

Udskriftsdato: 15. december 2025

CIR nr 9002 af 13/03/1998 (Historisk)

Cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Personalestyrelsen, j.nr.
97-3211/075-25

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 60430 af 09/12/1999

Cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har med virkning fra 1. april 1997 fornyet organisationsaftalen for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, der hermed udsendes. Aftalen supplerer fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC). Det bemærkes, at Finansministeriet ikke som hidtil udsender en sammenskrivning af fællesoverenskomsten og organisationsaftalen.

Følgende aftaler, der tidligere har været udsendt som særskilte cirkulærer, er helt eller delvist indarbejdet i organisationsaftalen, eller er optaget som protokollat hertil:

- * aftale af 5. april 1994 om ulempegodtgørelse
- * aftale af 23. juni 1994 om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling
- * lønbestemmelser for lærere og børnehaveklasseledere i aftale af 27. september 1995 om aflønning af ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler
- * lønbestemmelser for lærere og børnehaveklasseledere i aftale af 4. september 1995 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation.

Nyt intervallønssystem for ledere

Opmærksomheden henledes på, at der med virkning fra den 1. oktober 1997 er aftalt et nyt decentralt lønsystem for ledere ved de frie grundskoler. Bestemmelserne er optaget i organisationsaftalens § 7, litra B-G. Formålet med lønsystemet er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Endvidere giver systemet øget lokal fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af ledere.

Finansministeriet har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Undervisningsministeriet. Det er forudsat, at aftalekompetencen delegeres af Undervisningsministeriet til de enkelte skolars bestyrelser.

Lærernes Centralorganisation har tilsvarende delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Frie Grundskolers Lærerforening for så vidt angår frie grundskoler, Danmarks Lærerforening for så vidt angår private gymnasiers grundskoleafdelinger.

Lønnen skal herefter fastsættes ved aftale mellem skolens bestyrelse og den aftaleberettigede lærerorganisation.

Lønsystemet er et intervallønssystem med flere intervaller, der er afhængig af skolestørrelse, herunder antallet af kostelever. Intervallet angiver rammerne for, hvilken løn der kan aftales for en leder.

Den aftalte løn for en leder kan ændres ved indgåelse af en y aftale. Der er således mulighed for med passende mellemrum at vurdere, hvorvidt varetagelsen af stillingen er i overensstemmelse med de forudsætninger, der indgik ved lønfastsættelsen, og om der derfor er behov for at justere den enkelte leders aflønning.

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation enighed om, at de i cirkulærets bilag 1 nævnte eksempler på elementer anbefales overvejet i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg indenfor intervallet, der er knyttet til særlige funktioner og opgaver.

Det nye lønsystem for ledere indebærer, at lederne ikke længere er omfattet af aftalen om lokalløn.

Det nye lønsystem indebærer endvidere, at ledere ikke længere oppebærer særskilt ulempegodtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter. Der kan tages hensyn til evt. særlige ulemper i forbindelse med den alm. lønfastsættelse.

Indtil 30.9.1997 aflønnes skolelederne i overensstemmelse med hidtidige aftaler, jf. organisationsaftalens § 7, litra A.

Lokalløn

Det er forudsat, at aftaler om lokalløn indgås mellem skolens styrelse og repræsentanten for Frie Grundskolers Lærerforening (FGL), ved private gymnasiers grundskoler dog repræsentanten for Danmarks Lærerforening (DLF).

Hvis der på en skole ikke er valgt en repræsentant for FGL/DLF, forhandler en eller flere repræsentanter for skolens lærere eller lærerne i fællesskab med skolens styrelse.

Forhandlingsresultatet sendes til Vikarkassen og skal tiltrædes af Vikarkassen og FGL/DLF i fællesskab, før en lokal aftale anses for at være indgået.

Beskæftigelse ved skolens fritidsordning

Finansministeriet har ikke noget at indvende imod, at overenskomstens bestemmelser, herunder om løn og pension, også finder anvendelse for en børnehaveklasseleders eventuelle arbejdstimer i skolens fritidsordning, såfremt beskæftigelsesgraden efter denne organisationsaftale i øvrige udgør minimum 70 pct. Arbejdstiden i skolefritidsordningen opgøres efter de for skolefritidsordningens gældende regler.

For ansatte der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse forudsættes det, at der sker indbetaling af pensionsbidrag for den samlede beskæftigelse.

Nye grundbeløb

Opmærksomheden henledes på, at der mellem Finansministeriet og centralorganisationerne er indgået aftale om nyt grundbeløbsniveau. Der henvises til Finansministeriets cirkulære af 25. november 1997 (Fmst.nr. 66/97). Aftalen indebærer, at reguleringsprocenten 0-stilles pr. 1.10.1997. Hidtidige lønninger omregnes til nye grundbeløb i niveau 1. oktober 1997, idet hidtidige grundbeløb sammenlægges med procentreguleringen pr. 1. april 1997.

Som konsekvens af aftalen er grundbeløb for tillæg og intervallønninger i denne organisationsaftale anført i niveau 1. oktober 1997. De hidtidige grundbeløb er angivet i parentes i niveau oktober 1984.

For ansatte der omfattes af nyt intervallønssystem pr. 1. oktober 1997, får de nye grundbeløb virkning fra denne dato.

For øvrige ansatte har de nye grundbeløb virkning fra 1. april 1998.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Ad. § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Ved "frie grundskoler" forstås friskoler og private grundskoler som nævnt i § 1 og § 41 i lovbekendtgørelse nr. 62 af 23. januar 1997 om friskoler og private grundskoler.

Ad § 2. Ansættelse

Det er en forudsætning, at den ansatte udviser loyalitet over for skolens målsætning og grundlag, under særligt hensyn til skolens status som fri grundskole, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med.

Ad § 2, stk. 2. Tidsbegrænset ansættelse

Ved tidsbegrænset ansættelse forstås i denne aftale en ansættelse, hvor tidspunktet for ansættelses ophør fastsættes på ansættelsestidspunktet.

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Tidsbegrænset ansættelse kan eksempelvis benyttes ved

- vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende),
- vikariater ved sygdom
- varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed.

Ansættelse forudsættes at være af mindst 3 måneders varighed. Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 26, stk. 2.

Den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange elever der vil blive tilmeldt undervisningen, kan ikke i sig selv begrunde en tidsbegrænset ansættelse.

Ad lønbestemmelser §§ 3-7

Det er ved indgåelsen af organisationsaftalen lagt til grund, at en fri grundskole kan oprette følgende stillinger og funktioner:

- 1) Stillinger som **børnehaveklasseleder** i det for undervisningen nødvendige omfang.
- 2) Stillinger som **lærer/overlærer** i det for undervisningen nødvendige omfang.
- 3) En stilling som **skoleleder**, jf. lov om frie grundskolers bestemmelser om, at der skal ansættes en skoleleder ved hver skole.
- 4) Ved grundskoleafdelinger ved private gymnasier oprettes en stilling som **afdelingsinspektør**. Endvidere kan der oprettes en stilling som **viceafdelingsinspektør**. Er der ikke udpeget en viceafdelingsinspektør varetages souscheffunktionen ved afdelinger med 85 point og derover som anført i pkt. 7), nr. 2 eller 3.
- 5) Ved skoler med 85 point og derover kan der oprettes en stilling som **viceskoleinspektør/viceforstander**. Stillinger som viceskoleinspektør, der er oprettet efter de regler, der var gældende indtil 31.3.95, skal nedlægges ved ledighed, hvis skolen på dette tidspunkt har færre end 85 point.
- 6) Ved skoler, der er opdelt i afdelinger efter funktionsmæssige kriterier, kan der oprettes stillinger som **afdelingsleder**. Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen – under ansvar over for skolelederen.
- 7) Ved skoler med 45-84 point kan der oprettes en funktion som **souschef**. Ved skoler med 85 point og derover skal der oprettes en funktion som **souschef**. Funktionen varetages således:
 1. Hvis der er ansat en viceskoleinspektør, varetager viceskoleinspektøren funktionen
 2. Hvis der er oprettet en (eller flere) stilling(er) som afdelingsleder, men ingen stilling som viceskoleinspektør, varetages souscheffunktionen af en afdelingsleder.
 3. Er der hverken oprettet en stilling som afdelingsleder eller viceskoleinspektør, varetages souschef-funktionen af en lærer.
- 8) En eller flere lærere kan udpeges til **funktionslærer**.

En skoles **pointtal** fastsættes som hidtil, dvs. hver elev tæller 1 point, dog tæller elever over 13 år 1,47 point.

I tilfælde, hvor en skole har en skolefritidsordning, og skolelederen har det overordnede ansvar for den, tæller de tilskudsberettigede elever i skolefritidsordningen med i **aflønningsgrundlaget** for lederen og en eventuel viceinspektør/viceforstander med 0,5 point pr. elev. Den ændrede formulering af dette afsnit medfører ikke at skolen skal ændre aflønningen af viceforstandere i perioden 1. april – 30. september 1997 i forhold til den indplacering skolen har foretaget efter de hidtidige bestemmelser om indregning af skolefritidsordningen i pointberegningen.

Ad § 4, stk. 3

Ordningen gælder allerede ansatte ved skoler i det tidligere FKKA-område, så længe de pågældende uafbrudt er ansat inden for området.

Ad § 6, stk. 3-5. Tillæg for specialundervisning mv.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overtimebetaling.

Ad § 7, litra B

Ved skolens indplacering i intervallet pr. 1.10.97 anvendes det pointtal, der er opgjort pr. 5.9.97. Reglerne i § 7, litra E, om betingelserne for skolens skift mellem intervaller finder således ikke anvendelse i forbindelse med intervallønssystemets indførelse.

Ad § 7, litra E, stk. 2, skift mellem intervaller

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere pointtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et pointtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i litra E, stk. 1.

Ad § 7, litra G, overgangsordning

Såfremt den hidtidige løn, inkl. faste tillæg og varige lokallønstillæg, overstiger det pågældende intervals top ved indplaceringen i intervallønssystemet pr. 1. oktober 1997, bibeholdes den del, der overstiger intervallets top som en personlig ordning. Et sådant personligt tillæg vil være pensionsgivende i samme omfang som hidtil, jf. dog bestemmelserne i litra F.

Ad § 9. Lønændring vedrørende tillæg

Bestemmelsen finder anvendelse for tillæg efter § 6, stk. 1 og 2 samt for tillæg til afdelingsledere, der varetager funktionen som souschef, jf. § 7, litra A, og § 7, litra C, stk. 6.

Ad § 10. Lønanciennitet, stk. 5

Deltidsansattes optjening af lønanciennitet sker på grundlag af den beskæftigelsesgrad, der er grundlag for udbetaling af månedslønnen. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærerens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Ad § 10, stk. 6

Det påhviler den ansatte at dokumentere de deltidsansættelser, der ønskes sammenlagt til brug ved beregning af lønancienniteten.

Ad § 10, stk. 8

Det er forudsat, at forhøjelse af lønancienniteten, som skal indgå i tilskudsberegningen, godkendes af Vikarkassen.

Ad § 11. Deltidsbeskæftigelse

Tillæg i henhold til organisationsaftalens § 6, stk. 1 og 2 (tillæg til souschefer og funktionslærere) ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Tillæg i henhold til § 17 om ulempegodtgørelse ydes med halvdelen til ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid, jf. § 17, stk. 3.

Ad § 11, stk. 2

Det er en betingelse for fortrinsretten til ledige timer, at den deltidsbeskæftigede, der ønsker højere arbejdstid/fuld tid, efter skolens vurdering er kvalificeret til at varetage de ledige timer.

Ad § 12. Pension

Der henvises til Finansministeriets breve af 8. februar og 2. marts 1995, hvad angår den personkreds, der som en personlig ordning har ret til pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse eller anden lignende statslige tjenestemandspensionsordning.

Ad § 13. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag

Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankdag.

Ad § 14. Arbejdstid

Ændrede arbejdstidsaftaler for lærere og børnehaveklasseledere er indgået som protokollater til organisationsaftalen. Endvidere er der indgået en rammeaftale om forsøg med arbejdstid for lærere.

For ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler henvises til.

Ad § 15. Funktion

Det er forudsat, at funktion i højere stilling ikke medfører lønnedgang.

Ad § 16. Funktion som børnehaveklasseleder

Funktionen som børnehaveklasseleder kan maksimalt udgøre 25 pct. af arbejdstiden over 4 år.

Ad § 17. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg

Øvrige regler om arbejdstidsbestemte tillæg findes i arbejdstidsprotokollaterne med tilhørende bemærkninger.

Der henvises endvidere til fællesoverenskomstens bestemmelser.

Ad § 19. Tjenestefrihed

Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.lign. findes i Finansministeriets bkg. nr. 536 af 25. november 1985 med tilhørende cirkulære som ændret ved bkg. nr. 263 af 27. april 1987 med cirkulære af 18. maj 1987 og bkg. nr. 859 af 2. november 1993 med cirkulære af 16. december 1993.

Ad § 20. Opsigelse

Den hidtidige bestemmelse om anvendelse af funktionærlovens varsler fremgår af fællesoverenskomstens § 24, pkt. 1.

Funktionærlovens § 2, stk. 6, giver mulighed for, at der kan træffes skriftlig aftale om forlængelse af opsigelsesvarslet fra den ansattes side, hvis opsigelsesvarslet fra skolens side forlænges tilsvarende, det vil sige med det samme antal måneder. Anvendelse af forlængede opsigelsesvarsler kræver således, at der indgås aftale om gensidig forlængelse af varslerne.

Det indføres i den enkelte ansattes ansættelsesbrev, såfremt den pågældende har valgt at overgå til organisationsaftalens regler om opsigelse.

For ansatte, der har bevaret de hidtidige opsigelsesvarsler og eventuel ret til rådighedsløn forudsættes de hidtidige bestemmelser ordlyd indføres i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der hidtil har været omfattet af en overenskomst mellem vedkommende skoleorganisation og lærerorganisation, anvendes den ordlyd, som disse parter bliver enige om.

Ad § 21. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked

Den særlige godtgørelse ydes uafhængigt af eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens regler og eventuel godtgørelse efter § 22.

Ad § 21, stk. 3

Viser en eventuel efterfølgende fagretlig behandling, at en afsked ikke anses for rimeligt begrundet i en af de i § 21, stk. 3 nævnte årsager, tilkommer der den pågældende godtgørelse efter stk. 1.

Ad § 22. Afskedigelsesprocedure

Det henstilles, at den enkelte skole, inden afskedigelse iværksættes, giver den ansatte begrundet meddelelse om den påtænkte afskedigelse og giver den ansatte mulighed for at udtale sig.

Den ansatte er under hele afskedigelsesforløbet berettiget til at benytte bisidder.

Ad § 22, punkt 2 og punkt 10

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen sendes til Frie Grundskolers Lærerforening, Østergade 1, 3., 8000 Århus C. For ansatte ved de private gymnasiale grundskoleafdelinger sendes meddelelsen dog til Danmarks Lærerforening, Vandkunsten 12, 1467 København K.

Ad afsnit V. Ikrafttræden

Organisationsaftalen træder i kraft 1. april 1997. Samtidig ophæves

- Cirkulære af 19. juni 1995 (Fmst.nr. 39/95) om aftale om ansættelsesvilkår for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, idet dog cirkulærets og aftalens bestemmelser om arbejdstid videreføres indtil 31.7.1997.

- Cirkulære af 27. september 1995 (Fmst.nr. 60/95) om aflønning af ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, idet dog cirkulærets bestemmelser om aflønning af ledere videreføres indtil 30.9.97.

- Cirkulære af 12. april 1994 (APD nr. 50/94) om aftale om ulempegodtgørelse til ledere og lærere og lærere ved frie grundskoler.

- Cirkulære af 23. juni 1994 (88/94) om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling.

Finansministeriet, den 13. marts 1998

MOGENS ESMARCH

Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

Nærværende organisationsaftale supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og LC/OC.

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen gælder for ledere, lærere og børnehaveklasseledere m.fl. ved frie grundskoler.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i fællesoverenskomstens § 1, stk. 4, e), finder fællesoverenskomsten og organisationsaftalen også anvendelse for de ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til en tjenestemandslignende pension.

I. Månedslønnede

§ 2. Ansættelse

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

Stk. 2. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres ved ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse ske.

§ 3. Løn, børnehaveklasseleder

Stillinger som børnehaveklasseleder aflønnes på skalatrinene 21, 23, 25, 27, 28, 29 og 30.

Stk. 2. Pr. 1. oktober 1997 ydes et særligt tillæg på 3.200 kr. (2.400 kr.) i årligt grundbeløb til børnehaveklasseledere indplaceret på løntrin 21, 23 og 25.

§ 4. Løn, lærer/overlærer

Stillinger som lærer/overlærer aflønnes efter følgende skalatrin og med følgende særlige tillæg:

<u>Anciennitet år</u>	<u>Pr. 1. april 1997</u>	<u>Pr. 1. oktober 1997</u>
0	23	24 + 3.200 (2.400)
2	25	25 + 3.200 (2.400)
4	27	27 + 3.200 (2.400)
6	29	29 + 3.200 (2.400)
8	31	31 + 3.200 (2.400)
10	33	33
12	35	35
14	37	37
16	38 + 2.900 (2.200)	39

Stk. 2. Oprykning til skalatrin 33 med stillingsbetegnelsen overlærer sker, når læreren har opnået 2 års lønanciennitet på skalatrin 31, og såfremt de tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 3. Til lærer/overlærere i det tidligere FKKA-område samt inden for Frederiksberg og Københavns Kommune, som pr. 31. marts 1993 modtog kommunale løntillæg, ydes herudover et særligt tillæg på 3.100 kr. (2.300 kr.). Ved oprykning til skalatrin 38 1) forhøjes det særlige tillæg til 9.100 kr. (6.800 kr.). Tillæggene ydes som en personlig ordning.

§ 5. Løn, øvelsesskolelærer

Stillinger som øvelsesskolelærer aflønnes efter følgende skalatrin og med følgende særlige tillæg:

<u>Anciennitet år</u>	<u>Pr. 1. april 1997</u>	<u>Pr. 1. oktober 1997</u>
0	23 + 9.100 (6.800)	23 + 9.100 (6.800)
2	24 + 9.100 (6.800)	24 + 9.100 (6.800)
4	25 + 9.100 (6.800)	25 + 9.100 (6.800)
6	26 + 9.100 (6.800)	26 + 9.100 (6.800)
8	27 + 9.100 (6.800)	27 + 9.100 (6.800)
10	32 + 9.100 (6.800)	32 + 9.100 (6.800)
12	34 + 9.100 (6.800)	34 + 9.100 (6.800)
14	36 + 9.100 (6.800)	36 + 9.100 (6.800)
16	38 + 9.100 (6.800)	39 + 4.800 (3.600)

Efter 2 år på skalatrin 38, henholdsvis pr. 1. oktober 1997 skalatrin 39 forhøjes det særlige tillæg til:

<u>Skalatrin 38</u>	<u>Skalatrin 39</u>
13.000 kr. (9.700)	8.700 kr. (6.500)

Stk. 2. For deltidsbeskæftigede nedsættes tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 6. Tillæg til lærere

Til den lærer, der varetager en funktion som **souschef**, ydes et særligt tillæg på 14.700 kr. (11.000 kr.) årligt.

Stk. 2. Til lærere, der varetager særlige arbejdsfunktioner (funktionslærer), ydes et særligt tillæg på 10.700 kr. (8.000 kr.) årligt.

Stk. 3. Der ydes tillæg til lærere for varetagelse af undervisning, til hvilken der ydes ekstra tilskud i henhold til Lov om frie grundskoler § 16 for følgende:

- vidtgående specialundervisning (svarende til folkeskolelovens § 20, stk. 2)
- specialpædagogisk bistand (svarende til folkeskolelovens § 20, stk. 2)
- støtteundervisning i dansk for fremmedsprogede elever.

Stk. 4. Tillægget i henhold til stk. 3 udgør 24,50 kr. (18,30 kr.) pr. skemalagt undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud på grundlag af lærerens skema i opgørelsesperioden.

Stk. 5. Tillægget efter stk. 3 og 4, ydes alene for de timer, der forlods er godkendt i Undervisningsministeriet som ekstra støtteberettiget for den/de pågældende elev(er).

§ 7. Løn til ledere

A. Løn i perioden 1. april 1997 til 30. september 1997

I perioden 1. april 1997 til 30. september 1997 aflønnes ledere ved frie skoler, der ansættes i egentlige lederstillinger, efter bestemmelserne i aftale af 27. september 1995 om aflønning af ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie skoler, med de ændringer, der fremgår af aftale af 4. september 1995 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation.

B. Nyt intervallønssystem med virkning fra 1. oktober 1997

Med virkning fra 1. oktober 1997 aflønnes alle nuværende og fremtidigt ansatte ledere ved frie grundskoler og ved private gymnasiers grundskoleafdelinger, der ansættes i egentlige lederstillinger efter et nyt

decentralt intervallønssystem. Hvert interval, jf. litra C, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

Stk. 2. Intervallønssystemet indeholder flere intervaller for hvert skoleområde. Skolens størrelse er afgørende for, hvilket interval, der finder anvendelse til aflønning af en leder.

Stk. 3. Skolestørrelsen ved frie grundskoler er angivet i antal point. Antallet af point opgøres som skolens pointtal pr. 5. september, (jf. Undervisningsministeriets tilskudssystem), tillagt 0,5 point for hver elev i en til skolen knyttet skolefritidsordning, som skolelederen har det overordnede ansvar for.

Stk. 4. Det samlede pointtal opgøres pr. 5. september og danner grundlag for intervallet pr. 1. august samme år, i 1997 dog 1. oktober.

C. Lønintervaller

Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb i oktober 1997-niveau afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner, inden for de grundbeløbsrammer (oktober 1997-niveau), der fremgår af stk. 2-6.

Stk. 2. Stillinger som **skoleleder** ved frie grundskoler:

Skoler med	Grundbeløb kr.
Mindre end 125 point	281.000 – 321.000
125 point og derover, men mindre end 500 point	308.000 – 355.000
500 point og derover 2)	335.000 – 388.000

Stk. 3. Til **skoleledere ved skoler med kostafdeling** forhøjes de i stk. 2 nævnte intervallers bund og top med følgende beløb:

Skoler med	Grundbeløb kr.
Under 25 kostelever	27.000
25 kostelever og derover, men under 60 kostelever	40.000
60 kostelever og derover	54.000

Stk. 4. Stillinger som **afdelingsinspektør ved private gymnasiers grundskoleafdelinger**:

Grundbeløb kr.
281.000 – 355.000

Stk. 5. Stillinger som **viceskoleinspektør/viceforstander og viceafdelingsinspektør** ved private gymnasiers grundskoleafdeling:

Skoler med	Grundbeløb kr.
Under 500 point	281.000 – 321.000
500 point og derover	301.000 – 335.000

Stk. 6. Stillinger som **afdelingsleder**:

Grundbeløb kr.

268.000 – 321.000

For afdelingsledere ved en kostskoles boafdeling udgør intervallet fra 268.000 – 342.000 kr. i årligt grundbeløb.

Til afdelingsledere, der varetager funktion som souschef, ydes et ikke pensionsgivende tillæg på 14.700 i årligt grundbeløb.

D. Indplacering og lønfastsættelse

Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til vedkommende organisation med udkast til aftale 3). Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig, og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

Stk. 2. Den aftalte aflønning for allerede ansatte kan ændres ved aftale efter tilsvarende retningslinier. Såfremt der ikke opnås enighed, er den hidtidige aflønning fortsat gældende.

Stk. 3. I forbindelse med nybesættelse af en stilling skal stillingsopslaget angive lønintervallets bund og top, ligesom skolerne kan angive deres udspil til lønniveau.

Spørgsmål om aflønning skal så vidt muligt afklares inden tiltræden. Hvis dette ikke er muligt, kan der i indtil 3 måneder ydes løn efter skolens løntilbud ved ansættelsen. Er der herefter ikke opnået enighed om en aftale, udgør lønnen intervallets bund.

Stk. 4. For nyetablerede skoler fastsættes lønnen i det interval, der finder anvendelse i henhold til antal point på etableringstidspunktet.

E. Skift mellem intervaller

Skift fra et lavere interval til et højere interval som følge af højere antal point (jf. litra B, stk. 3 og 4) sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere pointtal, so mindst svarer til antallet af point i det højere interval.

Stk. 2. Ved fald i antal point (med deraf følgende nedrykning til et lavere interval) bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, såfremt lønnen overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval. Såfremt lønnen ikke overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval, rykkes lederen automatisk ned i dette interval således, at maksimumsgrænsen fremover udgør toppen af det lavere interval.

F. Pensionsbestemmelser vedrørende intervallønsystemet

For ansatte omfattet af en tjenestemandslignende pensionsordning udgør den pensionsgivende løn, lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte løn.

Stk. 2. For ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning er hele den aftalte løn pensionsgivende. Pensionsbidrag beregnes efter bestemmelserne i § 12.

G. Overgangsordning

For allerede ansatte fastsættes lønnen mindst til bunden af intervallet pr. 1. oktober 1997. Aflønning herudover fastsættes ved aftale mellem skolen og vedkommende forhandlingsberettigede lærerorganisation. Ledere, der pr. 1.oktober 1997 oppebærer en højere løn (inkl. samtlige faste tillæg) end intervallets bund, indplaceres i intervallet med samme løn (omregnet til grundbeløb afrundet opad til nærmeste hele antal 100 kr.), medmindre andet aftales med organisationen.

§ 8. Regulering af tillæg

Tillæg i §§ 3-6 er anført som årlige grundbeløb i niveau 1. oktober 1997. I parentes er angivet tillæg som årlige grundbeløb i niveau 1. oktober 1984.

Lønninger og tillæg i § 7 er anført som årlige grundbeløb i niveau 1. oktober 1997.

§ 9. Lønændringer vedr. tillæg

Hvor et tillæg er givet for en særlig funktion, arbejdsforpligtelse og lignende, bortfalder tillægget, når funktionen/arbejdsforpligtelsen ophører.

Stk. 2. En ansats varetagelse af en funktion, hvortil der ydes tillæg, kan opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter tillægget bortfalder.

§ 10. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i lønforløbet, medmindre der tillægges lønanciennitet efter nedenstående bestemmelser. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet, medmindre andet er aftalt mellem overenskomstens parter.

Stk. 3. Ved ansættelse i stillinger som lærer medregnes beskæftigelse med undervisning og/eller ledelse i folkeskolen og ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og eksamenskurser i lønancienniteten. Beskæftigelse som børnehaveklasseleder medregnes i lønancienniteten som lærer, hvis den pågældende samtidig har været ansat som lærer.

Stk. 4. Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed i børnehaveklasser i folkeskolen, ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner i lønancienniteten.

Stk. 5. Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Stk. 6. Hvis en ansat i en periode har (haft) mere en én deltidsansættelse kan ansættelserne sammenlægges til brug ved beregningen af lønancienniteten i henhold til stk. 5.

Stk. 7. Har en ansat flere samtidige deltidsansættelser ved samme skole efter denne organisationsaftale, anses disse som én ansættelse ved opgørelse af beskæftigelsesgraden i henhold til stk. 5.

Stk. 8. I ganske særlige tilfælde kan lønancienniteten forhøjes ved ansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til stk. 3 og 4. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 9. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

§ 11. Deltidsbeskæftigelse

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

Stk. 2. Fuldtidsbeskæftigede kan opnå nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, hvis tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset for et eller to skoleår eller gives indtil videre. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en fuldtidsbeskæftigelse. Er nedsættelsen givet indtil videre har den pågældende fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt nedsættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

§ 12. Pension

Skolen betaler pensionsbidrag til Lærernes Pension for ansatte, bortset fra ansatte der som personlig ordning har pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse, eller anden lignende statslige tjenstemandspensionsordning.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør i alt 15%, fordelt med 5% i egetbidrag og 10% i arbejdsgiverbidrag.

Stk. 3. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn opregnet med 100/95.

Stk. 4. Fællesoverenskomstens § 6, stk. 2, finder anvendelse fra 1. august 1995.

§ 13. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter organisationsaftalen har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 2. Skolen indbetaler egetbidrag og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

§ 14. Arbejdstid

Ledere, lærere og børnehaveklasseledere er omfattet af særskilte protokollater om arbejdstid mv.

§ 15. Funktion i højere stilling

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

Stk. 2. Ved funktion i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 7, litra B-G, beregnes funktionsvederlaget i forhold til den løn, der konkret aftales for den pågældende efter bestemmelserne om intervalløn. Der forudsættes enighed med den ansatte om et lønforslag, der sendes til vedkommende forhandlingsberettigede organisation, jf. § 7, litra D stk. 1. Opnås der ikke enighed med vedkommende organisation, er den ansatte dog forpligtet til midlertidigt at fungere i den pågældende stilling i funktionsperioden, dog maksimalt 6 måneder. Funktionsvederlaget beregnes i så tilfælde i forhold til det lønforslag, der er fremsendt til organisationen.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, kan en ansat i indtil 3 måneder pålægges at fungere i en højere stilling, der er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 7, Litra B-G, med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og intervallets bund.

§ 16. Funktion som børnehaveklasseleder

Efter aftale med den pågældende kan en lærer/overlærer midlertidigt fungere som børnehaveklasseleder.

Stk. 2. Ved en lærers funktion som børnehaveklasseleder aflønnes den pågældende som lærer og optjener lønanciennitet som lærer under funktion. Den tid, i hvilken læreren fungerer som børnehaveklasseleder, medregnes i lærerens arbejdstidsopgørelse efter de arbejdstidsbestemmelser der gælder for børnehaveklasseledere.

§ 17. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg

Til ledere, lærere og børnehaveklasseledere ansat ved de frie grundskoler og de private gymnasieskolars grundskoleafdelinger ydes et tillæg som godtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter i forbindelse med:

- a) Deltagelse i lejrskoler, hytteture og skolerejser.
- b) Møder i det rådgivende organ.
- c) Medvirken til prøver/eksamen.
- d) Forberedelsestiden, herunder den del, der fastsættes af skolens ledelse til fælles forberedelse.
- e) Lokalt aftalte akkorder, herunder den del af arbejdsopgaven, der som aftalt skal udføres på skolen, f.eks. i forbindelse med træffetid. Dog kan der i forbindelse med indgåelse af lokalaftale om akkord bestemmes, at der ydes ulempegodtgørelse efter de for statens tjenestemænd gældende regler, såfremt det skønnes, at ulemperne overstiger, hvad der med rimelighed kan forventes at være omfattet af det faste ulempetillæg.

f) Timer, som ledelsen har afsat til varetagelse af bestemte arbejdsopgaver, og hvor læreren selv tilrettelægger arbejdsopgaven.

Stk. 2. Tillægget ydes i stedet for frihedsopsparing og arbejdstidsbestemte tillæg i de i stk. 1 nævnte tilfælde, jf. dog stk. 1 punkt e.

Stk. 3. Tillægget udgør 400 kr. årligt i grundløb oktober 1984 niveau. For ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid ydes tillægget med halvdelen af beløbet. Med virkning fra 1. april 1998 forhøjes tillægget til 540,00 kr. i årligt grundbeløb i niveau 1. oktober 1997.

Stk. 4. Tillægget, der ikke indgår ved beregning af overtimebetaling, udbetales månedligt bagud med 1/12. Ved fravær på grund af sygdom mv. udbetales tillægget i indtil 3 måneder og bortfalder fra den 1. i den efter udløbet af 3-måneders perioden indtrædende måned.

§ 18. Ferie

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 uger regnet fra og med mandag i den uge, som omfatter den 1. juli.

§ 19. Tjenestefrihed

Fællesoverenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed gælder, dog ydes tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, kun i det omfang, det ikke strider mod skolens interesser.

Stk. 2. Skolen kan give hel eller delvis tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde. Gives tjenestefrihed, følges reglerne i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

§ 20. Opsigelse

Ansatte, der d. 31.7.95 havde længere varsler end funktionærlovens, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler og eventuelt krav på rådighedsløn, så længe pågældende er ansat ved skolen, men kan vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse.

§ 21. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked

Varsles en ansat, der følger funktionærlovens opsigelsesregler, og som har været ansat ved samme skole 2 år eller længere, til fratræden på et andet tidspunkt end en 31. juli ydes en særlig godtgørelse, der udgør

- 2 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat ved skolen 2 år, men mindre end 4 år
- 3 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat ved skolen 4 år, men mindre end 6 år
- 4 måneders løn for ansatte, der har været ansat ved skolen 6 år eller længere på fratrædelsestidspunktet

Stk. 2. Den særlige godtgørelse i henhold til stk. 1 ydes ikke ved opsigelser, der varsles i tidsrummet 1. januar til 15. marts (begge dage inkl.), medmindre fratrædelse sker inden 31. juli.

Stk. 3. Endvidere ydes godtgørelse i henhold til stk. 1 ikke, hvis afskedigelsen er begrundet i

- alder
- sygdom
- strafbart forhold
- alvorlig misligholdelse af den ansattes forpligtelser i ansættelsesforholdet.

§ 22. Afskedigelsesprocedure

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter nedenstående regler:

- 1) Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, men henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
- 2) Det påhviler skolen at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Det gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.
- 3) Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen inden for en frist af en måned efter opsigelsen (juli måned fraregnet) kræve spørgsmålet forhandlet med skolen.
- 4) Opnås der ikke enighed ved forhandlingen i henhold til punkt 3, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen begære sagen indbragt for et i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale nedsat forligsnævn inden for hver skoleforenings område.
- 5) Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. pkt. 2, og af organisationen senest 1 måned efter den i pkt. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).
- 6) Såfremt enighed ikke opnås i forligsnævnet, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 8 måneder, kan organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) henvise sagen til endelig afgørelse ved en i den en anledning nedsat voldgiftsret, som består af 4 medlemmer, hvoraf organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.
- 7) Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, anmodes den pågældende landsretspræsident om at udpege denne.
- 8) Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller skolens forhold, kan det pålægges skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges skolen, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn, for skoleledere dog 12 måneders løn.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

- 9) Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til fællesoverenskomstens § 34.
- 10) Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Samtidig med bortvisningen gives der skriftlig meddelelse til organisationen. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) af den ansatte/organisationen begæres indbragt for forligsnævnet.
- 11) Opnås der ikke enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse gjort til genstand for behandling ved en i denne anledning nedsat voldgiftsret. Voldgiftsrettens nedsættelse og virke følger de i punkterne 6-8 angivne regler.

§ 23. Funktionærbolig

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som pågældende ikke har pligt til at bebo, men pligt til at fraflytte ved fratræden af stillingen, fastsættes lejevilkårene efter de regler, der gælder for statens tjenestemænds lejeboliger.

§ 24. Flyttegodtgørelse

Skolens bestyrelse kan i det enkelte tilfælde bestemme, om der skal ydes godtgørelse for afholdte udgifter ved flytning af bohave, og i givet fald, om der ydes hel eller delvis godtgørelse.

§ 25. Jubilæumsgratiale

Jubilæumsgratiale ydes efter de for statens tjenestemænd gældende regler, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Kun ansættelse ved samme skoleform indgår i jubilæumsancienniteten.

Stk. 3. Ansættelse inden for beslægtede skoleområder kan efter skolens bestemmelse medregnes i jubilæumsancienniteten.

II. Timelønnede vikarer

§ 26. Som timelønnede vikarer ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lignende eller anden midlertidig beskæftigelse af under 3 måneders varighed.

Stk. 2. Timelønnede vikarer overgår til månedsløn senest på det tidspunkt, hvor der er læst fast skema i 3 måneder.

§ 27. Løn

Timelønnede vikarer aflønnes med en timeløn for det faktisk udførte antal arbejdstimer.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3. Arbejdstiden beregnes som for fastansatte lærere/børnehaveklasseledere.

Stk. 4. For hver skoledag, en timelønnet vikar er anmodet om at give møde på en skole, er vikaren berettiget til løn for mindst 4½ arbejdstime, (svarende til 3 lektioner á 45 minutter) uanset om timerne bliver læst. Det er en betingelse, at vikaren møder på skolen og er til rådighed som vikar i 3 lektioner efter mødetidspunktet. Tilkendegiver vikaren, at vedkommende ikke ønsker at stå til rådighed i 3 lektioner efter mødetidspunktet, skal der dog alene ske betaling for det faktiske antal udførte arbejdstimer.

§ 28. Arbejdstimelønnen til læreruddannede timelønnede vikarer i lærerstillinger udgør 1/1924 af årslønnen på skalatrin 31.

Stk. 2. Arbejdstimelønnen til uddannede timelønnede vikarer i stillinger som børnehaveklasseleder udgør 1/1924 af årslønnen på skalatrin 28.

Stk. 3. Andre timelønnede vikarer aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn, der mindst udgør 1/1924 af skalatrin 17 og maksimalt udgør 1/1924 af skalatrin 31 for vikarer i lærerstillinger og maksimalt udgør 1/1924 af skalatrin 28 for vikarer i stillinger som børnehaveklasseleder.

§ 29. Opsigelse

Timelønnede vikarer kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

§ 30. Undtagelser for fællesoverenskomsten, timelønnede

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

§ 6. (Pension)

§ 7. (Gruppeliv)

§ 21. (Tjenestefrihed)

§ 22. (Militærtjeneste mv.)

§ 23. (Efterindtægt).

III. Undtagelser fra fællesoverenskomsten, generelt

§ 31. Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

§ 4, stk. 2 og 3 (Løn til timelønnede og elever)

§ 5 (Lønanciennitet)

§ 8, pkt. 2, 2. afsnit (Lønberegning for timelønnede)

§ 17, pkt. 3-6 (120 dages reglen ved sygdom)

§ 21, pkt. 3. (Ret til tjenestefrihed til særlige formål)

§ 24, pkt. 2. (Opsigelsesregler for timelønnede)

§ 25. (Afskedigelsesprocedure)

§ 30. (Flyttegodtgørelse)

§ 33. (Arbejdstøj)

§§ 37-40. (Timelønnede og elever)

IV. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler

§ 32. Kombinationsskoler

Ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om arbejdstid og aflønning for ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

V. Ikrafttræden og opsigelse

§ 33. Ikrafttræden

Organisationsaftalen træder i kraft 1. april 1997 og kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1999.

Stk. 2. Pr. 1. oktober 1997 bortfalder bestemmelserne i fællesoverenskomstens § 15 om arbejdstidsbestemte tillæg og organisationsaftalens § 17 om ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg for så vidt angår ledere, der omfattes af bestemmelserne i organisationsaftalens § 7, litra B-G om intervalløn.

Stk. 3. Pr. 1. april 1997 ophæves

– aftale af 19. juni 1995 om ansættelsesvilkår for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

– aftale af 27. september 1995 om klassificering mv. ved de frie grundskoler

– aftale af 5. april 1994 om ulempegodtgørelse til ledere og lærere ved de frie grundskoler

– aftale af 4. september 1995 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation

København, den 13. marts 1998

Lærernes Centralorganisation
Anni Herfort Andersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch

Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler

Formålet med lønsystemet for ledere ved de frie skoleområder er at skabe bedre sammenhæng mellem det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Nedenfor er angivet en række eksempler på elementer som parterne anbefaler overvejet i forbindelse med lønfastsættelsen for den enkelte leder inden for de respektive lønintervaller.

*** Stillingens kompetence**

- kompetencefordelingen mellem skolens bestyrelse og skolens leder(e)
- omfanget og arten af beslutningskompetence
- ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- økonomisk kompetence
- særlige krav til stillingen

*** Skolens/stillingsområdet størrelse og kompleksitet**

- skolens samlede omsætning
- skolens struktur
- skolens uddannelsesprofil, herunder fordeling på uddannelser/uddannelsesniveauer, evt. kursusvirksomhed, evt. indtægtsdækket virksomhed
- antal ansatte
- antal og sammensætning af elever (f.eks. kostelever, specialundervisning mv.)

*** Kvalifikationer**

- erfaring i stillingen og erfaring fra andre områder af særlig betydning for varetagelse af stillingen
- faglige kvalifikationer, herunder målrettet efter- og videreuddannelse
- personlige kvalifikationer og lederegenskaber

*** Særlige opgaver og funktioner**

- pædagogiske udviklingsopgaver
- udvikling af skolens egenart og profil
- eksterne kontakter, herunder lokalt og internationalt samarbejde og opgaver
- kursusvirksomhed
- personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver, fx i tilknytning til større byggesager
- særlige ulemper

*** Rekruttering og fastholdelse**

- tiltrækning og fastholdelse af ledere med netop de baggrunde, erfaringer og egenskaber, som passer til den enkelte skoles særlige forhold og profil

Protokollat til organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler om De tyske mindretalsskoler i Danmark

§ 1. I følgende situationer har Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig og ikke skolen kompetencen:

- Ansættelse (over 3 måneder) af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- Afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- Pålæg om funktion i højere stilling
- Ydelse af tjenestefrihed

§ 2. Ansatte, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenestemandsstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- § 12 om pensions
- § 25 om jubilæumsanciennitet

Det er lagt til grund, at de pågældende ikke herved stilles ringere.

København, den 13. marts 1998

Lærernes Centralorganisation
Anni Herfort Andersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch

Bilag 3

Protokollat til organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling

§ 1. For lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling, gælder de i §§ 2-4 angivne fravigelser fra § 50 og § 53 i lovebekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995 om arbejdsmiljø og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn m.v.

§ 2. Under deltagelse i lejrskoleophold, ekskursioner, skolerejser og lignende ses bort fra kravet om daglig hviletid.

Stk. 2. Såfremt lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, således at der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

§ 3. Ved aftenaktiviteter kan den daglige hviletid nedsættes 12 gange pr. skoleår for den enkelte lærer. 6 af de 12 gange kan hviletiden nedsættes, så aftenaktiviteten kan vare til kl. 22.00. De øvrige 6 gange kan hviletiden nedsættes uden begrænsning.

Stk. 2. De 12 ganges nedsættelse kan anvendes i forbindelse med bestyrelsesmøder, forældremøder, herunder klasseforældremøder, hytteture, fester, teaterture mv., idet dog bestyrelsesmøder og klasseforældremøder altid skal slutte kl. 22.00.

§ 4. Den centralt aftalte nedsættelse af den daglige hviletid kan udvides indtil i alt 20 gange uden tidsbegrænsning pr. skoleår for den enkelte lærer ved skriftlig aftale mellem skolens ledelse og organisationens lokale repræsentant, jf. arbejdstidsaftalens § 19.

§ 5. Dette protokollat har virkning fra 1. april 1997 og er en uændret gengivelse af aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om hviletid og fridøgn af 23. juni 1994, der samtidig bortfalder.

København, den 13. marts 1998

Lærernes Centralorganisation
Anni Herfort Andersen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch