

Organisationsaftale for lærere mv. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU)

Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger den til enhver tid gældende Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Fællesoverenskomsten § 11 om arbejdstidsbestemte tillæg mv. finder dog ikke anvendelse.

I forhold til fællesoverenskomstens §§ 17 – 19 vedrørende opsigelse og afsked mv. fraregnes juli måned i de angivne tidsfrister.

Kapitel 1. Organisationsaftalens dækningsområde

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter:

- a) Lærere og konsulenter ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU), der varetager undervisning, vejledning, eller har andre elevrettede pædagogiske funktioner.
- b) Lærere og konsulenter, der udfører indtægtsdækket virksomhed inden for institutionens formål i henhold til den gældende lovgivning for FGU.

Kapitel 2. Løn og pension

§ 2. Løn

Løn og tillæg i §§ 3, 4 og 10 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentligt. Deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

§ 3. Basisløn

Basislønnen til lærere udgør følgende årlige grundbeløb:

	Basisløn	Basisløn
Basisløntrin	Provinsen	Hovedstaden
1	305.493 kr.	311.915 kr.
2	326.464 kr.	329.478 kr.
3	350.973 kr.	353.594 kr.
4	363.818 kr.	366.439 kr.

Oprykning til højere basisløntrin sker efter 4 år.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Basislønnen til konsulenter udgør 387.955 kr.

§ 4. Tillæg

Lærere, der underviser i almene fag, og opfylder kvalifikationskravene hertil i henhold til den gældende lovgivning for FGU, ydes et pensionsgivende tillæg på 9.850 kr. årligt.

Stk. 2. Lærere, som ikke får tillæg efter stk. 1, men opfylder kvalifikationskravene i henhold til den gældende lovgivning for FGU til at varetage undervisning inden for et fagligt tema, og som varetager undervisningsopgaver og/eller vejledningsopgaver, ydes et pensionsgivende tillæg på 6.850 kr. årligt.

Stk. 3. Der kan lokalt aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn efter reglerne i den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer.

§ 5. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,3 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes egetbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

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

Stk. 3. Lærere fra '93-gruppen overdraget fra VUC og SOSU-skoler bevarer den personlige ordning om forhøjet pensionsbidrag på 2,5 pct. Pensionsbidraget for denne gruppe udgør således 19,8 pct.

Stk. 4. Ansatte, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab eller som ved ansættelsen optages i en statslig tjenestemandspensionsordning, er kun omfattet af stk. 1-3 for så vidt angår pensionsbidrag af tillæg. Pensionsbidraget af tillæg, der overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskala-trinnet, udgør 18 pct. Pensionsbidrag af basisløn indbetales til den statslige tjenestemandspensionsordning med den procentsats, som fremgår af stk. 1, 1. pkt. Pensionsbidrag af tillæg indbetales til henholdsvis Lærernes Pension eller PFA Pension, jf. stk. 2 og 3.

§ 6. Timelønnede

Som timelønnet kan ansættes lærere og konsulenter, der uanset beskæftigelses omfang ikke ansættes med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med ferie, sygdom og lignende, eller til anden midlertidig beskæftigelse, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2. Timelønnede overgår til månedsløn efter 3 måneders sammenhængende beskæftigelse.

Stk. 3. Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter §§ 3 og 4.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 7. Arbejdstid for lærere

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5 og § 10.

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 § 7, 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 § 7, 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.

Det er 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.

Der henvises herudover til bilag 1a og bilag 1b.

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.

§ 8. Godtgørelse til lærere

Hvor summen af undervisningstimer i en kalendermåned udgør mere end 102 timer, udløses et tillæg på 73,40 kr. pr. time.

Stk. 2. Tillægget opgøres ved månedens udgang og udbetales med den næstkommende månedsløn.

§ 9. Arbejdstid for konsulenter

Konsulenter følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenstemænd i staten, jf. dog stk. 2-3 og § 10.

*Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fri-
sten for afspadsering er den følgende normperiode.*

Stk. 3. Konsulenter er omfattet af bestemmelserne om merarbejds godtgørelse.

§ 10. Ulempetillæg

Der ydes et pensionsgivende ulempetillæg på 3.015 kr. årligt. Der ydes ikke herudover nogen form for arbejdstidsbestemte ulempeydelse.

Stk. 2. Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, det vil sige aftener, weekender, helligdage mv.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 11. Ikrafttrædelse og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. august 2019.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

København, den 3. maj 2019


Lærernes Centralorganisation



Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen

LC og Moderniseringsstyrelsen konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-undervisningsområderne ved OK18. Som for Lov 409-områderne reguleres arbejdstiden for lærere på FGU-institutioner af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013), med de tilpasninger, der fremgår af Organisationsaftale for lærere mv. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

LC og Moderniseringsstyrelsen er enige om, som på Lov 409-områderne, at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling. Arbejdstid for lærere ved FGU-institutionerne indgår i disse forhandlinger.

