



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for

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

2014

Cirkulære af 4. juni 2014

Modst. nr. 034-14

PKAT nr. 0605

J.nr. 2013-1513-077

Dataark

PKAT med specifikation	0605 – Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.
Organisationsaftale	Organisationsaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsens Gade 10,4 1053 København K Tlf.: 33 76 86 96 Fax.: 33 76 86 97 E-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations medlemsorganisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten. Medlemsorganisationens hovedkontor: Danmarks Lærerforening Vandkunsten 12 1467 København Tlf.: 33 69 63 00 Fax: 33 69 63 33 E-mail: dlf@dlf.org Hjemmeside: www.dlf.org
Pensionskasse	Lærernes Pension
ATP-sats	ATP, sats C, dog pr. 1. januar 2010 stats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger.....	5
Ikrafttræden.....	5

Organisationsaftale

Kapitel 1. Overenskomstens område mv. 7

§ 1. Organisationsaftalens område	7
§ 2. Ansættelse	7

Kapitel 2. Løn mv. 7

§ 3. Løn.....	7
§ 4. Basisløn.....	9
§ 5. Tillæg.....	9
§ 6. Resultatløn	11
§ 7. Lønanciennitet.....	11
§ 8. Lønregulering.....	11
§ 9. Pension	12
§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	13
§ 11. Uenighed	14
§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte.....	15

Kapitel 3. Arbejdstid 16

§ 13. Arbejdstid	16
§ 14. Ophævet	17
§ 15. Ophævet	17
§ 16. Ophævet	17
§ 17. Ophævet	17
§ 18. Ophævet	17
§ 19. Særlige feriedage.....	17
§ 20. Ophævet	18
§ 21. Ophævet	18
§ 22. Ophævet	18
§ 23. Arbejdstid for skoleledere.....	18
§ 24. Ophævet	18
§ 25. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter	18

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser	18
§ 26. Ophævet	18
§ 27. Særlige bestemmelser for lærere/børnehaveklasseledere med nedsat arbejdstid eller plustid	18
§ 28. Timelønnede.	19
§ 28a. Lokalaftaler	19
§ 29. Ikrafttræden mv.	19
Bilag 1. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	21
Bilag 2. Protokollat om løn til ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning	23
Bilag 3. Protokollat vedrørende funktionslærerordning	25
Bilag 4. (Ophævet)	27
Bilag 5. (Ophævet)	27

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Generelle bemærkninger

1. Organisationsaftale af 4. februar 2009 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling er ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område fornyet til den 31. marts 2015 med de ændringer og på de vilkår, der fremgår af lovens bilag 3.

Finansministeriet har til brug for ansættelsesmyndighederne udarbejdet vedlagte bilag A, hvor ændringerne er indarbejdet i den hidtil gældende organisationsaftales tekst eller omtalt i cirkulærebemærkningerne.

I bilag A er en række datoer og underskrifter sat i kantede parenteser. Hermed tilkendegives alene, at der er tale om datoer og underskrifter fra det hidtil gældende cirkulære.

Grundbeløb er anført i niveau 31. marts 2012.

Ikrafttræden

Bilag A har først virkning fra den 1. august 2014. Samtidig ophæves cirkulære af 4. februar 2009 om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, børnehaveklasseledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Perst. nr. 006-09)

For tiden indtil den 1. august 2014 henvises til Finansministeriets cirkulære af 4. februar 2009 om løn- og ansættelsesvilkår for lærere, børnehaveklasseledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Perst. nr. 006-09)

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 4. juni 2014

P.M.V.

E.B.

Carsten Carlsen

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

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med COII, LC og OC.

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.

§ 2. Ansættelse

Ved første ansættelse fastsættes en prøvetid på 3 måneder.

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

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

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

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet er etableret i henhold til den enhver tid gældende rammeaftale

om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

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

Cirkulærebemærkninger til § 3:

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

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

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

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

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

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

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

For ansatte på gammelt lønsystem gælder bestemmelserne i bilag 2.

§ 4. Basisløn

Basislønnen for lærere udgør følgende:

Lærere:

		Pr. 1. april 2008	Pr. 1. oktober 2008	Pr. 1. april 2009
Trin	Anciennitet	Basisløn	Basisløn	Basisløn
1	0 år	288.345 kr.	293.064 kr.	295.423 kr.
2	4 år	302.107 kr.	306.826 kr.	309.185 kr.

