



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for

Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

2019

Cirkulære af 9. juli 2019

Modst. nr. 051-19

PKAT nr. 0062

J.nr. 2018-5008

Dataark

PKAT med specifikation	0062
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Email: 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
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Bilag 1. Organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.	7
§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Mobilitet	8
§ 3. Tidsbegrænset ansættelse	8
Kapitel 2. Løn mv.	9
§ 4. Lønsystemet	9
§ 5. Udbetaling af løn	9
§ 6. Basisløn	9
§ 7. Lokale tillæg	10
§ 8. Centrale tillæg	10
§ 9. Lønanciennitet	11
§ 10. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2006	11
§ 11. Pension	12
Kapitel 3. Arbejdstid	13
§ 12. Arbejdstid	13
§ 13. Ikrafttræden mv.	14

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles initiativer	15
---	----

Bilag 1b. Underviserarbejdstid OK18.....	19
--	----

Bilag 1c. Den lokale tillægsdannelse	21
--	----

Bilag 1d. Lokalt aftalte tillæg	25
---------------------------------------	----

Cirkulære om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 28. juni 2019 indgået vedlagte organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

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 ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv. vedr. underviserarbejdstid, jf. bilag 1b.

Det mellem parterne har formulerede et bilag om arbejdstid på de statslige undervisningsområder fra OK15 gælder fortsat., jf. bilag 1a.

Parternes fælles tilkendegivelser 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 bilagene at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilag1a kan ikke behandles efter de fagretlige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

4. Der er ved OK18 aftalt et pensionsgivende tillæg til lærere, der underviser ved arbejdsmarkedsuddannelserne, på 1.000 kr. årligt. Aftalens § 8 er konsekventrettet i overensstemmelse hermed.

Parterne er samtidig enige om et periodeprojekt om en ny organisationsaftale på erhvervsuddannelsesområdet mv. Parterne har til hensigt, i forbindelse med periodeprojektet, at ensrette løn og ansættelsesvilkår for hele erhvervsuddannelsesområdet m.v., herunder for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne og i den forbindelse ændre tillægsstrukturen, herunder det særlige OK18-tillæg.

5. Det er præciseret, at lærere, der underviser ved eller i tilknytning til arbejdsmarkedsuddannelserne mv. i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov, er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde.

Lærere, der underviser ved eller i tilknytning til arbejdsmarkedsuddannelserne mv. i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse, er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde frem til 1. august 2019, hvor kombineret ungdomsuddannelse nedlægges som følge af oprettelsen af forberedende grunduddannelse (FGU).

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

7. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 9. juli 2019. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 25. juni 2015 om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv. (Modst. nr. 029-15).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 9. juli 2019

Sara Maj Theede

Organisationsaftale for lærere ved arbejds- markedsuddannelserne mv.

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder dog ikke anvendelse:

- a) bestemmelser om timelønnede
- b) bestemmelser om arbejdstidsbestemte tillæg mv.
- c) bestemmelsen om lønanciennitet.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der ansættes med henblik på fortrinsvis at varetage undervisning ved eller i tilknytning til arbejdsmarkedsuddannelser mv.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Dækningsområdet er en konsekvens af Lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 878 af 8. august 2011 med senere ændringer.

Ved fortrinsvis menes, at læreren i mere end halvdelen af arbejdstiden ansættes til undervisning mv. ved arbejdsmarkedsuddannelserne og/eller andre undervisningsaktiviteter, der har været eller har kunnet varetages ved AMU-centrene.

Ved udtrykket i tilknytning til arbejdsmarkedsuddannelserne menes dels undervisning, der indgår i forløb på arbejdsmarkedsuddannelserne, dels andre opgaver, som er en forudsætning for gennemførelse af undervisningsaktiviteterne.

Lærere, der er ansat efter organisationsaftalen, kan anvendes fleksibelt til varetagelse af undervisningsopgaver inden for institutionens opgavefelt, forudsat at de efter skolens vurdering opfylder kvalifikationskravene herfor.

Stk. 2. Lærere, der underviser ved eller i tilknytning til arbejdsmarkedsuddannelserne mv. i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde.

