



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Ledere og lærere ved daghøjskoler**

**2002**



---

## Indhold:

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFТАLE FOR LEDERE OG LÆRERE VED DAGHØJSKOLER .....	1
Generelle bemærkninger .....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	1
Ad § 1. Dækningsområde .....	1
Ad § 2. Ansættelse .....	1
Ad Løn mv. til ledere .....	2
Ad 6.....	2
Til stk. 4. Skift mellem intervaller.....	3
Ad § 7. Deltidsansættelse – lærere .....	3
Ad § 8, stk. 2. Deltidsansættelse - ledere.....	3
Ad § 11. Arbejdstid - lærere.....	3
Ad § 12. Tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid.....	4
Ad § 14. Undervisning og forberedelse mv.....	4
Ad § 16. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	5
Ad § 20. Lokalaftaler .....	5
Ad § 21. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1997 .....	5
Ad § 22. Ikrafttræden.....	5
ORGANISATIONSAFТАLE FOR LEDERE OG LÆRERE VED DAGHØJSKOLER.....	7
§ 1. Dækningsområde.....	7
§ 2. Ansættelse .....	7
Afsnit I. Månedslønnede.....	8
Løn mv. til lærere .....	8
§ 3. Løn.....	8
§ 4. Tillæg.....	8
§ 5. Lønanciennitet .....	8
§ 6. Løn til ledere.....	9
Deltidsansættelse .....	10
§ 7. Lærere .....	10
§ 8. Ledere.....	11
§ 9. Pension .....	11
Afsnit II. Arbejdstid mv.....	11
§ 10. Ledere.....	11
§ 11. Lærere.....	11
§ 12. Tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid .....	12
§ 13. Lærernes arbejdsopgaver.....	13
§ 14. Undervisning og forberedelse mv. ....	13
§ 15. Overarbejde - Lærere.....	13

---

§ 16. Arbejdstidsbestemte tillæg .....	14
Afsnit III. Timelønnede .....	15
§ 17. Ansættelse .....	15
§ 18. Løn .....	15
Afsnit IV. Øvrige bestemmelser.....	15
§ 20. Lokalaftaler.....	15
§ 21. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1.4.1997 .....	16
§ 22. Ikrafttræden.....	16
Bilag 1. Beskrivelse af læreropgaver på daghøjskoler.....	17
Bilag 2. Eksempler på kriterier til anvendelse af fastlæggelse af lønnen til ledere .....	19
Bilag 3. Oversigt over overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1.4.1997 .....	21



# CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFТАLE FOR LEDERE OG LÆRERE VED DAGHØJSKOLER

## Generelle bemærkninger

Hermed fremsendes organisationsaftale af 26. juni 2002 for lærere og ledere ved daghøjskoler. Organisationsaftalen, der træder i kraft den 1. april 2002, udgør sammen med Fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag. Fællesoverenskomsten pr. 1.4.2002 er endnu ikke færdigredigeret. Når dette er sket, og Fællesoverenskomsten er underskrevet, afløser den nye Fællesoverenskomst overenskomsten fra '99.

## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

### Ad § 1. Dækningsområde

Skolens forstander varetager med ansvar over for skolens bestyrelse den daglige ledelse af skolen og har det pædagogiske ansvar, jf. den til enhver tid gældende lovgivning om daghøjskoler.

### Ad § 2. Ansættelse

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

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, der er af begrænset varighed.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 17, stk. 2.

## **Ad Løn mv. til ledere**

### **Ad 6**

En årselev opgøres som 1 elev i minimum 30 timer om ugen i 40 uger. Skolens aktiviteter vedrørende indtægtsdækket virksomhed mv. indgår i grundlaget for klassificeringen.

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

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 oplyst, at man tilsvarende har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere (LVU).

Lønnen fastsættes herefter ved aftale mellem skolens bestyrelse og Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere (LVU).

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg inden for intervallet.

Ledere er ikke omfattet af aftalen om lokalløn.

Hele den aftalte løn inden for intervallet er pensionsgivende.

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 i bilag 2 angivet eksempler på elementer, der kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.



---

#### **Til stk. 4. Skift mellem intervaller**

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere interval, og det følgende år igen opnår et årselevantal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i § 6, stk. 4, nr. 1.

#### **Ad § 7. Deltidsansættelse – lærere**

Såfremt deltidsansatte ønsker fuldtidsbeskæftigelse/højere arbejdstid, skal dette tilstræbes. Skolen er dog kun forpligtet til at tilbyde ledige timer til en deltidsansat, hvis den pågældende efter skolens vurdering er kvalificeret til at varetage de ledige undervisningstimer, og hvis det er foreneligt med skolens planlægning af undervisningen.

#### **Ad § 8, stk. 2. Deltidsansættelse - ledere**

Det er forudsat, at der i forbindelse med en deltidsansat forstanders eventuelle merarbejde foretages en vurdering af, om grundlaget for fastsættelsen af den pågældendes beskæftigelsesgrad er ændret, og at der derfor bør ske regulering af denne. Vurderes det, at der er grundlag for at regulere beskæftigelsesgraden, kan dette ske fra det tidspunkt, hvor det antages, at der reelt er sket en ændring af arbejdsomfanget. Der kan i givet fald ske regulering af løn- og pensionsindbetaling mv. med tilbagevirkende kraft.

Honorering af eventuelt merarbejde kan i øvrigt ske efter de for statens tjenestemænd gældende regler for ansatte uden højeste arbejdstid, idet der skal ske en forholdsmæssig vurdering af, om merarbejdet væsentligt overstiger den pågældende deltidsansatte forstanders arbejdsforpligtelse.

Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse skal der i øvrigt tages hensyn til, om de timer, der ligger mellem fuldtidsbeskæftigelse og den fastsatte beskæftigelsesgrad, bør honoreres med frihed af samme varighed eller en timebetaling, der udgør 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsansat.

#### **Ad § 9, stk. 4 Forhøjelse og "nettoficering"**

Pr. 1.4.2003 gennemføres både en forhøjelse og en ændring af beregningen af pensionsbidraget ("nettoficering"). Den ændrede beregning medfører, at pensionsbidraget (7,16%) pr. 1.4.03 beregnes direkte af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin – for ledere direkte af den aftalte intervalløn. Daghøjskolen afholder som hidtil den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 som hidtil anses for medarbejderens egetbidrag.

#### **Ad § 11. Arbejdstid - lærere**

**Til stk. 2.**

Skolen skal vælge en fast opgørelsesperiode. Vælges 1 år, vil dette normalt være kalenderåret.

**Til stk. 3.**

Aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse finder anvendelse for så vidt angår indregning i arbejdstiden i forbindelse med kursusdeltagelse. Der ydes dog ikke ulempegodtgørelse i henhold til bestemmelserne i kursusaftalen, jf. organisationsaftalens § 4, stk. 1.

**Ad § 12. Tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid****Til stk. 2.**

Tjenestelisten kan kun undtagelsesvis udleveres senere end 4 uger før ikrafttræden, og kun når dette er konkret begrundet i skolens drift. I så fald underrettes læreren om årsagen til forsinkelsen og om tidspunktet for, hvornår tjenestelisten kan foreligge.

**Til stk. 3.**

Ved omlagt tjeneste forstås ændring af start- og/eller sluttidspunkt i forhold til tjenestelisten.

Tjenestelisten bør kun undtagelsesvist ændres. Ved undtagelsesvist forstås uforudsete begivenheder, som skolen ikke har haft mulighed for at inddrage i planlægningen.

Tilfældig forlængelse af tjenesten (f.eks. hvor et møde varer længere end planlagt) betragtes ikke som omlagt tjeneste, men indregnes i arbejdstiden, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter.

Hvis der alene er tale om afkortning af tjenesten, ydes der ikke godtgørelse efter § 16, stk. 1.

**Ad § 14. Undervisning og forberedelse mv.****Til stk. 2.**

Den afsatte tid til forberedelse kan ikke anvendes til planlægning og koordinering af den samlede undervisning ved skolen samt til udvikling af undervisningsmateriale, som sker efter aftale med eller er pålagt af skolen.

Det er forudsat, at kriterier for fordeling af tid til planlægning, forberedelse og efterbehandling af undervisningen fastlægges inden undervisningsårets begyndelse efter drøftelse mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten/lærerne. Det er endvidere forudsat, at forberedelsestiden udmøntes løbende i overensstemmelse med de fastlagte kriterier, således at lærerne på forhånd er orienteret om omfanget af den tildelte forberedelsestid. Såfremt der ikke fastsættes kriterier for udmøntning af den afsatte tid til forberedelse, medregnes der for hver 60 minutters undervisning, som læreren har varetaget, 45 minutter i arbejdstiden til forberedelse mv.

**Til stk. 3.**

Ved deltidsansættelse reduceres antallet af timer forholdsmæssigt.

**Ad § 16. Arbejdstidsbestemte tillæg****Til stk. 2.**

Ved særlige undervisningsforløb vil en lærer kunne tilrettelægges med mere end 21 timer til undervisning, uden at der skal betales godtgørelse. Det er forudsat, at en sådan tilrettelæggelse kun omfatter enkeltstående uger.

**Ad § 20. Lokalaftaler****Til stk. 2.**

Såfremt en lokalaftale opsiges - og der ikke opnås enighed om en ny lokalaftale - gælder organisationsaftalens bestemmelser efter udløbet af opsigelses-varslet.

**Ad § 21. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1997**

Timelønnede, der er omfattet af hidtidige overgangsvilkår, omfattes fortsat af disse, så længe de fortsætter i det eksisterende ansættelsesforhold

De hidtidige bestemmelsers ordlyd er optaget i bilag 3 til organisationsaftalen.

**Ad § 22. Ikrafttræden**

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves cirkulære af 28. april 2000, Fmst. nr. 041/00.

Den 26. juni 2002

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

## ORGANISATIONSÅFТАLE FOR LEDERE OG LÆRERE VED DAGHØJSKOLER

Denne organisationsaftale udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem LC/OC og Finansministeriet det samlede overenskomstgrundlag.

Fællesoverenskomstens § 5 om lønanciennitet og § 15 om arbejdstidsbestemte tillæg finder ikke anvendelse (Paragrafhenvi sningen er sket til fællesoverenskomsten pr. 1. april 1999 idet fællesoverenskomsten pr. 1. april 2002 ikke var færdig ved færdiggørelsen af organisationsaftalen).

Tillæg i organisationsaftalen er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

### § 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter ledere og lærere mv. ved tilskudsberettigede daghøjskoler, omfattet af lov om daghøjskoler, jf. den til enhver tid gældende lovgivning om daghøjskoler.

### § 2. Ansættelse

Ansættelse af ledere sker som fastansættelse.

Ansættelse af lærere kan efter denne organisationsaftale ske som

1. Fast ansættelse.
2. Tids- eller opgavebegrænset ansættelse.
3. Timelønnet ansættelse, jf. afsnit III.

Stk. 2. Som månedslønnede ansættes lærere med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer om ugen, og som er ansat til 3 måneders beskæftigelse eller derover, jf. dog afsnit III.

Stk. 3. Tidsbegrænset ansættelse kan ske, hvis der foreligger konkrete årsager, der kan konstateres før ansættelsen.

## Afsnit I. Månedslønnede

### Løn mv. til lærere

#### § 3. Løn

Lærere aflønnes efter skalatrinene 29, 31, 34, 36, 38.

Til skalatrin 38 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 3.300 kr. i årligt grundbeløb.

#### § 4. Tillæg

Ud over lønnen efter § 3 ydes lærere et særligt tillæg, der udgør 3.100 kr. i årligt grundbeløb. Der ydes ikke herudover arbejdstidsbestemte ulempeydelse.

Stk. 2. Til lærere, der varetager særlige arbejdsfunktioner, f.eks. ledelsesfunktioner, kan der ydes et særligt tillæg på indtil 13.400 kr. i årligt grundbeløb.

Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

#### § 5. Lønanciennitet

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

Stk. 2. Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet.

Stk. 3. Tidligere beskæftigelse ved daghøjskolevirksomhed medregnes i lønancienniteten.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden kan tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 5. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

## § 6. Løn til ledere

Ledere aflønnes efter et decentralt intervallønsystem. Hvert interval, jf. stk. 2 angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder. Skolens størrelse, målt ved antal årselever, er afgørende for, hvilket interval der finder anvendelse ved aflønning af en leder.

### Stk. 2. Lønintervaller

Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb i oktober 1997-niveau afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner, inden for følgende beløbsrammer (grundbeløb, oktober 1997-niveau):

Stillingsbetegnelse	årselevtal	Grundbeløb kr.
Forstander	indtil 100	302.000 – 355.000
	100 og derover	335.000 – 388.000
Viceforstander	indtil 100	268.000 – 321.000
	100 og derover	295.000 – 335.000
Afdelingsleder	indtil 100	268.000 – 321.000
	100 og derover	295.000 – 335.000

### Stk. 3. Indplacering og lønfastsættelse

1. Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til LVU med udkast til aftale (efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til aflønning også fremsættes af organisationen). Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 12 arbejdsdage (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig, og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

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

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.

4. For nyetablerede skoler fastsættes lønnen i det interval, der finder anvendelse henhold til antal årselever på etableringstidspunktet.

Stk. 4. Skift mellem intervaller

1. Skift fra et lavere til et højere interval som følge af et højere antal årselever sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere antal årselever, som mindst svarer til antallet af årselever i det højere interval.

2. Ved fald i antal årselever (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. Fremtidige lønforhandlinger foregår inden for rammerne af 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.

Stk. 5. Overgangsordning

De pr. 1. april 2000 ansatte ledere, der efter overgangsbestemmelsen i § 7, stk. 5 i organisationsaftale af 28. april 2000 ved indplaceringen i intervallønssystemet fik tillagt et personligt tillæg, der oversteg intervalløns top, bevarer fortsat dette tillæg og eventuel pension heraf på hidtidige vikår.

**Deltidsansættelse**

**§ 7. Lærere**

Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

Stk. 3. Har merbeskæftigelsen permanent eller længerevarende karakter, ændres beskæftigelsesgraden.

Stk. 4. For deltidsansatte lærere skal beskæftigelsesgraden fastsættes i ansættelseskontrakten.



## **§ 8. Ledere**

Forstandere ansættes normalt på fuld tid.

Stk. 2. Forstandere kan ansættes på deltid, såfremt der ikke er behov for en fuldtidsleder.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes løn og pension i forhold til den fastsatte beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. For deltidsansatte forstandere skal beskæftigelsesgraden fastsættes i ansættelseskontrakten.

## **§ 9. Pension**

Skolen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør i alt 6,0 procent fordelt med 2,0 procent i egetbidrag og 4,0 procent i arbejdsgiverbidrag, jf. dog overgangsbestemmelserne i § 21.

Stk. 3. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, jf. §§ 3 og 6 og , opregnet med 100/98,0.

Stk. 4. Med virkning fra 1. april 2003 omlægges og forhøjes pensionsberegningen, således at pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende nettoløn. Det samlede pensionsbidrag udgør 7,16 pct. af de pensionsgivende løndelev, jf §§ 3 og 6 . Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom

## **Afsnit II. Arbejdstid mv.**

### **§ 10. Ledere**

For daghøjskoleledere gælder reglerne for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid, herunder regler om godtgørelse for merarbejde til chefer.

Stk. 2. Viceforstandere og afdelingsledere, som er tillagt mindre end 1040 timertil ledelsesmæssige og pædagogisk/administrative opgaver, er dog omfattet af §§ 11 og 15.

### **§ 11. Lærere**

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer inkl. ferie og søgnehelligdage, svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstiden opgøres for en periode på 1 år (normperioden), medmindre en kortere periode fastsættes lokalt.

Stk. 3. Ved arbejdstid forstås tiden mellem mødetid på arbejdsstedet og det tidspunkt, hvor læreren atter kan forlade dette i henhold til tjenestelisten, tillagt den tid der er afsat til forberedelse mv., jf. § 14, stk. 2 og 3.

Stk. 4. Pauser af mindre end ½ times varighed medregnes i arbejdstiden, hvis læreren er forpligtet til at blive på arbejdsstedet og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Stk. 5. Arbejdsdage, på hvilke læreren er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Arbejdsdage, der ikke er omfattet af en arbejdsplan, medregnes med 7,4 timer pr. dag.

Stk. 6. Ferie og søgnehellidage medregnes ved opgørelse af lærerens arbejdstid med 7,4 timer pr. dag.

## **§ 12. Tilrettelæggelse af lærernes arbejdstid**

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, indtil kl. 17.00.

Stk. 2. For den enkelte lærer udarbejdes en tjenesteliste for en periode, der fastsættes af skolen, men som mindst er på 4 uger. I tjenestelisten fastlægges lærerens mødetider samt undervisningstimernes antal og eventuelle placering. Tjenestelisten udleveres normalt til månedslønnede lærere, senest 4 uger før den træder i kraft.

Stk. 3. Ændringer i tjenestelisten bør så vidt muligt undgås. Ændring i tjenestelisten (omlagt tjeneste) skal meddeles så tidligt som muligt og normalt ikke med et kortere varsel end 4 døgn (96 timer), jf. § 16, stk. 1.

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

Stk. 5. Ved mødevirksomhed, kulturelle arrangementer og lignende, hvor kontakten til andre persongrupper gør det hensigtsmæssigt, at dette arbejde udføres i aftentimerne, kan tjenesten indtil 20 gange årligt deles i 3 dele.

Stk. 6. 3-delt tjeneste indgår i arbejdstidsopgørelsen med den faktisk udførte tjeneste, dog mindst 7,4 timer.

Stk. 7. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

### **§ 13. Lærernes arbejdsopgaver**

Lærernes arbejdsopgaver omfatter undervisning, vejledning og andre pædagogiske og pædagogisk/administrative opgaver, der ligger inden for daghøjskolens formål.

Lærernes arbejdsopgaver fremgår af bilag 1.

### **§ 14. Undervisning og forberedelse mv.**

For den enkelte lærer kan der normalt højst planlægges et årligt undervisningstimal på 675 timer, og således at der normalt maksimalt kan undervises 21 timer pr. uge.

Stk. 2. For hver 60 minutters undervisning afsættes i en samlet pulje mindst 45 minutter til lærernes individuelle og fælles planlægning, forberedelse og efterbehandling af undervisningen. Af puljen fordeles til den enkelte lærers egen forberedelse mv. forlods 33 minutter for hver 60 minutters undervisning, som læreren varetager. Den resterende del af puljen fordeles til lærerne, efter kriterier der er fastlagt efter drøftelse mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten/lærerne.

Stk. 3. Af den samlede årlige arbejdstid afsættes til hver lærer 100 arbejdstimer til fuld og endelig afregning vedrørende varetagelse af følgende opgaver, der påhviler lærergruppen generelt uden for den fastlagte arbejdstid i henhold til tjenestelisterne:

- Planlægning af ekskursioner, lejrskoler, studierejser og lign.
- Forberedelse af mødevirksomhed.
- Uforudsete og uforudsigelige arbejdsopgaver i tilknytning til undervisningen (elevsamtaler, afhentning af materiel mv.), ved medvirken ved optagelse af den enkelte deltager, ved vejledning og rådgivning af deltagere i forbindelse med optagelse og ved indslusning på de enkelte hold og i det videre forløb.

### **§ 15. Overarbejde - Lærere**

Der foreligger overarbejde, når den i § 11 fastsatte arbejdstid for normperioden er

overskredet. Overarbejde skal være beordret og/eller godkendt og kontrollabelt.

Stk. 2. Overarbejde afspadseres med tillæg af 50 procent inden 3 måneder efter normperiodens udløb. Afspadsring skal ske som hele fridage, medmindre andet er aftalt med læreren. Afspadsringens placering tilrettelægges efter drøftelse med læreren.

Stk. 3. Såfremt afspadsring ikke er mulig, honoreres overarbejde med betaling svarende til 1/1924 af den pågældende lærers årsløn på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 procent.

### **§ 16. Arbejdstidsbestemte tillæg**

Hvis varslet for ændringer i tjenestelisten, jf. § 12, stk. 3, ikke overholdes, ydes for hver af de omlagte timer en godtgørelse, der udgør 10,00 kr. pr. påbegyndte halve time (grundbeløb pr. 1.10.97).

Stk. 2. Der ydes samme godtgørelse som efter stk. 1, for timer der tillægges læreren ud over de i § 14, stk. 1, nævnte årlige og ugentlige timer til under-visning.

---

## Afsnit III. Timelønnede

### § 17. Ansættelse

Som timelønnede ansættes lærere:

- 1) der gennemsnitligt er beskæftiget under 15 timer ugentligt, eller
- 2) der uanset beskæftigelsens omfang ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med ferier, sygdom, orlov og lignende eller
- 3) til anden midlertidig beskæftigelse under 3 måneders (90 dages) varighed.

Stk. 2. Timelønnede efter stk. 1, nr. 2 og 3, der fortsætter ansættelsen ud over 3 måneder overgår til månedsløn, jf. § 2, stk. 2, senest efter 3 måneder.

### § 18. Løn

For timelønnede ydes betaling for det faktisk udførte antal timer, dog for time-lønsansatte efter § 17, punkt 2 og 3, mindst 3 timer pr. dag, læreren er anmodet om at give møde.

Stk. 2. Timelønningen for en arbejdstime udgør 1/1924 af skalatrin 29. For lærere, der er omfattet af § 17, stk. 1, 1. punkt, dog 1/1924 af lønnen efter § 3.

**§ 19.** Organisationsaftalens § 9, § 11, stk. 5 og 6, § 12, stk. 3, § 14, stk. 3, samt § 16, stk. 1, finder ikke anvendelse for timelønnede.

## Afsnit IV. Øvrige bestemmelser

### § 20. Lokalaftaler

Der kan mellem ledelsen og den valgte tillidsrepræsentant eller, såfremt en sådan ikke er valgt på skolen, den lokale kreds af Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere indgås aftale om fravigelse af følgende regler om arbejdstid:

- § 11, stk. 3 og 4, om arbejdstid
- § 12 om arbejdstidens tilrettelæggelse
- § 14 om undervisning og forberedelse mv.

Stk. 2. Lokalaftaler efter stk. 1 kan opsiges med 3 måneders varsel.

**§ 21. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1.4.1997**

Lærere og ledere, der var ansat ved daghøjskoler forud for ikrafttræden pr. 1. april 1997 af organisationsaftale af 25. juni 1997 for ledere og lærere ved daghøjskoler, og i henhold til aftalens §§ 22-24 blev omfattet af særlige overgangsvilkår vedrørende løn- og pension, følger fortsat disse overgangs-vilkår. De hidtidige bestemmelser ordlyd er optaget som bilag 3 til organisationsaftalen.

**§ 22. Ikrafttræden**

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Samtidig ophæves organisationsaftalen af 28. april 2000.

København, den 26. juni 2002

Lærernes  
Centralorganisation  
E.B.

Mariann Skovgaard

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Mogens Esmarch

## Undervisningsministeriet

### Bilag 1. Beskrivelse af læreropgaver på daghøjskoler

#### Indledning

Opgaverne er beskrevet på grundlag af de krav til skolernes virksomhed, der var fastsat i lov om daghøjskoler mv., jf. Lovbekendtgørelse nr. 73 af 25. januar 2000.

Der er enighed om, at opgavernes omfang og deres tilrettelæggelse varierer fra skole til skole, afhængig af lokale forhold. Listen over opgaver er ikke en udtømmende beskrivelse af læreropgaverne.

#### Læreropgaver

1. Planlægning, forberedelse, gennemførelse og evaluering af undervisning, der falder inden for rammerne af daghøjskolelovgivningen.
2. Medvirken ved aktiviteter i tilknytning til undervisningen, herunder fælles planlægning og koordinering af undervisningsforløb, etablering af praktikaftaler samt forsøgs- og udviklingsarbejde.
3. Vejledningsopgaver, herunder erhvervs- og uddannelsesvejledning samt personlig rådgivning.
4. Administration i tilknytning til undervisningen samt evt. tilsyn med inventar og udstyr.
5. Intern og ekstern møde- og kursusvirksomhed:
  - Lærermøder
  - Kontakt til og samarbejde med andre offentlige instanser, andre uddannelsesinstitutioner og private virksomheder
  - Skolesamarbejde
  - Efteruddannelse af pædagogisk og faglig art.
6. Tilrettelæggelse og gennemførelse af ekskursioner, studieture og lign. samt deltagelse i skolens folkeoplysende virksomhed og i skolens deltagerrelaterede sociale og kulturelle aktiviteter.

I lærernes arbejdstid til andre opgaver indgår bl.a. følgende hverv efter de derom gældende regler:

- Tillidsrepræsentant
- Medlem af samarbejdsudvalg mv.
- Sikkerhedsrepræsentant



---

## Bilag 2. Eksempler på kriterier til anvendelse af fastlæggelse af lønnen til ledere

Formålet med et nyt lønsystem for ledere ved daghøjskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og 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.

Følgende eksempler på elementer kan overvejes i forbindelse med indplace-ring af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret:

- **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, evt. kursusvirksomhed, indtægtsdækket virksomhed
  - antal ansatte
  - antal og sammensætning af elever
  - specialundervisning og elever under den frie ungdomsuddannelse
- **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
- kursusvirksomhed
- personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- forsøg og udviklingsarbejde
- særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver, f.eks. i tilknytning til større byggesager
- særlige ulemper

- **Rekruttering og fastholdelse**

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

---

### **Bilag 3. Oversigt over overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1.4.1997**

#### **§ 22. Lærere**

Lærere, der var ansat på skolen forud for overenskomstens ikrafttræden, indplaceres på det skalatrin, der svarer til det hidtidige skalatrin/den hidtidige løn, eller såfremt dette ikke eksisterer, på nærmeste højere skalatrin. Eventuel oprykning sker efter 2 år, dog senest på det tidspunkt, hvor den pågældende efter det hidtidige lønforløb ville have opnået en løn, der var højere end efter det nye lønforløb.

Stk. 2. Eventuelle særlige tillæg, som var ydet den pågældende, videreføres som en personlig ordning med fradrag af tillæg efter denne organisationsaftale.

Stk. 3. Til lærere, som ved indplacering efter stk. 1 og 2 vil oppebære en lavere løn end den løn, der hidtidigt er oppebåret, ydes et udligningstillæg svarende til forskellen mellem den hidtidige løn og den nye løn. Udligningstillægget nedsættes med lønstigninger pr. 1.4.97 og alle senere lønstigninger og lønreguleringer, indtil det er helt bortfaldet.

#### **§ 23. Ledere**

Lønmæssig indplacering af forstandere og viceforstandere sker på grundlag af antal årselever i 1996. Lønmæssig indplacering af afdelingsledere sker på grundlag af antal årselever i afdelingen i 1996.

Stk. 2. Ledere, der efter § 4 oppebærer en løn, der er lavere end lønnen pr. 31. marts 1997, oppebærer et personligt tillæg, der udgør forskellen mellem lønnen pr. 31. marts 1997 og lønnen pr. 1. april 1997. Tillægget nedsættes i takt med samtlige fremtidige lønstigninger og lønreguleringer, indtil det er helt bortfaldet.

#### **§ 24. Overgangsbestemmelser vedr. pension**

Indbetaling af pensionsbidrag til Lærernes Pension skal som udgangspunkt ske med tilbagevirkende kraft fra overenskomstens ikrafttræden. For ansatte, der forud for organisationsaftalens ikrafttræden var omfattet af en pensions-ordning, og hvor der fortløbende er indbetalt pensionsbidrag til denne ordning efter organisationsaftalens ikrafttræden, skal indbetaling af pensionsbidrag til Lærernes Pension dog først ske med fremadrettet virkning fra organisationsaftalens underskrift og udsendelse til skolerne, dog senest med virkning fra 1. august 1997.

Stk. 2. For skoler og ansatte ledere og lærere, der forud for overenskomstens ikrafttræden var omfattet af en pensionsordning, hvor det samlede bidrag var højere end bidraget efter § 10, indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension med de hidtidige bidragsprocenter, dog maksimalt med 15 procent af den pensionsgivende løn.

Stk. 3. For lærere, der forud for overenskomstens ikrafttræden havde en pensionsgivende løn, der var højere end den pensionsgivende løn på skalatrin 38, beregnes pensionen efter det hidtidige grundlag.

Cirkulære af 26. juni 2002

Perst. nr. 031-02

PKAT nr.

J.nr. 01-333/51-7

Pris: 15,00 Kr.

**Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til**

**Personalestyrelsen**

**Frederiksholms Kanal 6**

**1220 København K**

**Telefon 3392 4049**

**Telefax 3391 0069**

**Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til**

**Schultz Information**

**Telefon 4363 2300**