Stk. 2. Basislønnen for børnehaveklasseledere udgør følgende:

Børnehaveklasseledere:

		Pr. 1. april 2008	Pr. 1. oktober 2008	Pr. 1. april 2009
Trin	Anciennitet	Basisløn	Basisløn	Basisløn
1	0 år	275.239 kr.	279.957 kr.	282.316 kr.
2	4 år	288.345 kr.	293.719 kr.	296.078 kr.

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

Stk. 4. Basislønnen for skoleledere udgør følgende:

386.645 kr.

Stk. 5. Basislønnen for undervisningskonsulenter udgør følgende:

361.742 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 pensionsgivende funktionstillæg på 26.200 kr. årligt.

Stk. 3. For lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter, der har optjent 8 års anciennitet i Dansk Røde Kors, udgør funktionstillægget 35.800 kr. årligt.

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

Stk. 5. For undervisning ud over 690 undervisningstimer årligt for lærere, og 790 undervisningstimer årligt for børnehaveklasseledere, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 164 kr. pr. time. Godtgørelsen udbetales løbende på grundlag af de planlagte undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales ved arbejdstidens opgørelse i forbindelse med normperiodens udløb.

Stk. 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.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Lokalt aftalte funktionstillæg, jf. stk. 6, er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens særlige funktioner. Lokalt aftalte kvalifikationstillæg, jf. stk. 7, 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.

§ 6. Resultatløn

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

Cirkulærebemærkninger til § 6:

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

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

§ 7. Lønanciennitet

For ansatte, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen fastsættes lønancienniteten efter COII/LC/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. Der kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 8 og § 6.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 3:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 10:

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

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

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

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

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

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

§ 11. Uenighed

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

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

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

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

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

§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte

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

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

Stk. 2. Overgang til basislønssystemet kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 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 oprettholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

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

Cirkulærebemærkninger til § 12:

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

Der er tale om stillingskift i følgende situationer:

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

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

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

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 4:

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

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

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

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

§ 14. (Ophævet)

§ 15. (Ophævet)

§ 16. (Ophævet)

§ 17. (Ophævet)

§ 18. (Ophævet)

§ 19. 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. I forbindelse med planlægningen af det kommende skoleår skal den ansatte senest den 1. april meddele skolens ledelse, om særlige feriedage ønskes afviklet eller udbetalt.
2. (Ophævet).
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.

Cirkulærebemærkninger til § 19:

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 løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse ved fratræden.

§ 20. (Ophævet)

§ 21. (Ophævet)

§ 22. (Ophævet)

§ 23. Arbejdstid for skoleledere

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

§ 24. (Ophævet)

§ 25. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter

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

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser

§ 26. (Ophævet)

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

Stk. 1. (Ophævet)

Stk. 2. (Ophævet)

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

Cirkulærebemærkninger til § 27:

Stk. 2 og stk. 3 er kun relevant for ansatte med nedsat arbejdstid.

§ 28. 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 timelønnen pr. arbejdstime for hver time á 60 minutter.

Stk. 3. COII/LC/OC-fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for timelønnede (§§ 24-26) gælder ikke for timelønsansatte lærere ved Dansk Røde Kors asylcentre.

§ 28a. Lokalaftaler

Lokalaftaler, herunder individuelle aftaler, og kutymer om anvendelse af arbejdstiden ophæves.

§ 29. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra [1. april 2008.]

Stk. 2. Organisationsaftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den [31. marts 2011].

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2008 ophæves aftale af 25. marts 2008 for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling samt i Beredskabsstyrelsens asylcentre.

Cirkulærebemærkning til § 29:

Fornyelsen af organisationsaftalen har virkning fra 27. april 2013, jf. lovens § 6, stk. 2, 2. pkt.

De ændringer i organisationsaftalen, der fremgår af lovens bilag 3, pkt. D og F, har ifølge loven virkning fra den 1. august 2014.

Organisationsaftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015.

[København, den 4. februar 2009]

[Lærernes Centralorganisation]

[Finansministeriet]

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 begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet 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 skalatrinsafløjning

§ 1. Løn og tillæg

Der anvendes skalatrinsafløjning 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 4.200 kr. årligt.

Til lærere, der varetager undervisning af fremmedsprogede elever, ydes et tillæg på 26.200 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 22.300 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 26.200 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.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 6:

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for Dansk Røde Kors' asylcentre.

§ 2. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra 1. april 2008.

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

København, den 4. februar 2009

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
Marianne Thorsager Christensen

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 et tillæg på 14.000 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-kordinationsopgaver

- 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 2008.

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

[København, den 4. februar 2009]

[Lærernes Centralorganisation]

[Finansministeriet]

Bilag 4. (Ophævet)

Bilag 5. (Ophævet)