



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for

Lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse,
forberedende voksenundervisning og
ordblindeundervisning

2015

Cirkulære af 30. juni 2015

Modst. nr. 025-15

PKAT nr. 620

J.nr. 2014-1513-0158

Dataark

PKAT med specifikation	620
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal 1153 København KE-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Medlemsorganisationens hovedkontor eller lokalafdeling, jf. fællesoverenskomsten. Uddannelsesforbundet Nørre Farimagsgade 15 1364 København K Tlf.: 70 70 27 22 Email: info@uddannelsesforbundet.dk www.uddannelsesforbundet.dk
Pensionskasse	Lærernes Pension A/S For allerede ansatte inden 1. april 2008 ved Københavns VUC indbetales pensionsbidraget til PFA Pension.
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Bilag 1: Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenud- dannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervis- ning

Kapitel 1. Organisationsaftalens område	7
§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	7
Kapitel 2. Løn mv.	8
§ 2. Lønssystemet	8
§ 3. Basisløn	8
§ 4. Tillæg	9
§ 5. Pension	10
Kapitel 3. Arbejdstid mv.	11
§ 6. Arbejdstid for lærere	11
§ 7. Godtgørelse	12
§ 8. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år	12
§ 9. Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel	13
§ 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år	13
§ 11. Ændring af beskæftigelsesgrad for lærere	13
§ 12. Undervisning mv. ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning for voksne	13
§ 13. Flere arbejdssteder	14
§ 14. Arbejdstid for konsulenter	14
§ 15. Deltidsansættelse	14
§ 16. Timelønsansættelse	15
§ 17. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2008	15
Kapitel 4. Ikrafttræden mv.	15
§ 18. Ikrafttrædelse mv.	15

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder
– parternes fælles initiativer 17

Bilag 1b. Protokollat om udbetaling af løn til lærere ved almen voksen-
uddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning 21

Cirkulære om organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 25. juni 2015 indgået vedlagte organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2015

3. Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret et bilag til organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning, jf. bilag 1a.

Parternes fælles tilkendegivelse om arbejdstid er udtryk for, at de centrale parter påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne, og parterne ønsker med bilaget at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilaget kan ikke behandles efter de fagretslige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

4. Det er præciseret, at lærere, der underviser ved institutioner, der udbyder almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse, er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde.

5. Løn og tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

6. Organisationsaftalen supplerer den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 30. juni 2015. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 4. juni 2014 om organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning (Modst. nr. 035-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 30. juni 2015

Sara Talaii Olesen

Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning

Organisationsaftalen supplerer den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010.

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder dog ikke anvendelse:

- a) § 7, stk. 1 og 2 om pensionsbidrag
- b) § 24, stk. 2, 1. punktum og stk. 3 om anvendelse af timeløn.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter:

- a) Lærere ved almen voksenuddannelse i henholdsvis staten og ved selvejende institutioner, hvor kompetencen efter lovgivningen til at fastsætte eller indgå aftale om løn- og ansættelsesvilkår er tillagt finansministeren
- b) Lærere ved forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning på de nævnte institutioner, når undervisning på disse områder sker i tilknytning til almen voksenuddannelse
- c) Lærere ved danskuddannelse for voksne udlændinge, der udbydes af Voksenuddannelsescentre (VUC'ere) efter aftale med en kommune
- d) Lærere ved voksenspecialundervisning
- e) Konsulenter i tilknytning til ovenstående undervisningsområder
- f) Indtægtsdækket virksomhed i tilknytning til de nævnte undervisningsområder.
- g) Lærere, der underviser ved institutioner, der udbyder almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse, er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Der er ikke ved beskrivelsen af dækningsområdet foretaget nogen begrænsning i forhold til de opgaver lærerne hidtil har kunnet løse ved voksenuddannelsescentre (VUC'er).

Månedslønnet personale, der ansættes efter denne organisationsaftale, ansættes normalt uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

Stk. 2. Undtaget fra organisationsaftalen er lærere m.fl. ved Kriminalforsorgens institutioner, der er ansat til undervisning på de i stk. 1 nævnte områder.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 4.

Stk. 2. Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, for tiden rammeaftale om nye lønsystemer af 21. januar 2009 (Perst. nr. 001-09), hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Alle basislønninger og tillæg er anført i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

§ 3. Basisløn

Basislønnen til lærere ved AVU, FVU og ordblindeundervisning udgør i forhold til pågældendes lønanciennitet følgende årlige grundbeløb:

	Basisløn	Basisløn
Basisløntrin	Provinsen	Hovedstaden
1	294.243 kr.	300.665 kr.
2	315.214 kr.	318.228 kr.
3	339.723 kr.	342.344 kr.
4	352.568 kr.	355.189 kr.