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. 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 samarbejdspartner 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 tidshorisont – 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 førstkommande 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.

Underviserarbejdstid - parternes fælles initiativer som følge af OK18

CFU/LC og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parterers ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten. Parterne er enige om, at dette også gælder for FGU-institutioner, jf. parternes præambel i bilag 1a.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

Aftale om ansættelsesvilkår for lærere mv., der overgår til ansættelse ved FGU-institutioner (varig overgangsordning)

Almindelige bestemmelser

§ 1. Aftalen gælder for overenskomstansatte lærere og konsulenter, samt lærere på tjenestemandslignende vilkår, der i henhold til lov nr. 698 af 8. juni 2018 om institutioner for forberedende grunduddannelse overgår til ansættelse ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) pr. 1. august 2019.

§ 2. Lærere og konsulenter er med virkning fra overdragelsestidspunktet omfattet af organisationsaftalen for lærere mv. ved forberedende grunduddannelse (FGU).

§ 3. Overdragede lærere omfattes endvidere af de særvilkår, der er anført i §§ 12-17, som supplerer overdragede læreres ansættelsesvilkår.

§ 4. En lærer eller konsulent, der efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling omfattet af organisationsaftale for lærere mv. ved forberedende grunduddannelse (FGU), er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af dette bilag.

§ 5. Lærere og konsulenter der overgår til organisationsaftalen, indplaceres i organisationsaftalens lønforløb efter den pågældendes lønanciennitet.

§ 6. Såfremt den samlede, faste løn i henhold til organisationsaftalen for lærere mv. ved forberedende grunduddannelse (FGU) er lavere end den hidtidige samlede, faste løn inkl. evt. lokale tillæg, personlige tillæg og tidligere udligningstillæg, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Udligningstillægget procentreguleres.

Stk. 2. Udligningstillægget er pensionsgivende, i det omfang det udligner lønde, der hidtil var pensionsgivende.

§ 7. Hvis der gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overdragelsen til FGU-institutionen, kan en eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra 1. august 2019.

§ 8. Såfremt det samlede pensionsbidrag i henhold til organisationsaftalen for lærere mv. ved forberedende grunduddannelse (FGU) er lavere end det hidti-

dige samlede pensionsbidrag, ydes der et pensionsudligningstillæg til udligning af forskellen i pensionsbidraget. Pensionsudligningstillægget fastsættes i grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Pensionsudligningstillægget indbetales til pensionsordningen sammen med det ordinære pensionsbidrag.

Stk. 2. I forbindelse med indgåelse af lokale aftaler om ydelse af løntillæg kan det aftales, at løntillægget modregnes i pensionsudligningstillægget.

Stk. 3. Der foretages modregning i pensionsudligningstillægget af eventuelle forhøjelser af pensionsbidragsprocenten i forbindelse med kommende aftale- og overenskomstfornyelser.

§ 9. For ansatte, der på overdragelsestidspunktet har en pensionsordning i PFA pension, indbetales pensionsbidraget fortsat hertil.

Stk. 2. For lærere overdraget fra SOSU-skoler indbetales pensionen til hidtidig pensionskasse iht. bilag 1b til organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler).

§ 10. Lærere og konsulenter, der umiddelbart før overførslen var forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 2. Retten til forudløn bevares ved direkte overgang til ansættelse ved en anden institution inden for organisationsaftalens område. Ved direkte overgang forstås overgang inden for organisationsaftalens område, hvor der højst er to måneder mellem to ansættelsesforhold.

§ 11. 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. Ved tjeneste andre steder end hovedarbejdsstedet anvendes de sædvanlige regler for tjeneste uden for hovedarbejdsstedet.

Særvilkår for lærere mv. der overdrages fra VUC

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

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.

§ 13. 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.

Særvilkår for lærere, der overdrages fra institutioner for erhvervsrettet uddannelse (undtaget SOSU-skoler)

§ 14. Lærere, der er fyldt 60 år, skal i sin arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som læreren selv disponerer over. Anmodning skal fremsættes inden udgangen af en normperiode og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 2. Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

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

§ 15. 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. Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

§ 16. Lærere, der er ansat før 1. august 1995, har et opsigelsesvarsel fra institutionens side på 8 måneder og kan selv opsigte deres stilling med et varsel på 3 måneder.

Særvilkår for lærere mv., der overdrages fra kommunal ansættelse

§ 17. En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Stk. 2. Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 3.

Bemærkning: Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Stk. 3. Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Bemærkning: Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

Stk. 4. Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

Bemærkning: Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Stk. 5. Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 6. En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året forinden retten opnås.

Bemærkning: Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den

ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

Stk. 7. Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkommande lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Stk. 8. Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

Stk. 9. Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

Stk. 10. Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

Virkning og ophør

§ 18. Aftalen har virkning fra 1. august 2019.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

København, den 3. maj 2019


Lærernes Centralorganisation


Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen

Aftale om ansættelsesvilkår for lærere mv., der overgår til ansættelse ved institutioner for forberedende grunduddannelse (midlertidige overgangsbestemmelser)

Almindelige bestemmelser

§ 1. Aftalen gælder for overenskomstansatte lærere og konsulenter, samt lærere på tjenestemandslignende vilkår, der i henhold til lov nr. 698 af 8. juni 2018 om institutioner for forberedende grunduddannelse overgår til ansættelse ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) pr. 1. august 2019.

§ 2. Overdragede lærere og konsulenter omfattes af de midlertidige særvilkår, der er anført i §§ 4-22, som supplerer overdragede lærere og konsulenteres ansættelsesvilkår frem til OK21.

Stk. 2. §§ 5, 13 og 22 erstatter undervisningsgodtgørelsesbestemmelsen i organisationsaftalens § 8 frem til OK21.

§ 3. En lærer eller konsulent, der efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling omfattet af organisationsaftale for lærere mv. ved forberedende grunduddannelse (FGU), er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af dette bilag.

Midlertidige særvilkår for lærere, der overdrages fra VUC

§ 4. For lærere, der overdrages fra VUC, gælder de i §§ 5-6 oplyste særbestemmelser.

§ 5. 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. Godtgørelsen ydes for hver påbegyndt halve time.

§ 6. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærernes beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Midlertidige særvilkår for lærere, der overdrages fra produktionskoler

§ 7. For lærere, der overdrages fra produktionsskoler, gælder de i §§ 8-9 opli-

stede særbestemmelser.

§ 8. Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal gives såvel den ansatte som Uddannelsesforbundet adgang til at udtale sig.

§ 9. Hvis skolens ledelse bestemmer, at en ansat midlertidigt skal fungere i en højere stilling, ydes funktionsvederlag efter de for tjenestemænd gældende regler.

Midlertidige særvilkår for lærere, der overdrages fra institutioner for erhvervsrettet uddannelse (undtaget SOSU-skoler)

§ 10. For lærere, der overdrages fra institutioner for erhvervsrettet uddannelse (undtaget SOSU-skoler), gælder den i § 11 oplyste særbestemmelse.

§ 11. Inden en ansat afskediges uden ansøgning, skal der gennem partshøring gives såvel den ansatte som Uddannelsesforbundet adgang til at udtale sig.

Midlertidige særvilkår for lærere, der overdrages fra kommunale ungdomsskoler

§ 12. For lærere, der overdrages fra kommunale ungdomsskoler, gælder de i §§ 13-16 oplyste særbestemmelser.

§ 13. 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. Godtgørelsen ydes for hver påbegyndt halve time.

§ 14. Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 2,15 % af den ferieberettigede løn.

§ 15. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 161,57 kr. (niveau 31. marts 2012) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hyttetur, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse.

Stk. 2. Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 367,50 kr. (niveau 31. marts 2012) pr. påbegyndt dag.

§ 16. Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Midlertidige særvilkår for lærere, der overdrages fra kommunal beskæftigelse med henblik på vejledning om valg af uddannelse og erhverv

§ 17. For vejledere mv., der overdrages fra kommunale beskæftigelses- og UU-centre, gælder de i §§ 17-19 oplyste særbestemmelser.

§ 18. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde opgøres pr. kvartal.

Stk. 2 Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 5, nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægsgodtgørelse.

Stk. 3. Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling, jf. stk. 5, i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4. Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af det kvartal, der følger efter det, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 5. Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde, jf. stk. 1, betales således:

1. Over/merarbejde betales med timeløn.
2. Overarbejde udover normal arbejdstid godtgøres med et tillæg på 50 % for de første 35 timers overarbejde pr. kvartal 3. Efterfølgende overarbejdstimer godtgøres med et tillæg på 100 %.

§ 19. Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 2,15 % af den ferieberettigede løn.

§ 20. Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Midlertidige særvilkår for lærere, der overdrages fra ansættelse på Social- og sundhedsskoler

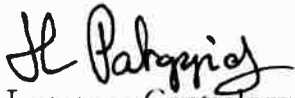
§ 21. For lærere, der overdrages fra Social- og sundhedsskoler, gælder den i § 22 oplyste særbestemmelse.

§ 22. 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. Godtgørelsen ydes for hver påbegyndt halve time.

Virkning og ophør

§ 23. Aftalen har virkning fra 1. august 2019 og gælder i perioden indtil 1. april 2021, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse.

København, den 3. maj 2019



Lærernes Centralorganisation



Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen