresse:

Frederiksholms Kanal 6  
DK-1220 København K  
Telefon 33 92 40 49  
Telefax 33 32 81 27

J.nr. P4111-82-00002

PKAT 605

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

Pris 25,00 kr.