§ 2. Mobilitet

En lærer ansættes med pligt til inden for de i stk. 2 og 3 angivne rammer efter nærmere anvisning af ledelsen at varetage undervisning ved andre institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Der kan ske fritagelse for pligten efter de i stk. 5 angivne retningslinjer.

Stk. 2. Pligten efter stk. 1 indtræder, når

- a) en institution midlertidigt har et uudnyttet undervisningskapacitet
- b) institutionen har et undervisningsbehov, som ikke kan dækkes af egne lærere, og
- c) en lærer med de krævede kvalifikationer ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse vil kunne frigøres uden afbrud i egen påbegyndt undervisning.

Stk. 3. Pligten efter stk. 1 omfatter indtil 8 uger årlig, medmindre der i ansættelsesbrevet er aftalt en videregående mobilitetspligt. Pligten er endvidere begrænset til varetagelse af undervisning ved arbejdsmarkedsuddannelser i samme region som den ansættende institution eller tilgrænsende institutioner.

Stk. 4. Ved pålæg om at gøre tjeneste ved en anden institution end den ansættende skal der gives læreren et varsel på 2 uger, før det pågældende kursus starter.

Stk. 5. En lærer kan fritages for pligten efter stk. 1, såfremt

- a) der er planlagt pligtig egenuddannelse i perioden,
- b) der er godkendt afspadsring i perioden,
- c) der er godkendt ferie i perioden,
- d) der er planlagt erhvervspraktik,
- e) lovligt forfald forhindrer det i perioden, eller
- f) særlige familiemæssige forpligtelser på egen bopæl forhindrer det.

§ 3. Tidsbegrænset ansættelse

En lærer kan ansættes tidsbegrænset, hvis institutionens uddannelsesaktiviteter

ikke kan sikre den nødvendige beskæftigelse af en helårsansat lærer. Tidsbegrænsningen skal have en varighed under 1 år.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Det henstilles ved tidsbegrænsede ansættelser at overveje, om der i stedet kan ske fastansættelse. Endvidere henstilles, at principperne for anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser drøftes i SU.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 4. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer, for tiden cirkulære af 21. januar 2009 (Perst. nr. 001-09), hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført. Tillægsdelen omfatter centralt og lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløns.

§ 5. Udbetaling af løn

Lærere ansat før 1. september 1970 får udbetalt lønnen månedsvi forud.

Lærere ansat den 1. september 1970 og derefter får udbetalt lønnen månedsvi bagud.

§ 6. Basisløn

Faglærere aflønnes, jf. dog § 10, på basisløntrin 1-6, henholdsvis basisløntrin 1-7 i nedenstående basislønforløb efter bestemmelserne i stk. 2 og 3 og i forhold til anciennitet jf. § 9. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb:

Basisløntrin	Basisløn
1	254.268 kr.
2	262.918 kr.
3	271.700 kr.
4	279.302 kr.
5	289.263 kr.
6	297.913 kr.
7	306.694 kr.

Alle basisløntrinene er etårige frem til sluttrinnet.

Stk. 2. Faglærerne indplaceres, medmindre andet følger af stk. 3, på basisløntrin 1-6.

Stk. 3. Lærere, der fortrinsvis underviser på EUD eller tilsvarende niveau, indplaceres på basisløntrin 1-6 og oprykkes til basisløntrin 7 efter konkret vurdering.

§ 7. Lokale tillæg¹

Der kan lokalt aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn efter reglerne i rammeaftalen om nye lønsystemer §§ 4 og 6.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Midlertidige lokale tillæg, der er aftalt som ikke-pensionsgivende før 1. april 2002, er fortsat ikke-pensionsgivende.

§ 8. Centrale tillæg

Til basisløntrin 1-5 ydes et årligt tillæg på 25.400 kr. og til basisløntrin 6-7 ydes et årligt tillæg på 31.700 kr.

Stk. 2. Til lærere, der underviser ved arbejdsmarkedsuddannelserne, ydes med virkning fra 1. oktober 2018 et årligt tillæg på 1.000 kr.

Stk. 3. Til samtlige lærere, der underviser ved EUD, ydes et årligt undervisningstillæg på 6.800 kr.

Stk. 4. Til lærere, der vejleder pædagogikumkandidater, ydes et tillæg på 13.100 kr. pr. pædagogikumkandidat. Ved omprøve ydes der yderligere et honorar på 3.300 kr. pr. pædagogikumkandidat. I øvrigt henvises til aftale af 5. november 1999 mellem Undervisningsministeriet, AC og COII om honorar for praktikvejledning ved erhvervsskolerne.

¹ Se bilag 1c om lokalt aftalte tillæg.

Stk. 5. Tillæggene i stk. 1-3 er pensionsgivende efter bestemmelserne i § 4. Tillægget i stk. 4 er ikke pensionsgivende.

§ 9. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på 1. trin i det basislønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 6. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten ved nyansættelse. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet. Hvis en lærer har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af anciennitet.

§ 10. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2006

Lærere med mindre end 5 års lønanciennitet bevarer deres hidtidige vilkår fsva. løn og tillæg indtil det tidspunkt, hvor de opnår 5 års lønanciennitet. De overgår herefter til de nye vilkår efter bestemmelserne i stk. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Der henvises i øvrigt til §§ 9-12 i organisationsaftale af 24. november 2005 for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.,

Stk. 2. Lærere med en lønanciennitet på 5 år eller mere indplaceres på løntrin 6 i det nye lønforløb, medmindre de oprykkes til (basisløn)trin 7 efter bestemmelsen i § 6, stk. 3.

Stk. 3. Hvis en lærers samlede faste løn ved indplacering efter stk. 2 inkl. evt. nye tillæg er lavere end den hidtidige samlede faste løn inkl. evt. lokale tillæg, personlige tillæg og tidligere udligningstillæg, ydes et personligt pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg

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

Stk. 4. Hidtidigt personlige ordninger, jf. organisationsaftale af 24. november 2005 for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv., bevares ved umiddelbar overgang til ansættelse som lærer ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 4:

Ved umiddelbar overgang forstås overgang inden for en periode af højst 2 måneder.

Indplacering på tillægsniveau sker pr. 1. oktober 2000, og der sker ikke oprykning til højere tillægstrin som følge af anciennitetsoptjening.

Der henvises i øvrigt til § 11, stk. 6 i organisationsaftale af 24. november 2005 for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv. Det fremgår heraf, at til lærere, der pr. 30. september 2000 var ansat i henhold til organisationsaftale af 10. juni 1998 for lærere ved AMU-centrene, ydes en personlig ordning, så længe ansættelsen varer, et særligt ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget bevares ved umiddelbar overgang til ansættelse for lærere ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse.

Tillægget udgør i årligt grundbeløb for lærere, der pr. 30. september 2000 var indplaceret på følgende skalatrin:

26 og 29	4.800 kr.
33	6.900 kr.

De nævnte tillæg kan fraviges ved lokal aftale.

§ 11. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt varige og midlertidige tillæg i henhold til § 7 og § 8, stk. 1-3.

Stk. 2. For ansatte, der

- a) er fyldt 20 år og
- b) har mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige og
- c) har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales et pensionsbidrag på 18,0 pct. af de pensionsgivende lønde. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til Lærernes Pension, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3. For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder de to første betingelser i stk. 2, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen, når denne har varet i 6 måneder, eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser i stk. 2 er opfyldt.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 12. Arbejdstid

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 fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

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

Cirkulærebemærkninger til § 12, 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 § 12, 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.

Der henvises herudover til bilag 1a og 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.

Stk. 6. Lærere, hvis ugentlige undervisningstimetal overstiger 30,9 klokke timer, har krav på en godtgørelse på 73,40 kr. (grundbeløb niveau 31. marts 2012) pr. time ud over 30,9 timer.

§ 13. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 25. juni 2015 om lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

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

København, den 28. juni 2019

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Sara Maj Theede

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 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 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 ansættelses-anciennitet.

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 skoleforeningerne.

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

Underviserarbejdstid - OK18

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 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/CO10 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/CO10 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.

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.

Den lokale tillægsgdannelse

Forhandling og aftale om tillæg forudsættes at tage udgangspunkt i en dialog på den enkelte institution om hvorledes personale- og lønpolitikken integreres, og hvordan de kan understøtte institutionens strategi og målopfyldelse. Det er vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af institutionens personalepolitik, der skal sikre medarbejderne gode arbejdsvilkår, herunder at der løbende sker en udvikling af personalets kvalifikationer i overensstemmelse med udviklingen i institutionens mål.

På baggrund af lønpolitikken bør lønsystemet være i overensstemmelse med institutionens arbejdsopgaver og disses karakter. Lønsystemet skal desuden give mulighed for en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og lønnen, herunder en samlet vurdering af lærernes relevante kvalifikationer og funktioner. Anvendte og udviklede kompetencer kan således indgå i kriterierne for tillæg.

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

Tillidsrepræsentanterne skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end øvrige ansatte omfattet af det nye lønsystem. De skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftale om at kompensere tillidsrepræsentanter for den manglende lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende eventuelt ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Funktionstillæg

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen. Tillæg er baseret på de funktioner (arbejds-, ansvars- og kompetenceområder), der er knyttet til de(n) pågældende lærer/lærere.

Eksempler på kriterier for funktionstillæg

- a) Oplærings- og vejledningsfunktioner
- b) Planlægningsfunktioner
- c) Projektledelse, (sammenhængende forløb og lign.)
- d) Koordineringsfunktioner
- e) Intern organisationsudvikling og uddannelse på institutionen
- f) EDB til fælles brug, fx undervisning, vedligehold af software og hardware
- g) Særlige funktioner i forhold til selvfungerende grupper
- h) Særlige funktioner i forhold til løsning af tværgående opgaver på institutions-niveau
- i) Markedsføringsfunktioner

Kvalifikationstillæg

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling vil løbende kunne danne grundlag for ydelse eller forhøjelse af kvalifikationstillæg. Der henvises i øvrigt til aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om systematisk kompetenceudvikling i staten.

Hvis der lokalt indgås forhåndsaf tale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Kvalifikationstillæg kan aftales for såvel den enkelte lærer som grupper af lærere, og dækker alle tillæg, som er baseret på lærerens/lærernes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav der opfyldes for at varetage opgaverne.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan hvis forholdene taler herfor, også aftales som midlertidige. Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg

- a) Særlige forudsætninger, herunder eventuel uddannelse, viden og ekspertise i relation til opgaverne (fx i forbindelse med særlig indsats på virksomheder og ”den gode leverance”).
- b) Særlig systemerfaring
- c) Faglig bredde og forudsætninger
- d) Højt fagligt niveau i relation til arbejdsprocesser, pædagogik og metoder
- e) Fleksibilitet, mobilitet og omstillingsparathed.
- f) Vilje og evne til samarbejde og teamarbejde
- g) Kommunikations- og formidlingsevner og initiativ
- h) Rekruttering
- i) Fastholdelse

Resultatbaserede lønformer

Løn-/tillægsstrukturen kan suppleres med en resultatbaseret lønordning, hvor der udbetales resultatløns i form af engangsvederlag, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Eksempler

- a) Opnåede resultater inden for det faglige ansvarsområde, de(n) pågældende varetager
- b) Resultater inden for en gruppes arbejdsområde eller et branche-/fagområde
- c) Resultater i forhold til tværgående opgaver og/eller projekter på institutionen/virksomheden
- d) Institutionens resultatmål

Lokalt aftalte tillæg

Med lokale tillæg får skolerne mulighed for at bruge lønnen til at understøtte skolens mål. Det er derfor vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af skolens personalepolitik, der skal sikre medarbejderne gode arbejdsvilkår, herunder at der løbende sker en udvikling af personalets kvalifikationer i overensstemmelse med udviklingen i skolen mål.

Det er således vigtigt, at tillægsformen, kriterierne for tillæg samt tillæggenes størrelse og varighed er tæt knyttet til skolens mål, så de løbende kan tilpasses udviklingen i skolens mål.

Da skolernes kerneydelse er undervisning og omfatter samtlige læreropgaver, der skal til for at gennemføre skolens uddannelser, er det endvidere vigtigt, at funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløn aftales ud fra overvejelser over hvilke pædagogiske tiltag, der ønskes fremmet, samt hvilke opgaver, der ønskes løftet.

Funktionstillæg

I forbindelse med et bestemt mål kan det være hensigtsmæssigt at lade en eller flere lærere udføre en bestemt funktion og i tilknytning hertil aftale, at der gives tillæg for funktionen.

For eksempel:

- a) skolen ønsker at indføre lærerteams, hvorfor det aftales, at der ydes et midlertidigt tillæg til lærere, der deltager i teamet
- b) skolen har et stort indtag af fremmedsprogede elever, og der skal gøres en ekstra indsats for at få dem integreret, hvorfor det aftales, at der gives et funktionstillæg til lærere, der løfter denne opgave.
- c) skolen ønsker at styrke udviklingsarbejdet på skolen, hvorfor der aftales et tillæg til lærere, der påtager sig at koordinere udviklingsarbejdet/tage initiativ til udviklingsopgaver
- d) skolen ønsker at lade undervisningen på en bestemt uddannelse/fag overgå til lærerteams, hvorfor der aftales tillæg til den lærer, der har opgaven som team-koordinator

- e) skolen mangler lærere til at undervise i et bestemt fag, hvorfor der aftales tillæg til lærere, der påtager sig en ekstraordinær undervisningsindsats med henblik på at afhjælpe problemet.

Kvalifikationstillæg

Den løbende udvikling i skolens mål gør, at det er nødvendigt at sikre, at lærernes faglige og personlige kvalifikationer hele tiden vedligeholdes og udbygges gennem efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling i bredere forstand. I forbindelse med et bestemt mål, som kræver særlige kvalifikationer, kan det være hensigtsmæssigt at aftale kvalifikationstillæg for at sikre, at målet nås.

For eksempel:

- a) skolen beslutter at gennemføre en ny uddannelse, som på enkelte områder kræver andre kvalifikationer end de, lærerkollegiet er i besiddelse af, der aftales derfor et kvalifikationstillæg til den/de lærere, der efter aftale tilegner sig de krævede kvalifikationer.
- b) skolen ønsker at styrke forholdet til det erhvervsliv, som der uddannes til, hvorfor det aftales, at der kan gives kvalifikationstillæg til lærere, der efter aftale under orlov fra skolen, har tilegnet sig relevant erhvervserfaring.
- c) skolen gennemfører en uddannelse, som kræver kvalifikationer, der er stor efterspørgsel på, hvorfor der aftales kvalifikationstillæg med henblik på enten at fastholde eller rekruttere lærere til uddannelsen.
- d) skolen gennemfører en uddannelse, der kræver kvalifikationer, som på det private arbejdsmarked aflønnes med en højere løn end den centralt fastsatte. For at fastholde/rekruttere lærere med de pågældende kvalifikationer aftales et kvalifikationstillæg.

Resultatløn

Med henblik på gennemførelse af konkrete opgaver kan det være hensigtsmæssigt at aftale tillæg baseret på opnåelse af på forhånd aftalte resultater.

For eksempel:

- a) skolen (og det faglige udvalg) ønsker en revision af en bestemt uddannelse, hvorfor det aftales, at der kan udbetales tillæg til en lærer, hvis der inden en fastsat dato foreligger en ny uddannelsesplan.

- b) skolen ønsker at styrke aktiviteten i henhold til lov om åben uddannelse (behov for efter- og videreuddannelse i lokalområdet), hvorfor der aftales et tillæg til en lærer, hvis der inden for et fast tidsrum foreligger en plan for aktiviteten.
- c) frafaldet på en bestemt uddannelse er for stort, hvorfor der aftales et tillæg til uddannelsens lærere, hvis der udarbejdes en plan for, hvordan frafaldet nedbringes, og det inden en fastsat dato er lykkedes at nedbringe frafaldet.