



Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår for lærere,  
børnehaveklasseledere, skoleledere og  
undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors  
Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens  
asylcentre**

**2005**

Cirkulære af 31. marts 2008

PKAT nr. 605

J.nr. 07-333/51-1

Perst. nr. 008-08



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	6
Ikrafttræden.....	12

### Organisationsaftale

#### Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Organisationsaftalens område.....	13
§ 2. Ansættelse .....	13

#### Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn .....	14
§ 4. Basisløn.....	14
§ 5. Tillæg.....	15
§ 6. Resultatløn .....	16
§ 7. Lønanciennitet.....	16
§ 8. Lønregulering .....	16
§ 9. Pension .....	16
§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	18
§ 11. Uenighed .....	18
§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte.....	19

#### Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid for lærere .....	19
§ 14. Skoletid.....	20
§ 15. Egentid .....	20
§ 16. Arbejdets tilrettelæggelse .....	21
§ 17. Sygdom, ferie mv. ....	23
§ 18. Særlige feriedage.....	23
§ 19. Rejsetid mv. ....	24
§ 20. Overarbejde .....	24
§ 21. Akkorder .....	24
§ 22. Arbejdstid for skoleledere .....	25
§ 23. Fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne .....	25
§ 24. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter.....	25

#### **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser**

§ 25. Frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste.....	25
§ 26. Særlige bestemmelser for lærere med nedsat arbejdstid .....	26
§ 27. Timelønnede.....	26
§ 28. Ikrafttræden mv. ....	27

Bilag 1. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.....	29
---	----

Bilag 2. Protokollat om løn til ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning ....	31
---	----

Bilag 3. Protokollat vedrørende aflønning af skoleledere ved Beredskabsstyrelsens asylcentre .....	33
---	----

Bilag 4. Protokollat vedr. funktionslærerordning.....	35
---	----

Bilag 5. Samarbejde, udvikling samt efter- og videreuddannelse (150 timer) ..	39
---	----

Bilag 6. Klasselæreropgaver .....	41
-----------------------------------	----

# **Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens asylcentre**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 25. marts 2008 indgået vedlagte organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens asylcentre. Den hidtidige organisationsaftale af 20. januar 2005 (cirk. af 20.1.2005, fmst. nr. 002-05) mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation ophæves hermed.

Organisationsaftalen træder i kraft 1. april 2005. En række bestemmelser har dog først virkning fra et senere tidspunkt.

Pr. 1. oktober 2006 forhøjes basisløntrin 2 med kr. 500 og funktionstillægget på kr. 18.300 forhøjes til kr. 20.000 (niveau 1. oktober 1997).

Den ansatte skal forud for skoleåret meddele skolens ledelse, om særlige feriedage ønskes afviklet eller udbetalt (§ 18). Såfremt den ansatte ønsker de særlige feriedage udbetalt, følges reglerne i aftalen om særlige feriedage (ferieaftalen). Såfremt den ansatte ønsker de særlige feriedage afviklet, indregnes de optjente dage i arbejdstiden som skoletid med en værdi af 6,8 timer (5,4 timer pr. 1. august 2006) pr. dag for det skoleår, der begynder i det pågældende ferieår.

Alle lønninger og tillæg i organisationsaftalen og bilag er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997, medmindre andet er anført.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

### **Til § 3. Løn**

Bestemmelserne om basislønsystemet gælder for alle, der ansættes pr. 1. januar 2002 eller senere, samt allerede ansatte, der efter bestemmelserne i § 13, stk. 1-3, overgår til basislønsystemet den 1. januar 2002 eller senere.

Bestemmelserne om basislønsystemet følger i øvrigt Rammeaftale mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

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

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

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

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

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

Aftalen omfatter også børnehaveklasseledere, som ved undervisning ud over 790 timer årligt ydes et tillæg på kr. 125 pr. time.

For ansatte på gammelt lønsystem gælder bestemmelserne i bilag 2.

### **Til § 5, stk. 1-5. Centralt aftalte kvalifikations- og funktions-tillæg**

Tillæg aftalt mellem Finansministeriet og LC fremgår af stk. 2 - 5.

## **Til § 5, stk. 6. Lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikations-tillæg til enkeltpersoner og stillingsgrupper**

Funktionstillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens særlige funktioner. Kvalifikationstillæg er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

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

## **Til § 6. Resultatløn**

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 lønsomsbevillingen.

## **Til § 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

Et væsentligt element i basislønssystemet 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 videre-delegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

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

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

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

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

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

### **Til § 10, stk. 3**

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

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

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

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

### **Til § 12. Overgangsordning for allerede ansatte**

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. Udligningstillægget bevares dog, hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- a) når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde



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

### **Til § 13. Arbejdstid for lærere/børnehaveklasseledere**

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

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

I forbindelse med skoleårets planlægning skal der tages hensyn til afvikling af de optjente særlige feriedage, jf. § 18.

### **Til § 14. Skoletid**

#### **Undervisning**

Undervisning er den målrettede aktivitet, som lærerne/børnehaveklasselederne 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:

- a) gruppearbejde
- b) rådgivning/sparring/vejledning
- c) løbende evaluering
- d) elevsamtaler
- e) lejrskoler og ekskursioner
- f) 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/børnehaveklasseledere og elever.

#### **Tillidshverv**

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

### **Til § 14, stk. 2**

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

### **Til § 14, stk. 3**

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

### **Til § 14, stk. 4**

Såfremt der ikke kan opnås enighed om det tidsmæssige omfang og funktions-tillæg 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.

### **Til § 15. Egentid**

Inden for skoletiden kan skoleledelsen tildele yderligere tid til individuel forberedelse og efterbehandling af undervisningsforløb, der kræver særlig forberedelse af den enkelte lærer/børnehaveklasseledere, f.eks. til lærere der varetager specialundervisning 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.

### **Til § 16, stk. 4.**

Timer til vikararbejde og andre uforudsigelige opgaver kan også anvendes til børnehaveklasselederens varetagelse af vikararbejde i 1.-10. klasse.

### **Til § 16, stk. 5. Arbejdstidsplan**

Arbejdstidsplanen skal indeholde oplysning om:

- a) begyndelses- og sluttidspunkt for skoletiden
- b) 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.

- a) feriedage og søgnehelligdage
- b) afspadsring
- c) evt. kompensation for frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste.

### **Til § 16, stk. 8-10.**

Hvis der er enighed mellem skoleleder og lærer/børnehaveklasseledere 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.

### **Til § 18. Særlige feriedage**

Ved Dansk Røde Kors Asylafdeling afvikles de særlige feriedage efter reglerne i ferieaftalen.

Fra skoleåret 2006/2007 (den 1. august 2006) indregnes de særlige feriedage i arbejdstiden som skoletid med en værdi af 5,4 timer pr. dag.

Af de 5 særlige feriedage, der optjenes i kalenderåret 2005, skal den ansatte senest den 1. november 2005 give meddelelse om max. 3 af disse særlige feriedage ønskes afviklet i skoleåret 2006. Den 4. og 5. særlige feriedag overføres til afvikling inden 30. april det følgende skoleår 2007. Inden den 1. november 2006 meddeler den ansatte, om de 2 overskydende særlige feriedage fra optjeningsåret 2005 ønskes afviklet eller udbetalt i 2007.

Ved fratræden udbetales de optjente særlige feriedage, såfremt disse ikke er blevet indregnet i arbejdstiden.

Ved udbetaling ydes pr. dag 0,5 pct. af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse ved fratræden.

### **Til § 20. Opgørelse af arbejdstiden**

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

- a) egentid, jf. § 15
- b) tid ifølge arbejdstidsplanerne, herunder særlige feriedage jf. § 18
- c) præsterede arbejdstimer herudover
- d) akkorder, jf. § 21.

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

- a) timer til afspadsering fra en tidligere normperiode
- b) ferier og sønehelligdage.

**Til bilag 2,****§ 1, stk. 6**

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for henholdsvis Dansk Røde Kors' asylcentre og Beredskabsstyrelsens asylcentre. Ved overgang mellem Dansk Røde Kors' asylcentre og Beredskabsstyrelsens asylcentre kan aflønning efter det hidtidige lønsystem således ikke opretholdes.

**Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft 1. april 2005.

Samtidig ophæves cirkulære af 20. januar 2005 om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 31. marts 2008

P.M.V.

E.B.

**Per Gårdsted Jensen**

# **Organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens asylcentre.**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med COII, LC og OC af 16. maj 2006.

## **Kapitel 1. Overenskomstens område mv.**

### **§ 1. Organisationsaftalens område**

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

### **§ 2. Ansættelse**

Ved første ansættelse fastsættes en prøvetid på 3 måneder.

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

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

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

## **Kapitel 2. Løn mv.**

### **§ 3. Løn**

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

### **§ 4. Basisløn**

Basislønnen for lærere udgør følgende:

**Lærere:**

<b>Trin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn</b>
1	0 år	220.000 kr.
2	4 år	230.000 kr.

Med virkning fra den 1. oktober 2006 udgør basisløntrin 2, ved 4 års anciennitet, 230.500 kr.

*Stk. 2.* Basislønnen for børnehaveklasseledere udgør følgende:

<b>Trin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn</b>
1	0 år	210.000 kr.
2	4 år	220.000 kr.

Med virkning fra den 1. oktober 2006 udgør basisløntrin 2, ved 4 års anciennitet, 220.500 kr.

*Stk. 3.* Oprykning til trin 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

*Stk. 4.* Basislønnen for skoleledere udgør følgende:

295.000 kr.

*Stk. 5.* Basislønnen for undervisningskonsulenter udgør følgende:

276.000 kr.

## **§ 5. Tillæg**

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

*Stk. 2.* Til børnehaveklasseledere, lærere og skoleledere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever og til undervisningskonsulenter ydes et funktionstillæg på 18.300 kr. årligt. Pr. 1. oktober 2006 udgør funktionstillægget 20.000 kr. Tillægget er pensionsgivende.

*Stk. 3.* For lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter, der har optjent 8 års anciennitet i Dansk Røde Kors eller Beredskabsstyrelsen, udgør funktionstillægget 27.300 kr. årligt.

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

*Stk. 5.* For undervisning ud over 690 undervisningstimer årligt for lærere, og 790 undervisningstimer årligt for børnehaveklasseledere, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 125 kr. pr. time. Godtgørelsen udbetales løbende på grundlag af de planlagte undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. i henhold til aktivitetsplanen, jf. § 16. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales ved arbejdstidens opgørelse i forbindelse med normperiodens udløb.

*Stk. 6.* Der kan endvidere lokalt aftales tillæg for varetagelse af særlige funktioner, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

*Stk. 7.* 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. 8.* Tillæg efter stk. 6 og 7 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i årlige grundbeløb.

*Stk. 9.* Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag f.eks. som honorering af en særlig indsats.

## **§ 6. Resultatløn**

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

## **§ 7. Lønanciennitet**

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

*Stk.2.* Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed ved børnehaveklasser i folkeskolen, ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner i lønancienniteten.

## **§ 8. Lønregulering**

Basislønnen, centralt og lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 2 – 6, samt eventuelle tillæg efter § 12 (udligningstillæg), reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 7 medmindre andet aftales.

## **§ 9. Pension**

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

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- a) basislønnen, jf. § 4
- b) den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin, jf. bilag 2 samt eventuelle tillæg efter lokallønsaftalen, der er aftalt pensionsgivende



- c) centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 2 - 5
- d) varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 6 og 7, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale

*Stk. 2.* Dansk Røde Kors/Beredskabsstyrelsen indbetaler pensionsbidragene til Lærernes Pension A/S. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer skal godkendes af overenskomstens parter.

*Stk. 3.* De ansatte har mulighed for at indbetale frivilligt bidrag, hvilket skal aftales direkte mellem den ansatte, Dansk Røde Kors/Beredskabsstyrelsen og Lærernes Pension A/S.

*Stk. 4.* Pensionsbidrag efter stk. 1 forudsætter at:

- a) medarbejderen er fyldt 25 år
- b) har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og
- c) har mindst 15 timers ugentligt beskæftigelse i gennemsnit

*Stk. 5.* For lærere, børnehaveklasseledere, undervisningskonsulenter og skoleledere:

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

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

Fra den 1. oktober 2006 gælder pensionsbidraget i stk. 1 alle ansatte over 25 år.

*Stk. 6.* Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af COII, LC og OC-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

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

*Stk. 8.* Alle medarbejdere er omfattet af statens gruppelivsordning for overenskomstansatte, pkt. 2. Personalegrupper hvor alle månedslønnede ansatte er omfattet.

## **§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

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

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

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

## **§ 11. Uenighed**

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

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

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

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

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

## **§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte**

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

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

*Stk. 2.* Overgang til basislønssystemet kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 6 og 7.

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

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

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

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

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

## **Kapitel 3. Arbejdstid**

### **§ 13. Arbejdstid for lærere og børnehaveklassesledere**

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

*Stk. 2.* Skolens ledelse fastlægger normperioden (opgørelsesperioden). 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.

## **§ 14. Skoletid**

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.

*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.

*Stk. 3.* Af skoletiden afsættes en pulje på 150 timer pr. årsværk til samarbejde, udvikling samt efter- og videreuddannelse, jf. bilag 5, hvoraf den enkelte lærer/børnehaveklasseleder tillægges mindst 50 timer.

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

*Stk. 4.* Der skal lokalt tages stilling til, hvilke klasselæreropgaver, jf. bilag 6, der skal varetages og det tidsmæssige omfang heraf.

*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.

## **§ 15. Egentid**

Til hver fuldtidsbeskæftiget lærer afsættes (jf. dog stk. 2) 400 timer, for hver fuldtidsbeskæftiget børnehaveklasseleder afsættes (jf. dog stk. 2) 300 timer, der anses for medgået til de funktioner, som knytter sig til

- a) lærerens/børnehaveklasselederens individuelle forberedelse og efterbehandling af undervisning
- b) lærerens/børnehaveklasselederens individuelle forberedelse og efterbehandling af mødevirksomhed

- c) spontan kommunikation med forældre og elever uden for arbejdspladsen
- d) lærerens/børnehaveklasselederens selvstændige faglige ajourføring, eksempelvis læsning af faglitteratur og faglige tidsskrifter samt faglig orientering på internettet, samlinger og biblioteker mv.

*Stk. 2.* Såfremt ledelsen og læreren/børnehaveklasselederen 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 feriedage. Ved uenighed er det ledelsen, der tilrettelægger skoletiden og dermed egentidens eventuelle sammenhængende placering.

## **§ 16. Arbejdets tilrettelæggelse**

Der udarbejdes for den enkelte lærer/børnehaveklasseleder en aktivitetsplan for normperioden, der angiver lærerens/børnehaveklasselederens forventede arbejdsopgaver og det anslåede tidsforbrug, herunder klasselæreropgaver.

*Stk. 2.* Aktivitetsplanen udleveres til læreren/børnehaveklasselederen senest 4 uger før normperiodens begyndelse.

*Stk. 3.* Aktivitetsplanen skal omfatte den samlede arbejdstid for normperioden.

*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 udføres opgaver, f.eks. forældremøde og hjem/skole-samarbejde uden for arbejdstidsplanen.

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

*Stk. 7.* Arbejdsdage, hvor lærere/børnehaveklasselederen 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/børnehaveklasselederen 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/børnehaveklasselederen 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.

*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/børnehaveklasselederen, 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/børnehaveklasseleder kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet. I sådanne tilfælde ydes der læreren/børnehaveklasselederen en betaling for den medgåede tid beregnet efter satsen for overarbejdsbetaling på udbetalings-tidspunktet.

## **§ 17. Sygdom, ferie mv.**

Arbejdsdage, på hvilke læreren/børnehaveklasselederen 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, jf. dog § 18.

## **§ 18. Særlige feriedage**

Bestemmelser om særlige feriedage i ferieaftalen er gældende, idet der, dog er aftalt følgende fravigelser for ansatte, der er omfattet af arbejdstidsbestemmelser for lærere/børnehaveklasseledere:

1. Med virkning fra skoleåret 2006 ved Beredskabsstyrelsens Asylcentre og med virkning fra skoleåret 2006/2007 ved Dansk Røde Kors Asylafdeling indregnes de særlige feriedage i arbejdstiden som skoletid med en værdi af 5,4 timer pr. dag.
2. I forbindelse med planlægningen af det kommende skoleår skal den ansatte ved Dansk Røde Kors Asylafdeling senest den 1. april meddele skolens ledelse, om særlige feriedage ønskes afviklet eller udbetalt. For ansatte ved Beredskabsstyrelsens Asylcentre er fristen 1. november.
3. Såfremt den ansatte ønsker de særlige feriedage udbetalt, følges reglerne i aftalen om særlige feriedage.

Fra og med skoleåret 2007/2008 erstattes punkt 3 med:

3. Skolen og den ansatte kan i stedet for afvikling af de særlige feriedage efter punkt 1 indgå aftale om, at de særlige feriedage godtgøres kontant ved skoleårets udløb.
4. Såfremt det aftales, at de særlige feriedage skal udbetales, følges reglerne herom i ferieaftalen.

## **§ 19. Rejsetid mv.**

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

## **§ 20. Overarbejde**

Hvis arbejdets omfang efter aktivitetsplanen eller ved normperiodens udløb har oversteget den fastsatte arbejdstid for fuldtidsansatte, jf. § 13, opgøres overarbejdet pr. påbegyndt ½ time med tillæg af 50 pct.

*Stk. 2.* Overarbejde ydes som frihed af samme varighed som den over-skydende tid med tillæg af 50 pct., 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 § 15, stk. 2 nævnte dage. Placering af afspadsering tilrettelægges efter drøftelse med læreren/børnehaveklasselederen.

*Stk. 3.* Såfremt overarbejde ikke afspadseres i den efterfølgende normperiode, eller der er aftalt et andet tidspunkt i henhold til stk. 2, ydes der en over-arbejdsbetaling der for hver time udgør 1/1924 af vedkommende lærers sam-lede faste årsløn (på udbetalingstidspunktet ekskl. pensionsbidrag), med et tillæg på 50 pct.

## **§ 21. Akkorder**

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 ind-regnes i arbejdstidsopgørelsen.

*Stk. 3.* Aftaler om akkorder udløber ved normperiodens afslutning, med-mindre andet er aftalt.



## **§ 22. Arbejdstid for skoleledere**

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

## **§ 23. Fravigelse af arbejdstidsbestemmelserne**

Arbejdstidsbestemmelserne for lærere, børnehaveklasseledere og ledere kan fraviges og/eller suppleres ved aftale mellem Dansk Røde Kors Asylafdeling/Beredskabsstyrelsens asylcentre og Danmarks Lærerforening, jf. dog stk. 2 og 5.

*Stk. 2.* Der kan indgås lokal aftale om fravigelse af § 16, stk. 9 og 10. Der kan endvidere indgås aftale om akkorder efter § 21.

*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 § 21, stk. 3.

*Stk. 5.* Den årlige arbejdstidsnorm, jf. § 13, stk. 1 og satserne for overarbejde, jf. § 20, stk. 1-3, kan ikke fraviges ved aftale efter stk. 1.

## **§ 24. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter**

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

## **Kapitel 4. Øvrige bestemmelser**

### **§ 25. Frihedsopsparring ved aften- og nattjeneste**

For hver fulde 37 timers tjeneste lærere/børnehaveklasseledere 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/børnehaveklasselederen 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. § 20, stk. 1.

## **§ 26. Særlige bestemmelser for lærere/børnehaveklasseledere med nedsat arbejdstid**

For lærere/børnehaveklasseledere med nedsat arbejdstid, samt lærere/børnehaveklasseledere med delvis tjenestefrihed til organisationsarbejde, ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid, og de i § 14, stk. 3, § 15 og § 17 nævnte timer nedsættes forholdsmæssigt.

*Stk. 2.* Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn, idet de i § 15 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/børnehaveklasselederens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

## **§ 27. Timelønnede**

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

*Sik. 3.* COII, LC og OC-fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for time-lønnede (§§ 24-26) gælder ikke for timelønsansatte lærere ved Dansk Røde Kors asylcentre og Beredskabsstyrelsens asylcentre.

### **§ 28. Ikrafttræden mv.**

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2005.

Organisationsaftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

København, den 25. marts 2008

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Per Gårdsted Jensen**



## **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-/udviklings samtale 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 gruppevis 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 kvalifika-

tioner. 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.

## **Protokollat til organisationsaftalen om løn til ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning**

### **§ 1. Løn og tillæg**

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

*Stk. 2.* 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.

Til lærere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 18.300 kr. årligt. Pr. 1. oktober 2006 udgør tillægget 20.000 kr. årligt. 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.

*Stk. 4.* Skoleledere aflønnes som følger:  
Center Jelling og Skole Sjælland: skalatrin 45

Til stillingerne som skoleleder, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 18.300 kr. årligt. Tillægget udgør pr. 1. oktober 2006 20.000 kr. årligt.

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

*Stk. 6.* Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for organisationsaftalens område.

## **§ 2. Ikrafttræden og opsigelse**

Protokollatet har virkning fra 1. april 2005.

*Stk. 2.* Protokollatet kan opsiges skriftligt samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 25. marts 2008

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V  
E.B.  
**Per Gårdsted Jensen**



## **Protokollat vedrørende aflønning af skoleledere ved Beredskabsstyrelsens asylcentre**

### **§ 1. Løn og tillæg til skoleleder**

Skoleleder aflønnes på skalatrin 45

Til stillingen som skoleleder, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 18.300 kr. årligt. Tillægget udgør pr. 1. oktober 2006 20.000 kr. årligt.

### **§ 2. Ikrafttræden og opsigelse**

Protokollatet har virkning fra 1. april 2005.

*Stk. 2.* Protokollatet kan opsiges skriftligt samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 25. marts 2008

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V  
E.B.  
**Per Gårdsted Jensen**



## **Protokollat vedrørende funktionslærerordning**

Protokollat til organisationsaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation vedrørende funktionslærerordning.

For ansatte, der pr. 1. april 1999 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.
5. Funktionslærere på store centre og centerskoler tillægges administrative rutineopgaver i forbindelse med centerskolens drift, herunder

### **Administrative opgaver**

- a) udarbejdelse af skemaer
- b) ansvar for udfyldelse og indsendelse af protokoller

- c) styring af det til skolen udmeldte budget
- d) bestilling af undervisningsmaterialer mv.
- e) udarbejdelse af ferieplaner, vikarbestillinger, komme/gå-skemaer
- f) korrespondance, postgang mv.

### **Kontakt-koordinationsopgaver**

- a) at være skolens kontakt til ledelsen og andre relevante institutioner
  - b) at planlægge og evt. forestå interne møder
  - c) at foreslå uddelegering af arbejdsopgaver
  - d) at være igangsætter og inspirator
6. Funktionslærerne refererer til centerlederen, og opgaverne udføres under ansvar over for centerlederen.
7. Regionale udvalgsformænd tillægges følgende opgaver:
- a) tilrettelæggelse og indkaldelse til 2 årlige lærermøder
  - b) medlem af HPU
  - c) den regionale kontakt til Undervisningssektionen
  - d) samarbejde med centerkonsulenterne
  - e) evt. rådgivning til nyansatte lærere
  - f) pædagogisk udviklingsarbejde
  - g) planlægning af tværfagligt samarbejde og samarbejde centrene imellem
  - h) 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.

## **§ 2. Ikrafttræden og opsigelse**

Protokollatet har virkning fra 1. april 2005.

*Stk. 2.* Protokollatet kan opsiges skriftligt samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 25. marts 2008

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V  
E.B.  
**Per Gårdsted Jensen**



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

Ved samarbejde forstås alle de aktiviteter, som læreren/børnehaveklasselederen udfører sammen med andre lærere/børnehaveklasseledere med henblik på at varetage undervisning og øvrige lærer/børnehaveklasselederopgaver 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/Beredskabsstyrelsens asylcentre

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

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

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

Udviklingstid kombineret med efter- og videreuddannelse skal anvendes til aktiviteter, der i bredere forstand sikrer skolens udvikling og understøtter opfyldelsen af de definerede mål for skolen, herunder fremme lærernes/børnehaveklasseledernes kompetencer med henblik på at skabe forudsætninger for elevernes læring. De afsatte timer er relateret til både skolens og den enkelte lærers/børnehaveklasseledere udvikling, og forudsættes udmøntet i et tæt samarbejde mellem ledelse og lærere/børnehaveklasseledere. Set over et

åremål forudsættes alle lærere/børnehaveklasseledere 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:

- a) 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
- b) udvikling af evalueringsformer, supervision, refleksion over egen og andres erfaringer og praksis, herunder andre skolers initiativer
- c) studiebesøg på andre skoler
- d) udvikling af læseplaner/undervisningsplaner og undervisningsmaterialer
- e) udvikling af nye undervisningsformer
- f) studiegrupper, der er oprettet på lokalt initiativ med ledelsens accept, og hvis problemformulering knytter sig til faglige, pædagogiske og holdningsmæssige målsætninger for skolen
- g) 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/børnehaveklasselederne, 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

- a) regelmæssig underretning af eleverne og forældrene om skolens syn på elevens udbytte af undervisningen
- b) kontakt til udeskoler og udeskoleelever
- c) sociale opgaver
- d) deltagelse i omsorgstygdemåling
- e) udarbejdelse af halvårlig evaluering af den enkelte elev
- f) 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:

- a) skolens ledelse, øvrige lærere og andre personalegrupper på skolen
- b) kommunale myndigheder, f.eks. skolepsykologisk rådgivning og skole-undhedsplejen
- c) 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/Beredskabsstyrelsens asylcentre medføre og/eller reducere de opgaver, der naturligt placeres hos personen, der varetager klasselærerfunktion.