Oprykning til højere basisløntrin sker efter 4 år.

Stk. 2. For lærere på personlig ordning udgør basislønnen:

Basisløn Provinsen	Basisløn Hovedstaden
352.568 kr.	355.189 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

Lærere på personlig ordning er lærere/overlærere, der forud for organisationsaftalens ikrafttræden var aflønnet i et lønforløb bestående af de (amts)kommunale løntrin 37, 38, 40 og 42 eller 43 samt øvrige lærere/overlærere med personlige lønforløb over (amts)kommunalt løntrin 31.

Stk. 3. Til basisløn provins er henført kommunerne i det statslige stedtillægsområde II-IV og til basisløn hovedstad er henført kommunerne i det statslige stedtillægsområde V og VI.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Stedtillægsinddelingen følger stedtillægsinddelingen for tjenestemænd, for tiden bilag 1 b i aftale af 24. oktober 2012 om aftale om justering af tjenestemandslønninger mv. fra 1. april 2011.

Stk. 4. Basisløn til konsulenter udgør: 387.955 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1-4:

Vedrørende overgangsordning, henvises der til § 17.

§ 4. Tillæg

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt følgende tillæg:

Stk. 2. Til lærere ved almen voksenuddannelse og forberedende voksenundervisning ydes et pensionsgivende undervisningstillæg på 18.100 kr. årligt.

Stk. 3. Til lærere ved ordblindeundervisning, voksenspecialundervisning og ved danskuddannelse for voksne udlændinge, ydes et årligt pensionsgivende undervisningstillæg på kr. 38.300.

Stk. 4. Til lærere, der både varetager almen voksenuddannelse og ordblindeundervisning/voksenspecialundervisning/danskuddannelse for voksne udlændinge ydes tillæg efter stk. 2 og 3 forholdsmæssigt i forhold til undervisningens fordeling på områderne, og opgøres 2 gange årligt i forhold til semesterplanen.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 4:

Ved væsentlige ændringer i semesterplanen, forudsættes tillægget ændret med fremadrettet virkning.

Stk. 5. Der kan lokalt aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn efter reglerne i den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 5:

Tillæg til stedfortræder og tillæg for varetagelse af pædagogisk/ administrative opgaver er ikke længere centralt aftalt, men kan indgå i de lokale forhandlinger.

Stk. 6. Til lærere på personlig ordning, jf. § 3, stk. 2, ydes et pensionsgivende tillæg på 8.100 kr. i årligt grundbeløb.

§ 5. Pension

Pensionsbidraget udgør 17,3 pct. af de pensionsgivende løndele. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. For allerede ansatte ved VUC København inden 1. april 2008 indbetales pensionsbidraget fortsat til PFA Pension.

Stk. 4. Allerede ansatte ved VUC fra '93-gruppen bevarer den personlige ordning om forhøjet pensionsbidrag på 2,5 procent. Pensionsbidraget for denne gruppe udgør således 19,8 pct.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:

Det forhøjede pensionsbidrag bevares ved direkte overgang til ansættelse ved et andet VUC inden for organisationsaftalens område. Ved direkte overgang forstås overgang inden for organisationsaftalens område, hvor der højst er to måneder mellem de 2 ansættelsesforhold.

Ansatte med ret til det forhøjede pensionsbidrag, har et 93-gruppe bevis, der fungerer som dokumentation for den enkelte ansattes ret til det forhøjede pensionsbidrag.

Stk. 5. Ansatte, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab eller som kan optages i Pensionskassen af 1925, er kun omfattet af stk. 1-4 for så vidt angår pensionsbidrag af tillæg. Pensionsbidrag af basisløn indbetales til Pensionskassen af 1925 med den procentsats, som fremgår af stk. 1, 1. pkt.

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

§ 6. Arbejdstid for lærere

Lærere følger efter 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 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 fri-
sten for afspadsering er den følgende normperiode.

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

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

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

Cirkulærebemærkninger til § 6, 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 tidsregistreringsystem.

Der henvises herudover til bilag 1a.

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 læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 7. Godtgørelse

Ved opgørelsesårets afslutning opgøres omfanget af undervisningstimer. For hver time læreren har undervist ud over 750 timer, ydes en godtgørelse for hver times undervisning på 89,99 kr. pr. time (niveau 31. marts 2012). Godtgørelsen ydes for hver påbegyndt halve time.

§ 8. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år

For lærere, der er fyldt 60 år, medregnes yderligere 21 minutter i arbejdstidsopgørelsen pr. times undervisning.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1:

Den ovenfor angivne tid medregnes i det kursusår, hvor undervisningstimerne er placeret. Tiden gives fra begyndelsen af det kursusår, hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 2. For lærere, der ved det 60. år får yderligere tid, jf. stk. 1, kan der alene ske afspadsering for eventuelle overtimer. Afspadsering sker i forholdet 1:1.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

§ 9. Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel

Til lærere ydes et særligt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget er pensionsgivende.

§ 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år

Lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

Stk. 2. Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år.

Stk. 4. Lærere med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 4:

Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

§ 11. Ændring af beskæftigelsesgrad for lærere

Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærerens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

§ 12. Undervisning mv. ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning for voksne

Undervisning, eksamination, censur og rettegødtgørelse ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning for voksne medregnes i arbejdstidsopgørelsen efter den til enhver tid gældende overenskomst mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Stk. 2. For hver time, der i henhold til stk. 1 medregnes i arbejdstidsopgørelsen, ydes et tillæg på 31,99 kr. Tillægget kan højst ydes for 840 timer årligt.

§ 13. Flere arbejdssteder

For lærere med flere arbejdssteder fastsætter den ansættende myndighed et hovedarbejdssted. Som hovedregel fastsættes dette som det arbejdssted, hvor hovedparten af tjenesten er placeret.

Stk. 2. Ændring af hovedarbejdssted betragtes som en væsentlig vilkårsændring, bortset fra de tilfælde hvor en ændring af hovedarbejdsstedet medfører en daglig mertransport på 8 km eller derunder.

Stk. 3. Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet anvendes de sædvanlige regler for tjeneste uden for det faste arbejdssted.

Stk. 4. For lærere, der som led i ansættelsesvilkårene gør tjeneste inden for et nærmere geografisk afgrænset område (et distrikt), kan en institution eller et mødested inden for distriktet eller den pågældendes hjem anvendes som udgangspunkt for beregning af kørselsgodtgørelse og medregning af arbejdstid, jf. reglerne for tjeneste uden for det faste arbejdssted.

Stk. 5. Ved rejser direkte mellem bopæl og andet arbejdssted end hovedarbejdsstedet medregnes alene den tid, der ligger ud over lærerens befordringstid mellem hjem og hovedarbejdssted.

§ 14. Arbejdstid for konsulenter

Konsulenter følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1:

Konsulenter er dermed også omfattet af bestemmelsen om plustid i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Konsulenter er omfattet af bestemmelserne om merarbejdsgodtgørelse.

§ 15. Deltidsansættelse

Deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

§ 16. Timelønsansættelse

Som timelønnet ansættes lærere, der er beskæftiget med højst 3 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. Der ydes 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 3, og 4.

Stk. 3. 1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,8.

Stk. 4. 1 times undervisning ekskl. pauser ved ordblindeundervisning og danskuddannelse for voksne aflønnes med timelønnen x 1,9.

Stk. 5. Timelønnede er undtaget fra arbejdstidsbestemmelserne i §§ 6-14.

§ 17. Overgangsordning for medarbejdere, der er ansat før den 1. april 2008

De ansatte indplaceres i basislønssystemet på grundlag af den opnåede anciennitet pr. 1. april 2008 med de pr. 31.3.2008 gældende lønninger. Midlertidige tillæg videreføres for den aftalte periode (idet de omregnes til statslige grundbeløb).

Stk. 2. Såfremt den ansatte opnår en løn inklusive centralt aftalte tillæg og inklusive varige kvalifikationstillæg, der eventuelt aftales i forbindelse med indplaceringen, som er lavere end den hidtidige faste løn, udlignes forskellen som et personligt pensionsgivende kvalifikationstillæg (udligningstillæg). Ved beregningen af kvalifikationstillægget (udligningstillægget) ses bort fra funktionstillæg der videreføres. Funktionstillæg, der videreføres, omregnes til statslige grundbeløb.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 18. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 7. oktober 2011 for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ord-
blindeundervisning.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

København, den 25. juni 2015

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Sara Talaii Olesen

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

Parterne er enige om et fælles ansvar for at styrke uddannelserne. Et godt samarbejde centralt og lokalt er et væsentlig bidrag til at indfri målsætningerne om attraktive uddannelser og bedre kvalitet i undervisningen.

Parterne konstaterer, at der ikke kunne indgås en aftale om regulering af arbejdstiden for lærere m.fl. ansat på de statslige undervisningsområder. Derfor reguleres arbejdstiden fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013.

Med nedenstående initiativer ønsker parterne at bidrage til, at lærere og ledere kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Parternes fælles initiativer er et udtryk for, at de centrale parter vedkender sig et ansvar for, at samarbejdet kan lykkes på skolerne. Derudover er det en rammesætning for en kvalificeret dialog og et godt samarbejde.

Parterne har et fælles ansvar for at understøtte initiativerne og vil som en del af dette følge op på, om de formulerede målsætninger nås.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående.

Det er væsentligt, at der på institutionerne/skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Den almindelige adgang til at indgå lokale aftaler gælder.

Parterne er opmærksomme på, at der lokalt er mulighed for at anvende følgende aftaler:

1. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
2. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Opgaveoversigten

Som leder har man både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det vigtigt at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at nå målene for uddannelserne. En undervisning af høj kvalitet forudsætter, at den er velforberedt, og at læreren har mulighed for at følge op på kursisternes/elevernes resultater. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, holdstørrelse, kursist-/elevsammensætningen og det faglige spænd i kursist-/elevgruppen særlige vejlednings- og fastholdelsesopgaver, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med virksomheder, eksterne samarbejdsparter mv.

Det er vigtigt, at der sker en kvalificeret dialog om opgaveoversigten. Dialogen om opgaveoversigten skal foregå forud for normperioden. Lokalt kan det drøftes, om opgaveoversigten udarbejdes for en kortere tidshorison – evt. kvartalsmæssigt. Dialogen om opgaveoversigten indeholder en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen og lederens overordnede vurdering af tidsforbruget til opgaverne.

Opgaveoversigten skal ikke opfattes som et bindende tilsagn. Opgaveoversigten er et planlægningsredskab og en forventningsafstemning, som både ledelse og lærer kan tage initiativ til at drøfte justeringer af undervejs. Ved væsentlige ændringer af lærerens opgaver skal der være en fornyet dialog mellem ledelse og lærer.

Opgaveoversigterne skal være udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Kvalitet i opgaveløsningen

For at sikre kvaliteten af undervisningen og en effektiv udnyttelse af tiden er det vigtigt, at der planlægges, så læreren har mulighed for sammenhængende og effektiv tid til forberedelse, og at det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende undervisningsforløb i faget. Det er endvidere vigtigt, at der ved planlægningen af arbejdstiden er opmærksomhed på, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om opgavevaretagelsen såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge.

Planlagt forberedelsestid bør som udgangspunkt respekteres. Når der er behov for at ændre lærerens tid til forberedelse, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

Arbejds miljø og social kapital

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal arbejdsopgaverne så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden.

Ledelsen skal løbende være opmærksom på lærerens præsterede tid, og læreren skal have mulighed for at få kendskab til denne.

Den præsterede tid indgår i dialogen mellem ledelse og lærer om opgavemængde og opgaveløsning. På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

God start på lærerlivet

Parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte på de statslige undervisningsinstitutioner/skoler.

Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelsesanciennitet.

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette, og at de lokale parter drøfter, hvordan man på den enkelte skole/institution hjælper nye lærere.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

1. At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
2. At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
3. At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
4. At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
5. At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

Opfølgning og evaluering

Med udgangspunkt i målsætningen om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører de centrale parter en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats.

Tilsvarende sker der en opfølgning blandt parterne lokalt, hvor det drøftes, hvordan denne målsætning kan nås. Opfølgningen tilrettelægges på skolen/institutionen. Skolelederen og tillidsrepræsentanten vurderer, hvordan og i hvilket omfang lærerne inddrages i opfølgningen. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven.

Finansministeriet, Undervisningsministeriet og LC/CO10 konkretiserer snarest muligt, hvordan opfølgning og evaluering af parternes fælles initiativer gennemføres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter behovet for at følge op med andre initiativer.

I opfølgningen på ovennævnte initiativer inddrages leder- og/eller skoleforningerne.

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA mv.).

Protokollat om udbetaling af løn til lærere ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning

§ 1. Lønudbetaling

Ansatte, der i forbindelse med kommunalreformen blev overført til statslig ansættelse, og som umiddelbart før overførslen var forudlønnet, bevarer, som en personlig ordning, retten til forudløn.

Cirkulærebemærkning til § 1:

Retten til forudløn bevares ved direkte overgang til ansættelse ved et andet VUC inden for organisationsaftalens område. Ved direkte overgang forstås overgang inden for organisationsaftalens område. Ved direkte overgang forstås overgang inden for organisationstalelsens område, hvor der højst er to måneder mellem to ansættelsesforhold.