

Udskriftsdato: 23. december 2025

CIR nr 9056 af 21/02/2012 (Historisk)

Cirkulære om overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen,
j.nr. 10-330-68

Senere ændringer til forskriften

CIR nr 9337 af 28/06/2013

Cirkulære om overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærereforening har indgået vedlagte overenskomst af 10. februar 2012 for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

2. Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 er der blandt andet aftalt følgende ændringer til overenskomsten:

- a) Pr. 1. august 2012 udgår overenskomstens §§ 17, 18, 20, stk. 4 og 23, stk. 8 og erstattes af en ny § 16.
- b) § 24, stk. 1 om gennemførelsesvejledning udgår af overenskomsten ved overenskomstens udsendelse, og erstattes af et nyt litra h, i § 18, stk. 4, der lyder således: *"vejledning/fastholdelse af elever/kursister."*
- c) Med virkning fra 1. august 2012 er reglerne for planlagt fravær i forbindelse med orlov mv. ændret i § 24, stk. 4. De øvrige ændringer i § 24, årsopgørelsen, er alene af redaktionel karakter.
- d) Til reglerne om overtidsbetaling i § 25 er der i stk. 3 tilføjet følgende sætning: *"Udbetaling af overtidsbetaling foretages normalt med juli/august lønnen."* Der er indsat et nyt stk. 6, der lyder således: *"Overarbejdet afvikles som hele dage eller sammenhængende perioder, hvis læreren ønsker det, og tjenesten tillader det."*
- e) Nyansættelse af ledere under rektorniveau kan med virkning fra overenskomstens udsendelse alene ske efter reglerne om pædagogiske lederstillinger i bilag 7.
- f) Pr. 1. august 2012 udgår bilag 11 om apparatopstilling af overenskomsten og erstattes af § 8, stk. 4.
- g) Pr. 1. august 2012 ændres 60-årsreglen og erstattes med § 23.

Herudover er der foretaget en række redaktionelle ændringer samt andre præciseringer af overenskomstteksten.

3. Overenskomsten afløser overenskomsten af 1. oktober 2008 mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærereforening.

4. De ansatte er omfattet af en række aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er opført i bilag 1. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler indgået mellem de samme parter.

5. Basisløn og tillæg mv. er i overenskomst og bilag anført i årlige grundbeløb pr. 31. marts 2012. Indtil 31. marts 2012 gælder de i Finansministeriets cirkulære af 1. oktober 2008 om overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (Perst. nr. 062-08) anførte beløb i årlige grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2011. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 1. oktober 2008 om overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (Perst. nr. 062-08).

Moderniseringsstyrelsen, den 21. februar 2012

SOFIE PLESNER

Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Overenskomsten omfatter magistre, der er ansat som adjunkter/lektorer samt ledere ved statslige, selvejende og private gymnasieskoler, studenterkurser samt hf-kurser, herunder ved den studieforberedende enkeltfagsundervisning, som ansættes til at varetage undervisning på gymnasialt niveau, og som har en af de i bilag 2 nævnte uddannelser.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Andre ansatte, som varetager undervisning på gymnasialt niveau, er omfattet af bilag 3.

Såfremt uddannelseskravene ikke er opfyldt, kan ansættelse efter overenskomsten kun ske efter forudgående godkendelse af Finansministeriet.

Der henvises i øvrigt til protokollatet i bilag 9 vedrørende rekvireret undervisning.

Kombinationsbeskæftigelse og kombinerede ansættelser kan etableres i henhold til Rammeaftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation af den 5. april 1978 om kombinationsbeskæftigelser og kombinerede ansættelser for overenskomstansatte akademikere.

Ansatte, der er overført som følge af kommunalreformen, er omfattet af de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne i cirkulære af 16. januar 2006 om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen.

Gymnasielærere benævnes adjunkter. Lærere på sidste løntrin, og som har været ansat i minimum 1 år ved en gymnasieskole, et studenterkursus eller hf-kursus, benævnes lektorer.

Det er en forudsætning for fortsat ansættelse som adjunkt/lektor efter overenskomsten, at den pågældende har bestået pædagogikum eller er tillagt varig undervisningskompetence inden for de tidsfrister, der er fastsat i de til enhver tid gældende regler om undervisningskompetence ved de gymnasiale uddannelser.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved rektorledede institutioner, hvor lederen har en af de i bilag 2 nævnte uddannelser, jf. i øvrigt bilag 7.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) kommuner,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder,
 - g) aktieselskaber,
- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1.
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.
- 4) personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 3:

Betegnelsen "kommuner" i nr. 1, litra b - omfatter i denne sammenhæng også regioner, kommunale fællesskaber og statslig-kommunale fællesskaber mv.

§ 2. Ansættelse

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Der henvises endvidere til Finansministeriets til enhver tid gældende cirkulære om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.

Ved ansættelse efter denne overenskomst orienteres Gymnasieskolernes Lærerforening ved kopi af ansættelsesbrevet.

§ 3. Deltidsansættelse

Der kan ske ansættelse på deltid.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Der skal i videst muligt omfang oprettes fuldtidsstillinger. Opmærksomheden henledes på den til enhver tid gældende aftale om implementering af deltidsdirektivet, herunder direktivets forbud mod forskelsbehandling, der alene er begrundet i deltidsarbejde.

Stk. 2. Ansatte i fuld stilling kan opnå nedsættelse af arbejdstidene efter ansøgning, såfremt tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset eller varig. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en hel stilling.

Stk. 3. Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen.

§ 4. Tidsbegrænset ansættelse

Tidsbegrænset ansættelse kan maksimalt ske for ét år ad gangen.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Der skal i videst muligt omfang oprettes tidsbegrænsede stillinger. Skolen/kurset skal kunne dokumentere, at den har sammenstykket det mulige antal tidsbegrænsede stillinger.

Tidsbegrænset ansættelse kan være begrundet i barsel, sygdom, orlov, ferie, borgerligt ombud samt tidsbegrænsede projekter og opgaver mv.

Opmærksomheden henledes på:

- a) *At almindelig usikkerhed om budget, elevtilgang, udbud af studieretninger, timerester mv. ikke kan begrunde tidsbegrænset ansættelse.*
- b) *Lov om tidsbegrænset ansættelse, herunder at der ikke alene på grund af tidsbegrænset ansættelse må ske forskelsbehandling.*

- c) *At tidsbegrænset ansættelse i flere på hinanden følgende ansættelsesperioder kan medføre, at ansættelsesforholdet ifølge funktionærretlig praksis alene kan bringes til ophør efter de almindelige regler om opsigelse.*

Lærere, der er ansat for et helt skoleår (1. august til 31. juli), bør i god tid gives meddelelse om, hvorvidt ansættelsen forventes at fortsætte det følgende skoleår.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 5. Løn mv.

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. §§ 8-10.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:

Der henvises til bilag 5 om forhandlingssystemet og bilag 4 om lønsystem og kompetenceudvikling, herunder beskrivelsen af funktionstillæg, kvalifikationstillæg, resultatløn og forhåndsaftaler.

Stk. 2. De anførte lønninger forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til 1924 timer årligt, inkl. ferie og fridage.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

§ 6. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet, jf. § 12.

Basisløntrin for gymnasielærere:

Løntrin	Basisløn
1	285.240
2	285.240
3	307.417
4	327.643
5	347.571

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1:

Der henvises i øvrigt til bilag 3 vedr. aflønning af ansatte, der ikke er omfattet af overenskomstens dækningsområde, jf. § 1, stk. 1.

§ 7. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening aftales funktions- og kvalifikationstillæg for grupper af lærere, jf. §§ 8 og 9.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionstillæg, kan nævnes:

- a) *Klasselærer*
- b) *Koordinator*
- c) *Edb*
- d) *Specialfunktioner*
- e) *Projekter*
- f) *Udvikling*
- g) *Sammensatte hold*
- h) *Undervisning på store hold*
- i) *Undervisning på fremmedsprog*
- j) *Undervisning på flere institutioner*
- k) *Supervision*
- l) *Samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner*
- m) *Lærerteam*
- n) *Pædagogisk koordinator*
- o) *Temadage*
- p) *Stor eksamensbelastning*
- q) *PR-formand*
- r) *Studievejledning*
- s) *Forsøg.*

Stk. 3. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 3:

Eksempler på kriterier for ydelse af kvalifikationstillæg:

- a) *Specialuddannelse*
- b) *Efteruddannelse, der har relation til jobbet*
- c) *Erfaringer*
- d) *Personlige egenskaber*
- e) *Kompetenceudvikling*
- f) *Undervisningskompetence i flere fag*
- g) *Mobilitet.*

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2-3 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 5. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

§ 8. Centralt aftalte funktionstillæg

Til lærere, der varetager nedenstående funktioner, ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

Økonomiinspektion	35.000 kr.
Kostinspektion	46.700 kr.

Kostinspektion ved aften-/nattjeneste fra vagtværelse, udført af lærere uden tjenestebolig	8.800 kr.
IB-koordinator	17.600 kr.

Stk. 2. For tilsyn med samlinger ved gymnasier, studenterkurser og 2-årige hf-kurser ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på:

Elevantal	Fysik/kemi	Biologi/Geografi
Indtil 200	18.200 kr.	12.500 kr.
201 – 400	33.300 kr.	13.600 kr.
401 – 600	44.000 kr.	18.200 kr.
601 – 800	54.700 kr.	25.200 kr.
Over 800	60.700 kr.	28.000 kr.

I elevtallet indgår - ud over elever i gymnasiet, ved de 2-årige hf-kurser samt i GSK-klasser - det antal enkeltfagskursister, der benytter gymnasiets samlinger.

Stk. 3. Til lærere ved VUC ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 9.800 kr. for den generelle forpligtelse til at undervise dag/aften.

Tillægget ydes tillige til samtlige lærere ved følgende institutioner:

- 1) Herning HF og VUC
- 2) HF-centret ved Efterslægten
- 3) VoksenUddannelsescenter Frederiksberg
- 4) Aalborg Studenterkursus

Herudover ydes tillægget til de lærere ved rektorledede institutioner, der udfører enkeltfagsundervisning.

Stk. 4. For undervisning i følgende fag og på angivne niveauer ydes der med virkning fra 1. august 2012 et pensionsgivende tillæg:

Billedkunst, mediefag, drama og musik	C	4.300 kr.
Biologi, fysik og kemi	0 → C	6.900 kr.
Biologi, fysik og kemi	C → B	12.600 kr.
Biologi, fysik og kemi	B → A	19.500 kr.

Tillæg ydes pr. forløb pr. klasse/hold.

Såfremt biologi, fysik eller kemi er et samlet forløb fra 0 → B ydes der i forløbet et samlet tillæg på 6.900 kr.+ 12.600 kr. i alt 19.500 kr., der fordeles ligeligt over den samlede undervisningsperiode.

Såfremt biologi, fysik eller kemi er et samlet forløb fra 0 → A ydes der i forløbet et samlet tillæg på 6.900 kr.+ 12.600 kr.+ 19.500 kr. i alt 39.000 kr., der fordeles ligeligt over den samlede undervisningsperiode.

Stk. 5. For vejledning ved pædagogikumuddannelsen ydes et pensionsgivende tillæg på 21.900 kr. pr. kandidat.

Såfremt vejledning af en pædagogikumkandidat udføres af flere lærere, deles tillægget forholdsmæssigt.

§ 9. Centralt aftalte kvalifikationstillæg

Til lærere ydes følgende undervisningstillæg:

Ved ansættelsen: 19.700 kr., som er pensionsgivende.

Efter 2 års ansættelse med undervisning på gymnasialt eller højere niveau 46.000 kr., hvoraf 19.700 kr. er pensionsgivende. Pr. 1. august 2012 udgør tillægget 46.900 kr., hvoraf 19.700 kr. er pensionsgivende.

Stk. 2. Ansatte, der den 31. marts 2005 oppebar det ikke-pensionsgivende 17-års tillæg på 15.100 kr., bevarer dette som en personlig ordning.

§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedurer og løsning af tvister samt opsigelse af lokale aftaler, henvises til bilag 5.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Et væsentligt element i det decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er en forudsætning for det decentrale lønsystem, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet bemyndiger hermed Ministeriet for Børn og Undervisning til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved det pågældende gymnasium/hf-kursus mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende delegerer Gymnasieskolernes Lærerforening i videst muligt omfang kompetencen til det lokale niveau.

§ 11. Lønregulering

Basislønnen efter § 6, tillæg efter § 7, stk. 2, tillæg efter §§ 8-9 og øvrige tillæg samt lønnen i bilag 6 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 7, stk. 3, medmindre andet aftales.

§ 12. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på (basis) løntrin 1 i det lønforløb, der gælder for vedkommende uddannelse.

Cand.phil.'er og cand.interpret'er indplaceres på løntrin 1. Efter tre år oprykker de til trin 3 og efter yderligere fire år til trin 5.

Øvrige magistre indplaceres på løntrin 2 i basislønforløbet. Efter tre år oprykker de til trin 4 og efter yderligere to år til trin 5.

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:

Indplacering i basislønssystemet sker efter lønanciennitet:

Løn- anciennitet	Magistre Generelt	Cand.phil.	Cand. Interpret
0	2	1	1
1	2	1	1
2	2	1	1
3	4	3	3
4	4	3	3
5	5	3	3
6		3	3
7		5	5

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 3:

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til stk. 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Stk. 4. Ancienniteten for lærere, der har påbegyndt pædagogikum efter 1. april 2009, medregnes fuldt ud efter stk. 1 og 2.

Lønanciennitet for kandidater, der har påbegyndt uddannelsen før 1. april 2009 medregnes som følger:

	Medregning i anciennitet
2-årig uddannelsesstilling	12 måneder
1-årig uddannelsesstilling	Antal måneder med 100 pct. løn
Kursus påbegyndt mellem 1. august 1983 og 31. juli 2002	5 måneder
Kursus efter 1998-ordningen påbegyndt efter 1. aug. 2002	5 måneder
Kursus påbegyndt før 1. august 1983	6 måneder

Stk. 5. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 5:

En uddannelse anses for afsluttet fra den 1. i måneden efter, at samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen.

I tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt. Erklæringen skal bekræftes af uddannelsesinstitutionen.

Stk. 6. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

Stk. 7. Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 8. Perioder af kortere varighed end et helt skoleår med under 15 timer pr. uge medregnes dog kun under forudsætning af, at ansættelsen ved den enkelte skole/kursus har (haft) en sammenhængende varighed af mindst 4 måneder.

§ 13. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende løndele:

- a) basisløn, jf. § 6
- b) centralt aftalte tillæg, jf. §§ 8-9, i det omfang det fremgår, at tillægget er pensionsgivende
- c) varige, lokalt aftalte tillæg efter § 7, stk. 2 og stk. 3
- d) midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 7, stk. 2 og stk. 3, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
- e) pensionsgivende løndele efter bilag 6 om overgangsbestemmelser.

Stk. 2. Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag på 16,8 pct. af engangsvederlag og resultatløn aftalt efter § 7, stk. 4 og stk. 5.

Stk. 3. Der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af løn til den deltidsansatte for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 5. Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 6. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til MP Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 5. maj 2009 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Perst. nr. 053-09). For bidrag indbetalt før 1. april 1993 gælder de hidtidige regler.

Stk. 8. Efter aftale mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 6.

Stk. 9. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen. Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 10. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte

senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionskasse eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- b) Beløbet er ikke-pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Der kan mellem en ansat og organisationen eller pensionskassen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode.

Det henstilles til skolerne, at de løbende indberetter ændringer i den enkeltes ansættelsesforhold til MP Pension. Det drejer sig - ud over oplysninger om ansættelsens start og ophør - om oplysninger om periodisering af efterbetalingsbeløb, orlov, herunder hvilken type orlov, samt ydelse af pensionsgivende tillæg.

Aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg indgået før 1. april 2003 er ikke omfattet af stk. 1.

Eksisterende tillæg efter §§ 9 og 10 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk.10, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i den til enhver tid gældende aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte).

Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionskasser optager medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 14. Lønudbetaling, lønberegning mv.

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver til gældende regler om tjenstemænds lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenstemænd). De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit 1, pkt. 2.a.) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

Stk. 3. For tidsbegrænset ansatte beregnes beskæftigelsesgraden således:

Beskæftigelsesgrad i ansættelsesperioden =

$$\frac{\text{Planlagt timetal}}{\text{Fuldtidsarbejdsforpligtelsen}}$$

Timer ud over fuldtidsarbejdsforpligtelsen (jf. stk. 4 og 5) honoreres som overtid, jf. § 25.

Stk. 4. Ved tidsbegrænset ansættelse for et helt skoleår (1. august til 31. juli) er fuldtidsarbejdsforpligtelsen 1680 timer.

Stk. 5. Ved tidsbegrænset ansættelse for mere end en måned, men mindre end et helt skoleår er fuldtidsarbejdsforpligtelsen = 7,4 timer x antal hverdage i ansættelsesperioden.

Stk. 6. I planlagt timetal efter stk. 3 indgår ikke ferie og søgnehellidage. Hverdage efter stk. 5 omfatter ikke lørdage, feriedage og søgnehellidage.

§ 15. Midlertidig tjeneste i højere stilling

En ansat, der gør midlertidig tjeneste i højere stilling, er berettiget til betaling efter de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler, under forudsætning af, at pågældende overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 16. Planlægning

Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 16. Frem til 31. juli 2012 følges §§ 17 og 18 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. af 1. oktober 2008 (Perst. nr. 062-08).

Det årlige timetal udgør 1680 ekskl. ferie og fridage. Lærerens arbejdstid planlægges med mellem 1530 og 1830 timer årligt, med mindre andet aftales med den enkelte lærer.

Stk. 2. Skolens ledelse og tillidsrepræsentanten drøfter de overordnede principper for time-/fagfordeling, tilstedeværelse og varsler samt forventninger til lærernes kommunikation med elever og kollegaer uden for skoletiden.

Stk. 3. Finder tillidsrepræsentanten, at vedkommende ikke har haft tilstrækkelig mulighed for at få indflydelse på de overordnede principper, kan sagen indbringes for overenskomstens parter, der vil søge at bilægge uenigheden.

Stk. 4. På baggrund af de overordnede drøftelser sker den nærmere fastsættelse af tid til opgaveløsningen i samarbejde mellem ledelsen og den enkelte lærer.

Stk. 5. Der skal være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, læreren har til rådighed til varetagelsen af det tillagte arbejde.

Stk. 6. Skolens ledelse udarbejder i samarbejde med den enkelte lærer en arbejdsplan (forskudsopgørelse), normalt i forlængelse af time-/fagfordelingen.

Forskudsopgørelsen skal indeholde et skøn over de opgaver, herunder tid til lærerens efteruddannelse, som den enkelte lærer forventes at udføre i løbet af skoleåret.

Stk. 7. Læreren skal i videst mulig omfang sikres en jævn arbejdsfordeling.

Hvis forskudsopgørelsen viser, at læreren vil være særligt belastet i bestemte perioder, og læreren ønsker det, drøfter skolens ledelse med læreren mulighederne for flytning af arbejdsopgaver eller eventuelt mulighed for efterfølgende at planlægge med sammenhængende perioder, hvor læreren ikke er til rådighed for skolen.

Stk. 8. Alle arbejdsopgaver kan gøres til genstand for tilstedeværelse på skolen, forudsat det giver mening i forhold til arbejdsopgaverne, og de fysiske rammer er i orden.

Den konkrete plan for lærerens/lærerteamets tilstedeværelse bliver til i dialog mellem skolens ledelse og lærer/lærerteam. Ledelsen kan i sidste ende fastlægge planen for tilstedeværelse.

Stk. 9. Tilstedeværelse tilrettelægges på maksimalt 209 dage, med mindre andet aftales.

§ 17. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 1:

Vilkårene for plustidsansættelse fremgår af bestemmelserne i overenskomsten og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen, der alene skal bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 16 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 4:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 6:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 7:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive

betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 18. Undervisning, forberedelse og øvrige opgaver

Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 18. Frem til 31. juli 2012 følges § 20 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. af 1. oktober 2008 (Perst. nr. 062-08).

Undervisning, forberedelse til undervisning samt øvrige opgaver planlægges og opgøres særskilt, medmindre der er aftalt akkord for den samlede opgaveløsning.

Stk. 2. Det årlige undervisningstimal a 60 minutter, som den enkelte lærer planlægges med, med henblik på opfyldelse af stx- og hf-bekendtgørelserne, indregnes i lærerens arbejdstid.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 2:

I lærerens undervisningstimal indgår den tid, læreren forestår undervisning med fagligt formål. Undervisningen forudsætter, at læreren alene eller i fællesskab med andre forbereder og efterbehandler og evaluerer et hold elevers eller en klasses undervisning.

I lærerens undervisningstimal indgår undervisning organiseret som eksempelvis klasseundervisning, holdundervisning, undervisning på tværs af hold, klasser og årgange samt forelæsninger, herunder

- a) undervisningstimer ved ekskursioner, introture og anden forlagt undervisning svarende til elevernes uddannelsestid
- b) obligatorisk værkstedsundervisning ved hf
- c) ved virtuel undervisning timer svarende til holdets/klassens uddannelsestid
- d) undervisning ved temadag
- e) frivillig undervisning og studiekredse
- f) brobygningskurser og tilsvarende
- g) laboratoriekurser for selvstuderende
- h) faglig og metodisk vejledning, der organiseres som undervisning
- i) eller lignende.

Undervisningen i et fag eller undervisningsforløb kan varetages af en eller flere lærere.

Stk. 3. Herudover indregnes tid til forberedelse. Forberedelsestiden fremkommer på følgende måde: (Lærerens årlige undervisningstimal $\square$ 30 pct. af lærerens årlige undervisningstimal) * 1,33 time.

Forberedelsestiden til de 30 pct. af lærerens årlige undervisningstimal aftales lokalt, idet der tages hensyn til bl.a. undervisningsformer, lærerroller, erfaring mv. Procenten kan forhøjes ved lokal aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 3:

Forberedelse til undervisning omfatter, at læreren og lærerteamet planlægger, forbereder, evaluerer og efterbehandler undervisning og undervisningsforløb alene og sammen med andre.

Stk. 4. Skolens ledelse fastlægger, efter drøftelse med den enkelte lærer, øvrige opgaver, f.eks.:

- a) Pædagogiske-administrative opgaver
- b) Ekstra tid til særlig individuel og fælles forberedelse, f.eks. udvidet teamsamarbejde
- c) Særlige udviklingsopgaver

- d) Andre opgaver i tilknytning til undervisningen
- e) Samlingspasning
- f) Pauser
- g) Eksamensvagt o.l.
- h) Vejledning/fastholdelse af elever/kursister

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 4:

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres

- a) at pauserne fastlægges af skolens ledelse eller af de involverede lærere og elever/kursister,
- b) at den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser, medmindre andet er aftalt med skolens ledelse,
- c) at den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren, og
- d) at der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.

Stk. 5. Tid til opgaveløsningen indregnes i arbejdsplanen (forskudsopgørelsen). Såfremt læreren skønner, at opgaverne ikke kan løses inden for den afsatte tid, skal skolens ledelse så tidligt som muligt gøres opmærksom herpå, med henblik på at skolens ledelse kan tage stilling til, hvilke konsekvenser det har for opgaveløsningen. Tid til opgaveløsningen kan aftales som akkord, jf. § 19.

§ 19. Akkorder

Arbejdstiden kan for den enkelte lærer/lærerteam aftales som akkord.

Stk. 2. Ved en akkord forstås en aftale om, at der fastsættes et bestemt antal arbejdstimer til en nærmere beskrevet opgave.

Timerne anses for medgået til formålet og indregnes i årsopgørelsen.

Stk. 3. Aftale om akkord indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Akkorder udløber senest med skoleårets udgang.

Stk. 5. Hvis forudsætningerne for akkorden ændres væsentligt, kan denne drøftes med henblik på at aftale eventuelle justeringer.

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 5:

I forbindelse med indgåelse af aftaler om akkord kan det lokalt overvejes hvilke ændringer, der kan medføre fornyet drøftelse med henblik på at aftale eventuelle justeringer.

Ved væsentlige ændringer af forudsætninger kan der ikke aftales justeringer af akkorder, som medfører, at der ikke udbetales løn under sygdom og barsel.

§ 20. Eksamen

Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 20. Frem til 31. juli 2012 følges § 22 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. af 1. oktober 2008 (perst. nr. 062-08). Dog gælder § 20, stk. 4 og 5 fra overenskomstens udsendelse.

Hvert hold udløser en grundtakst på 9,5 timer, der tillægges eksaminator og 8 timer, der tillægges censor, jf. dog stk. 2 og 4.

Består holdet kun af 1 elev/kursist, udløses dog kun en grundtakst på 2 timer, der tillægges både eksaminator og censor.

Cirkulærebemærkninger til stk. 1:

Et hold defineres som en gruppe elever/kursister med samme undervisningsbeskrivelse i et fag på samme niveau. Et hold kan f.eks. bestå af en studieretningsklasse, et valghold, en hf-klasse eller en gruppe enkeltfags elever.

Stk. 2. For den flerfaglige mundtlige prøve for naturvidenskabelig faggruppe (hf) aftales grundtakst til eksaminator(er) og censor lokalt på eksamensskolen.

Stk. 3. Ud over grundtaksten, jf. stk. 1 og 2, tillægges eksaminator og censor for hver elev/kursist, der har gennemført mundtlig eksamen, 2 gange den samlede eksaminationstid.

Cirkulærebemærkninger til § 22, stk. 3:

Såfremt eksaminander udebliver fra eksamen eller framelder sig senere end 2 døgn før dennes afholdelse tillægges eksaminator og censor tid, som om eksaminationen var gennemført.

Stk. 4. Ved eksamination i eksamensprojekter (hf) og den mundtlige prøve i almen studieforbereelse (stx) beregnes timer ikke efter stk. 1 til 3, men ved at eksaminator og censor pr elev tildeles 3,3 gange den samlede eksaminationstid pr. elev.

Stk. 5. Ved eksamensformer, der ikke er fastlagt i de pr. 1. april 2011 gældende bekendtgørelser om eksamen på gymnasieområdet (stx og hf bekendtgørelserne) aftales grundtakst til eksaminator og censor lokalt på eksamensskolen, såfremt der ikke er indgået en aftale mellem overenskomstens parter.

Stk. 6. Eventuel rejsetid indregnes i censors arbejdstid efter de til enhver tid gældende regler for tjenesterejser.

Stk. 7. Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan der tillægges eksaminator og /eller censor ekstra timer.

Stk. 8. Årsprøver honoreres efter stk. 1-5.

Stk. 9. Bestemmelserne i stk. 1-8 kan fraviges ved lokal aftale.

§ 21. Opgaveevaluering

Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 21. Frem til 31. juli 2012 følges § 23 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. af 1. oktober 2008 (Perst. nr. 062-08). Dog gælder § 21, stk. 5 fra overenskomstens udsendelse.

Skolens ledelse fordeler elevtid til skriftligt arbejde.

Stk. 2. Ved opgaveevaluering forstås lærernes samlede arbejde i forbindelse med elevernes skriftlige arbejder.

Stk. 3. For opgaveevaluering ydes for hver elev 0,10 time pr. times elevtid.

Stk. 4. For opgaveevaluering af større skriftlige opgaver samt vejledning i disse opgaver ydes der, i stedet for tid efter stk. 3, for hver elev 0,15 time pr. times elevtid. Denne type opgaver omfatter eksempelvis studieretningsprojekt og dansk/historieopgave samt større skriftlig opgave og eksamensprojekt i hf.

Stk. 5. Uddannelsesetid til

- a) studieretningsprojektet
 - b) eksamensprojekter på hf
 - c) større skriftlig opgave på hf
 - d) termins- og årsprøver
- betragtes som elevtid

Stk. 6. Ved gruppeopgaver ydes tid til opgaveevaluering som følger. Første elev tæller 100 pct. og efterfølgende elever tæller 1/3 heraf.

Stk. 7. Når to eller flere lærere evaluerer en flerfaglig opgave, forhøjes tiden til opgaveevaluering med 50 pct. pr. lærer ud over én lærer og deles som hovedregel forholdsmæssigt mellem dem.

Cirkulærebemærkninger til § 21, stk. 7:

Stk. 7 anvendes pr. lærer og ikke pr. fag.

Når to eller flere lærere evaluerer en flerfaglig gruppeopgave, anvendes både stk. 6 og stk. 7, jf. nedenstående eksempel:

Eksempel:

Hvis en gruppe på tre elever skriver en vejledningskrævende opgave, jf. stk. 4, der er fastsat til 10 timers elevtid, og som skal rettes af to lærere, skal lærernes arbejdstid udregnes således:

*Elevtid (10 timer) * evalueringsnorm (0,15) * gruppefaktor (1+2*1/3) * lærerfaktor (1+1*0,5) = 10 * 0,15 * 1 2/3 * 1,5 = 3,75 arbejdstimer, der fordeles til de to lærere. I dette tilfælde vil de 3,75 arbejdstimer som hovedregel blive delt således, at der ydes 1,875 arbejdstimer pr. lærer for gruppens opgave.*

Stk. 8, Stk. 3. og 4. kan fraviges ved lokal aftale

§ 22. Pædagogikumvejledning, tutor-ordning samt økonomi- og kostinspektion

For vejledning ved pædagogikumuddannelsen tildeles 64 timer pr. kandidat.

Stk. 2. Såfremt vejledning af en pædagogikumkandidat udføres af flere lærere, deles arbejdstiden forholdsmæssigt.

Stk. 3. Til tutorer ved hf ydes nedenstående årlige timetillæg:

2-årige hf-kurser	5,7 timer pr. kursist
Enkeltfagsundervisning	1,6 timer pr. årskursist

Cirkulærebemærkninger til § 22, stk. 3:

Tutorordningen på enkeltfags-hf etableres alene i forhold til de kursister, der gennemfører en fuld hf, og de kursister der tager en fagpakke, jf. bekendtgørelse nr. 746 af 1. juli 2008 om hf-uddannelsen tilrettelagt som enkeltfagsundervisning for voksne (hf-enkeltfagsbekendtgørelsen).

Stk. 4. Stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale.

Stk. 5. For skoler med kostafdeling afsættes årligt:

670 timer for hver økonomiinspektør og

450 timer for hver kostinspektør

Timernes fordeling på arbejdsopgaver for kostinspektører drøftes lokalt.

Cirkulærebemærkninger til § 22, stk. 5:

Økonomi- og kostinspektion indgår kun i skolens ledelse i det omfang, det bestemmes af skolens ledelse.

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

Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 23. Frem til 31. juli 2012 følges § 20, stk. 3, 2. afsnit i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (Perst. nr. 062-08).

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i sin arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som læreren selv disponerer over.

Anmodning skal fremsættes inden udgangen af skoleåret (normperioden) og får virkning fra begyndelsen af det følgende skoleår (normperiode), dog tidligst fra begyndelsen af det skoleår (normperiode), hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 2. Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis det årlige timetal (årsnormen) overskrides, afspadseres de overskydende timer i det efterfølgende skoleår (normperiode) i forholdet 1:1

§ 24 Årsopgørelsen

Arbejdstiden opgøres ved en sammentælling af tid til arbejdsopgaver, jf. §§ 18 – 23 samt bilag 8, § 4.

Stk. 2. Herudover indregnes afspadsering, tilspadsering, timer vedr. kombinationsbeskæftigelse, pædagogikumaktiviteter, tillids- og arbejdsmiljørepræsentantarbejde, fagkonsulentarbejde mv.

Endvidere kan der efter særlig aftale mellem skolens ledelse og den ansatte indregnes timer for arbejde udført for andre opdragsgivere, i det omfang tiden hertil ikke helt eller delvist vederlægges særskilt.

Stk. 3. Timer til eksamen indregnes med det budgetterede antal timer og ikke med det faktiske antal timer i opgørelsesperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 3:

Det budgetterede antal timer er det faktiske antal timer til eksamensarbejde (årsprøver, vagter, eksamensafvikling og censur) i forrige opgørelsesperiode. Er en lærer fraværende i eksamensperioden pga. barselsorlov eller sygdom budgetteres eksamen i det følgende skoleår med det samme timetal, som læreren var budgetteret med i det skoleår, hvor læreren var fraværende.

For nyansatte på fuld tid budgetteres med 110 timer, dog 86 timer for nyansatte som ved tiltrædelsen starter i pædagogikum. Deltidsansatte budgetteres med en forholdsmæssig del heraf.

Fratræder læreren stillingen, medregnes i timeopgørelsen forskellen mellem det faktisk forbrugte timetal ved den sidst afholdte eksamen og det tilhørende budgetterede timetal til eksamensarbejde, såfremt den forbrugte tid overstiger den planlagte tid. Er det forbrugte timetal mindre end det budgetterede timetal, sker der ingen modregning.

Stk. 4. Arbejdsdage, på hvilke læreren er fraværende på grund af sygdom, omsorgsdage eller andet lovligt forfald, indgår i årsopgørelsen med den planlagte arbejdstid.

Hvis der ikke er planlagt nogen arbejdstid, indgår 7,4 timer pr. fraværsdag.

For særlige feriedage indgår altid 7,4 timer.

Stk. 5. Arbejdsdage, på hvilke læreren er planlagt fraværende på grund af barsels-, adoptions- eller fædreorlov, indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer pr. dag.

Stk. 6. Ved fravær på grund af godkendt efteruddannelse indgår den medgåede kursustid inklusive rejsetid i årsopgørelsen. Der kan dog højst medregnes 7,4 timer pr. dag.

Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 6:

Skolen kan desuden støtte anden efter- og videreuddannelse ved helt eller delvist at tildele tid til opgaven og/eller helt eller delvist dække udgifter hertil.

Stk. 7. Hvis læreren til- eller fratræder i løbet af skoleåret eller i øvrigt kun har været ansat i en del af skoleåret, sker der alene opgørelse af arbejdstiden for den del af året, hvor læreren har været beskæftiget. Ved opgørelse af timetallet for lærerens beskæftigelse anvendes beregningen som fastsat i § 14, stk. 5 og 6.

Stk. 8. § 24, stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale.

§ 25. Overtidsbetaling

Frem til 31. juli 2012 gælder endvidere § 28, stk. 8. i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (Perst. nr. 062-08).

Beordret og kontrollabelt arbejde, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte årlige arbejdstid, honoreres med overtidbetaling eller afspadsering.

Stk. 2. Ud fra en samlet vurdering af gymnasiets ressourcer afgør skolens ledelse, om overtid skal honoreres i form af overtidbetaling eller afvikles ved afspadsering.

Stk. 3. Overarbejde, der honoreres med betaling, vederlægges pr. arbejdstime med 1/1924 af den pågældendes årsbruttoløn (årsløn inkl. funktions- og kvalifikationstillæg og inkl. eget pensionsbidrag) med tillæg på 50 pct. Udbetaling af overtidbetaling foretages normalt med juli/august lønnen.

Stk. 4. Den enkelte lærer kan overføre indtil 225 overtimer (inkl. afspadseringstillæg på 50 pct.) til afvikling det følgende skoleår. Planlagt overarbejde ud over 150 timer årligt vederlægges løbende.

Stk. 5. Den enkelte lærer kan overføre indtil 150 undertimer, der tilspadseres det følgende skoleår. Time-
rne tilspadseres i forholdet 1:0,75.

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 5:

Bestemmelsen gælder også for deltidsansatte.

Stk. 6. Overarbejdet afvikles som hele dage eller sammenhængende perioder, hvis læreren ønsker det, og tjenesten tillader det.

Fratræder en lærer sin stilling, afregnes timer, som ikke er blevet afspadseret med den på fratrædelses-
tidspunktet gældende overtimesats.

Stk. 7. Såfremt en lærer fratræder eller afskediges, uden at der har fundet tilspadsering af undertimer
sted, sker der ikke løntilbageholdelse for disse timer.

Stk. 8. Herudover aftales de nærmere regler lokalt.

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 1-3 og 7- 8:

Stk. 1-3 og 7- 8 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 26. Arbejdstidsbestemte tillæg

For tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 betales følgende tillæg pr. time (forskuiddtstillæg): 22,32 kr.

Stk. 2. For tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandag indtil kl. 04.00, grundlovsdag og juleaftens-
dag ydes en ensartet weekendsats, hvor der betales følgende tillæg pr. time (weekendtillæg): 39,92 kr.

Stk. 3. Afregning af betalingssatserne foretages i 1/2 timer.

Stk. 4. Til magistre, der er fast knyttet til et studenterkursus med pligt til undervisning på et aftenhold,
ydes et ureguleret månedligt tillæg på 122,67 kr. pr. ugentlig time efter kl. 18.30.

Cirkulærebemærkninger til § 26, stk. 4:

Timer, der påbegyndes før kl. 18.30 og afsluttes senere, regnes for en halv time.

Den enkelte lærer kan højst oppebære tillæg for 12 ugentlige timer.

Stk. 5. I stedet for det i stk. 4 nævnte tillæg kan der lokalt aftales et tillæg til magistre, der er fast knyttet
til et studenterkursus med pligt til undervisning på aftenhold.

Stk. 6. Til lærere ved hf-enkeltfagskurser, hvis tjeneste er delt, ydes godtgørelse for delt tjeneste efter
bestemmelserne i aftale om natpenge mv. for tjenestemænd i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 26, stk. 1-6:

*I ulempeberegningen indgår alene den arbejdstid, der er beordret eller godkendt, herunder pauser hvor
læreren er forpligtet til at være på arbejdsstedet.*

Kostinspektører er ikke omfattet af bestemmelserne i forbindelse med deres funktion som kostinspektør.

Kapitel 4. Ferie og fravær

§ 27. Ferie mv.

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie, herunder særlige feriedage (ferieaftalen).

Cirkulærebemærkninger til § 27, stk. 1:

Medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, anses 5 ugers ferie for afholdt i sammenhæng i den periode, hvor skolen holder sommerferielukket, med 20 dage forud for den 1. august og 5 dage efter den 31. juli.

Eventuel erstatningsferie for feriehindringer (fx barsel, sygdom) lægges i forlængelse af feriehindringen/den afholdte ferie, eller efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, med mindre den kræves udbetalt i form af feriegodtgørelse, jf. ferieaftalen.

Stk. 2. Afvikling af særlige feriedage sker i henhold til reglerne i ferieaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 27, stk. 2:

Såfremt der afholdes særlige feriedage på dage, hvor der er planlagt undervisning og/eller andre opgaver, skal undervisningen og/eller opgaven flyttes til en anden dag efter skolens ledelses anvisning, jf. bestemmelsen i § 24 om opgørelse af arbejdstiden.

§ 28. Sygdom

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om, at månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

§ 29. Militærtjeneste

Funktionærlovens bestemmelser om militærtjeneste finder anvendelse. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer.

§ 30. Tjenestefrihed

De ansatte har ret til 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 forhold, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærereforening kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkninger til § 30:

De ansatte er desuden omfattet af:

- 1) Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.
- 2) Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkorting for ansatte i staten mv., der varetager ombudo. lign.

§ 31. Barns 1. og 2. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når

- a) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- b) forholdene på tjenestestedet tillader det,
- c) barnet er under 18 år, og
- d) barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

Cirkulærebemærkninger til § 31, stk. 1:

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 32. Opsigelsesvarsler mv.

For månedslønnede gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 32, stk. 1:

Tidsbegrænset ansatte, der er ansat for mindre end et skoleår eller med mindre end fuld tid, er berettiget til at opsiges arbejdsforholdet til øjeblikkelig fratræden, såfremt de pågældende på eget initiativ/via arbejdsformidlingen opnår beskæftigelse af større omfang.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse ydes også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til Gymnasieskolernes Lærerforening.

Cirkulærebemærkninger til § 32, stk. 4:

Reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) finder ikke anvendelse. Opsigelse skal derfor ske med almindeligt varsel.

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 sygedage.

Den meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af lovgivningen, fx forvaltningsloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Ansættelsesmyndigheden sender meddelelse til medlemsorganisationens hovedkontor. Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Moderniseringsstyrelsen henstiller til private selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/bortvisning, i de tilfælde, hvor partshøring ikke følger af andre bestemmelser.

Har en afskedigelse været begrundet i sygdom eller manglende timetal, og har ansættelsesforholdet ikke på forhånd været tidsbegrænset, vil der ved besættelse af ledige stillinger i gymnasieskolen blive taget særligt hensyn til den pågældende magister under forudsætning af, at den pågældende i rimeligt omfang søger de stillinger i gymnasieskolen, der opslås ledige inden for pågældendes faggruppe.

§ 33. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse

Klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter reglerne i stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 35.

Stk. 2. Klage over påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis Gymnasieskolernes Lærerforening kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og Gymnasieskolernes Lærerforening skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan Gymnasieskolernes Lærerforening kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver Gymnasieskolernes Lærerforening og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan Gymnasieskolernes Lærerforening senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem

overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Cirkulærebemærkninger til § 33, stk. 3-4:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet fx den 27. i en måned, skal Gymnasieskolernes Lærerforening anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens/organisationsaftalens parter forhandling en tirsdag, skal Gymnasieskolernes Lærerforening afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at Gymnasieskolernes Lærerforening ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 34. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 35.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 33, kan Gymnasieskolernes Lærerforening kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at Gymnasieskolernes Lærerforening afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 34, stk. 3-6:

Der henvises til bemærkningerne til § 33, stk. 3-4 om opgørelse af frister.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgivessvarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelses-myndighedens forhold, kan den pålægge ansættelses-myndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelses-myndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Cirkulærebemærkninger til § 34, stk. 10:

Anciennitet i staten mv. omfatter forudgående ansættelse ved den (amts)kommunale institution for ansatte, der er overgået til staten i forbindelse med kommunalreformen.

Stk. 11. Hvis Gymnasieskolernes Lærerforening indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 35. Bortvisning

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til Gymnasieskolernes Lærerforening. Organisationen kan inden for en frist af 1 måned kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 35, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 32, stk. 3 om underretning samt til § 33, stk. 3-4 om opgørelse af frister.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan Gymnasieskolernes Lærerforening kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 34 gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis Gymnasieskolernes Lærerforening indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 36. Frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge en godkendt plan er påbegyndt kl. 14.00 eller senere og strækker sig ud over kl. 17.00, ydes 3 timers frihed.

I stedet for afspadsering kan der, når arbejdssituationen tilsiger det, ydes et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Behovet for honorering ved betaling kan drøftes lokalt mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Afspadsering for tjeneste i aftenperioden afvikles time for time og indregnes i årsopgørelsen for det skoleår, som tjenesten omfatter.

Cirkulærebemærkninger til § 36, stk. 2:

Kostinspektører er ikke omfattet af bestemmelserne i forbindelse med deres funktion som kostinspektør.

§ 37. Godtgørelse ved ind- og udflytning af tjenestebolig

Der udbetales godtgørelse efter gældende regler om flyttegodtgørelse ved ansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse, jf. kapitel 4 i den mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer indgåede aftale om flyttegodtgørelse til

- a) ansatte, der straks ved ansættelsen ved den pågældende skole overtager hvervet med kostinspektion og flytter ind i den tilhørende tjenestebolig,

- b) ansatte, der fratræder hvervet med kostinspektion og som ansat ved den pågældende skole og fraflytter tjenesteboligen, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Der udbetales godtgørelse efter den i stk. 1 nævnte aftales kapitel 2 om flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse bortset fra §§ 15 – 19 til

- a) ansatte, der efter at være ansat ved den pågældende skole overtager hvervet med kostinspektion og flytter ind i den tilhørende tjenestebolig,
b) ansatte, der fratræder hvervet med kostinspektion og fraflytter tjenesteboligen, og
c) ansatte med hverv med kostinspektion, der pålægges at flytte fra én tjenestebolig til en anden.

Stk. 3. Til ansatte med hverv med kostinspektion, der fraflytter en tjenestebolig i forbindelse med afsked med pension, udbetales en godtgørelse svarende til 35 pct. af det fastsatte årlige boligbidrag. Samme godtgørelse udbetales til en efterlevende ægtefælle, der fraflytter tjenesteboligen.

§ 38. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen for den måned, i hvilken dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

Kapitel 7. Særlige vilkår for pædagogikumkandidater

§ 39. Uddannelsesplan

Der skal udarbejdes en uddannelsesplan.

Cirkulærebemærkninger til § 39, stk. 1:

Uddannelsesplanen skal indeholde de elementer, der fremgår af bekendtgørelsen. Uddannelsesplanen skal være et dynamisk planlægningsværktøj, således at der kan foretages justeringer i forhold til pædagogikumkandidatens faktiske forløb. Herudover kan der foretages ændringer begrundet i forhold, der ikke var kendt på planlægningstidspunktet, fx ændringer som følge af skolens planlægning, antallet af større skriftlige opgaver eller lignende.

Stk. 2. Uddannelsesplanen skal udformes således, at pædagogikumforløbets elementer, tidsplan og sammensætning kan opfyldes.

Stk. 3. For pædagogikumkandidater, der gennemfører pædagogikum delt på to skoler, skal det fremgå af uddannelsesplanen, hvor de enkelte dele gennemføres.

Kapitel 8. Timelønnede

§ 40. Anvendelse af timeløn

Ansatte, der er ansat til beskæftigelse i mindre end 1 måned, aflønnes med timeløn pr. planlagt time.

Stk. 2. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 6-9.

Stk. 3. Beordret og kontrollabelt arbejde, der strækker sig ud over 160 timer månedligt (1/12 af 1924 timer), honoreres med overarbejdsbetaling, jf. § 24 stk. 3.

§ 41. Opsigelse

Opsigelse fra den ansattes side og opsigelse fra arbejdsgivers side kan ske fra dag til dag.

§ 42. Øvrige vilkår

Timelønnede er udover bestemmelserne i kapitel 8 omfattet af overenskomstens § 1, §§ 10-12, §§ 18-22, § 26, § 27 og §§ 29-31.

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

§ 43. Interessetvist – arbejdstid

Ved uenighed om indgåelse af en lokal aftale i henhold til § 18, stk. 3 føres der hurtigst muligt en forhandling mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten på skolen med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 2. Bilægges tvisten ikke kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Ministeriet for børn og undervisning og Gymnasieskolernes Lærerforening. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 43, stk. 3:

Hvis tvisteløsningssystemet ikke virker efter hensigten, er parterne enige om at drøfte problematikken med henblik på at aftale de nødvendige ændringer.

§ 44. Opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten med tilhørende bilag har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2011 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013. Samtidig ophæves overenskomst af 1. oktober 2008 (Perst. nr. 062-08).

København, den 10. februar 2012

Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschly
Endre Szöcs

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Sofie Plesner

Generelle aftaler

De ansatte er endvidere omfattet af følgende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 er indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

- 1) Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelses-sammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 27/5 2005 (Perst.nr. 015-05).
- 2) Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
- 3) Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
- 4) Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).
- 5) Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
- 6) Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 9/6 2008 (Perst.nr. 014-08).
- 7) Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
- 8) Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
- 9) Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst. 015-08).
- 10) Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08).
- 11) Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
- 12) Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/8 2011 (Perst.nr. 043-11).
- 13) Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
- 14) Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst.nr. 024-11).
- 15) Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst.nr. 025-11).
- 16) Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 8/6 2011 (Perst.nr. 022-11).
- 17) Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 7/6 2011 (Perst.nr. 021-11).
- 18) Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. 29/6 2005 (Perst.nr. 036-05).

Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter følgende uddannelser, jf. § 1, stk. 1:

cand.interpret.

cand.ling.merc.

cand.mag.

cand.phil.

cand.pæd.

cand.scient.

cand.stat.

cand.theol.

dr.phil.

dr.scient.

lic.phil.

lic.scient.

mag.art.

mag.scient. samt

cand.comm. med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfunds-fag som overbygningsfag.

Vilkår for ansatte, der ikke opfylder betingelserne for ansættelse efter overenskomstens § 1, stk. 1 og 2

- 1) Andre akademikere (herunder bachelorer) end de i § 1, jf. bilag 2 anførte, ansættes i henhold til overenskomsten med vedkommende faglige organisation, men der ydes tillæg og overtimebetaling efter reglerne i denne overenskomst, ligesom reglerne i overenskomstens kap. 3 om arbejdstidsregler følges.

For ledere følges dog bestemmelserne om løn- og arbejdstid i bilag 7.

- 2) Efter ansættelsesmyndighedens beslutning kan lærere, der i skoleåret 1989/90 og som forud herfor i en længere ansættelsesperiode har været ansat som timelærer B, bevare den hidtidige aflønning og øvrige ansættelsesvilkår.
- 3) Kunstpædagoger aflønnes efter løntrin 2, jf. overenskomsten § 7.
- 4) Akademikere, der er tjenestemand- eller tjenestemandslignende ansat - uden for gymnasieskoleområdet - efter lønramme 16/21/29/31 og 34, kan ved ansættelse som vikar i gymnasieskolen, studenterkursus eller hf-kursus aflønnes efter denne lønramme. Som eksempler herpå kan nævnes seminarieadjunkter/-lektorer og præster i folkekirken.

Tilsvarende gælder for studielektorer (løn-/skalatrin 49) og rektorer (løn-/skalatrin 50 og 51), der læser vikartimer ved en anden skole end, hvor de har hovedstilling.

- 5) Lærere, der alene ansættes til instrumentalundervisning af hf-elever, er ikke omfattet af overenskomsten. Disse lærere ansættes efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, med aflønning efter timesats III.
- 6) For andre end de i nr. 1 - 5 nævnte lærere, der er ansat tidsbegrænset, udgør lønnen 80 pct. af trin 1 inkl. eget pensionsbidrag, jf. § 6. Der skal ikke indbetales/tilbageholdes pensionsbidrag for ansatte, der aflønnes efter denne bestemmelse.

For de i pkt. 3, 4 og 6 nævnte stillingskategorier gælder overenskomstens bestemmelser med de anførte ændringer.

Lønssystem og kompetenceudvikling

Lønssystemet samt strategisk og systematisk kompetenceudvikling har på gymnasie- og hf-området bl.a. til hensigt at understøtte den løbende kvalitetsudvikling af skolerne. Den forudsatte udvikling i retning af nye lærerroller og nye undervisningsformer stiller øgede krav til, at lærernes faglige og personlige kvalifikationer løbende vedligeholdes og udvikles.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Det er et fælles anliggende for ledelse og lærere, at den enkelte løbende udvikler kompetencer, der sikrer såvel skolens behov for kvalitetsudvikling og effektiv opgavevaretagelse som lærerens udvikling.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i AC's og Moderniseringsstyrelsens Udvalg (APU) (www.sckk.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, fx via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte skoles personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på kortere og længere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU/MIO) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling

- 1) fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
- 2) drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
- 3) fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

SU/MIO (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, fx hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder fx seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling, jf. bilag 1, pkt. 15.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Lønssystemet kan understøtte denne udvikling ved at sætte fokus på kerneydelsen, undervisning, bl.a. ved, at tillægssystemet indeholder mulighed for at honorere såvel lærernes kompetencer som faglige udvikling.

Herudover kan lønssystemet fremme udviklingen af lærernes funktioner og skabe en klarere sammenhæng mellem de funktioner, som lærerne varetager, og lønnen.

Formålet med lønssystemet er endvidere både at skabe sammenhæng mellem job og løn og at kunne tiltrække og fastholde akademisk arbejdskraft på gymnasie/hf-området.

Udgangspunktet for de nye lønsystemer er, at løndannelsen, herunder etableringen af sammenhæng mellem personale- og lønpolitik, skal ske lokalt på det enkelte gymnasium/hf mv. Skolens lønpolitik kan udformes i fællesskab af ledelsen og tillidsrepræsentanterne eksempelvis i regi af et lønudvalg. I lønpolitikken fastlægges de overordnede principper for anvendelse af lønssystemet, herunder de generelle kriterier for tildeling af tillæg.

For at fungere efter hensigten bør lønpolitikken være bredt accepteret. Funktions- og kvalifikationstillæg bør anvendes gennemskueligt, forudsigeligt og fleksibelt.

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen består af kvalifikationstillæg, funktionstillæg og resultatløn.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale med særlig vægt.

Funktionstillæg

Funktionstillæg kan knyttes til varetagelse af særlige funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, og som ligger ud over de funktioner, der forudsættes honoreret via basislønnen.

Det kan eksempelvis være varetagelsen af konkrete pædagogiske, undervisningsmæssige og administrative opgaver. Funktionstillæg kan anvendes til at understøtte udviklingen og det professionelle arbejde på skolen/kurset.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres fx på gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser, udviklingsarbejde og personlige kompetencer.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Herudover kan ønsker om at rekruttere eller fastholde en ansat udløse kvalifikationstillæg.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Resultatløn

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

Forhåndsftaler

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelse af eksisterende tillæg.

I aftaler om anvendelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Der henvises i øvrigt til bilag 5.

Forhandlingssystemet (lønsystemet)

Lønsystemet er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

*I. Forhandlingsniveauer***1. Centralt niveau**

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. overenskomstens §§ 8-9, indgås mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening.

2. Lokalt niveau

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

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultat baserede lønordninger for *såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de lokale forhandlinger

Det forudsættes, at der på det enkelte gymnasium, studenter- eller hf-kursus aftales rammer for

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for skolens/kursusets ledelse samt lokale repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening med henblik på at fastlægge disse rammer.

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

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

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

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

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Ministeriet for børn og undervisning og Gymnasieskolernes Lærereforening. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærereforening. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationens forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærereforening, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem de enkelte skoler/kurser og Gymnasieskolernes Lærereforening eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, jf. hovedaftalens § 7. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. Aftaler om tillæg til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som personlige ordninger.

Tillæg ydet i henhold til aftaler, der er indgået før 1. april 2003 opretholdes som personlige ordninger, med mindre andet er aftalt.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, fx hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Overgangsbestemmelser i forbindelse med nyt lønsystem pr. 1. april 2000

1. Indplacering i nyt lønsystem pr. 1. april 2000 tager udgangspunkt i AC-basislønsystemet og sker efter anciennitet pr. 31. marts 2000.

2. Alle ansatte bevarer under forudsætning af bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. deres nuværende samlede løn ved overgang til nyt lønsystem.

Cirkulærebemærkninger:

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af basisløn, funktionstillæg og kvalifikationstillæg. I det omfang elementerne medfører en højere løn end hidtil, sker aflønningen efter den højere løn. I det omfang elementerne samlet medfører en lavere løn end hidtil, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Bevarelse af løn pr. 31. marts 2000 omfatter alle lønelementer, herunder aftaler om lokalløn mv. Hvis der er tale om midlertidige ordninger for de ansatte, ophører de efter indholdet i den lokale aftale. Alle løndelev, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Løndelev, som hidtil har været pensionsgivende, er fortsat pensionsgivende.

Den personlige løngaranti og overgangsordningen beregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesbrøken ved overgang fra nedsat til fuld tid og omvendt.

3. Med virkning fra 1. april 2000 er der som overgangsordning givet årlige pensionsgivende tillæg til ansatte:

	Årligt grundbeløb
Trin 10	7.600 kr.
Trin 11	17.800 kr.
Trin 12	27.300 kr.
Trin 13	27.300 kr.
Trin 14	22.800 kr.
Trin 15	13.900 kr.

Til ansatte, der pr. 31. marts 2000 var på trin 16, med min. 21 års lønanciennitet og som oppebar tillæg i henhold til pkt. 4 (stort gymnasietillæg) i bilag 5, til overenskomsten af 18. januar 2000 udgør tillægget pr. 1. april 2003 2.490 kr. ekskl. pensionsbidrag.

4. Der kan efter lokal aftale ske modregning i de aftalte overgangstillæg.

Protokollat om stillinger for pædagogisk ledelse ved rektorledede institutioner for gymnasiale uddannelser

Protokollatet supplerer og/eller fraviger overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

§ 1. Dækningsområde mv.

Protokollatet finder anvendelse for pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved rektorledede gymnasieskoler mv.

Stk. 2. Fra overenskomstens udsendelse kan gymnasieskolerne kun ansætte ledere efter dette protokollat.

Stk. 3. Besættelse af lederstillinger efter nærværende protokollat sker efter reglerne om offentligt opslag.

§ 2. Ledelsesstruktur

Ledelsesstrukturen for pædagogisk ledelse omfatter 2 stillingsgrupper. Skolen kan frit oprette og besætte stillinger i de 2 stillingsgrupper, idet indplacering i stillingsgruppe foretages af skolen ud fra en samlet vurdering af stillingens indhold og placering i organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1.:

Protokollatet begrænser ikke mulighederne for at aftale funktionstillæg for lærere, der varetager ledelsesmæssige funktioner.

Stk. 2. En lederstilling efter nærværende protokollat kan alene oprettes, hvis stillingsindholdet i overvejende grad omfatter pædagogiske, ledelsesmæssige funktioner.

§ 3. Løn

Lønssystemet omfatter en basisløn og en tillægsdel.

Stk. 2. Lønnen i de 2 stillingsgrupper udgør:

	niveau 31. marts 2012
Stillingsgruppe 1	Basisløn 484.944 kr.
Stillingsgruppe 2	Basisløn 430.421 kr.

Fra 1. august 2012 erstattes § 3, stk. 2 med følgende bestemmelse:

"Basislønnen aftales efter forhandlingsreglerne i § 6 inden for nedennævnte intervaller (i årligt grundbeløb, niveau 31.marts 2012):

Basisløninterval:

Stillingsgruppe 1 kr. 485.345 – 511.173

Stillingsgruppe 2 kr. 450.909 – 472.431

Pædagogiske ledere i stillingsgruppe 1 og stillingsgruppe 2, der er ansat inden 1. august 2012, overføres pr. 1. august 2012 til basislønintervallet på henholdsvis 485.345 kr. og 450.909 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31.marts 2012)."

§ 4. Tillæg

Ud over basislønnen efter § 3 kan der lokalt aftales midlertidige eller varige funktions- og kvalifikationsstillæg med henvisning til en stillingsindehavers konkrete funktioner og/eller personlige kvalifikationer.

§ 5. Engangsvederlag

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan fx ydes som

- a) Honorering af særlig indsats
- b) Resultatløn
- c) Honorering af merarbejde.

§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg

Aftaler om varige og midlertidige tillæg efter § 4 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Stk. 2. Resultatet af forhandlingen indsendes til Gymnasieskolernes Lærerforening til godkendelse.

Stk. 3. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og Gymnasieskolernes Lærerforening.

§ 7. Arbejdstid

Lønnen efter §§ 3 og 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Evt. merarbejde kan honoreres efter bestemmelsen i § 5.

§ 8. Lønregulering

Lønnen efter §§ 3 og 4 reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 9. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 13 af basisløn, jf. § 3, varige tillæg efter § 4 samt midlertidige tillæg efter § 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

§ 10. Overgangsordning

Ved overgang til en stillingsstruktur efter nærværende protokollat, indplaceres ledende inspektor i stillingsgruppe 1 med bevarelse af hidtidig løn.

Stk. 2. Opsigelse af hvervet som øvrig inspektør i forbindelse med skolens beslutning om overgang til ny ledelsesstruktur kan – hvis det ikke jf. bilag 8 § 2, stk. 2 sker med 4 måneders varsel til udgangen af juli – ske med det individuelle opsigelsesvarsel, jf. overenskomstens kapitel 5.

§ 11. Fravigelse af overenskomsten

Følgende bestemmelser i overenskomsten finder ikke anvendelse:

Kapitel 2, §§ 5-12 og § 14 stk. 2-5

Kapitel 3

Kapitel 6, § 36

Kapitel 7

Kapitel 8

Kapitel 9, § 44.

§ 12. Ikrafttræden mv.

Protokollatet træder i kraft 1. april 2011 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af marts måned, dog tidligst 31. marts 2013.

København, den 10. februar 2012

Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschly
Endre Szöcs

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Sofie Plesner

Inspektor

§ 1. Ansættelse af inspektorer

Der kan fra overenskomstens udsendelse ikke ansættes inspektorer.

§ 2. Ledende inspektor

Ledende inspektor er stedfortræder for rektor. Opsigelse sker i overensstemmelse med de sædvanlige regler, jf. overenskomstens kapitel 5.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Titlerne ledende inspektor og inspektor kan ændres efter behov.

Stk. 2. Hverv som inspektor kan gensidigt opsiges med 4 måneders varsel til udgangen af juli. Inspektorer skal have undervisningsopgaver som en del af deres arbejde.

§ 3. Løn og tillæg

Ledende inspektorer indplaceres på overenskomstens løntrin 5.

Stk. 2. Til ledende inspektor ydes følgende pensionsgivende tillæg:

Ved skoler med under 700 elever 131.590 kr.

Ved skoler med 700 elever og derover 150.988 kr.

Der kan ikke samtidig oppebæres tillæg efter overenskomstens § 9.

§ 4. Tid til ledelsesopgaver

Til stillingen som ledende inspektor anvendes mindst 1120 timer til ledelsesopgaver.

Stk. 2. Til stillingen som ledende inspektor (ud over de 1120 timer) og til hvervene som inspektor afsættes samlet mindst følgende årlige timetal pr. skole/kursus:

Indtil 200 elever: 3, 5 time pr. elev.

201 elever og derover: 275 timer + 3,5 time pr. elev

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:

Elevtallet ved skolen/kurset opgøres pr. den 1. september. Enkeltfagskursister omregnes til fuldtidskursister og medregnes ved opgørelsen af elevtallet. Omregning sker ved at dividere det samlede elevtimetal med 925.

Rektor fastlægger fordelingen af ledelsesopgaver mellem ledende inspektor og inspektorer.

§ 5. Overtid

For ledende inspektor kan der alene ske afspadsering af eventuelle overtimer. Afspadsering sker i forholdet 1:1. Som et alternativ eller i kombination med afspadsering kan der til ledende inspektor ydes engangsvederlag som honorering af særlig indsats eller honorering af merarbejde. Vederlaget fastsættes af ledelsen efter drøftelse med den ledende inspektor.

Stk. 2. Ledende inspektorer er ikke omfattet af seniorordningen i § 23.

Protokollat om rekvireret undervisning

Denne rammeaftale omfatter alle former for ekstern/sektoroverskridende undervisning og dermed såvel undervisning i henhold til Ministeriet for børn og undervisnings bekendtgørelser om hf og gymnasiet som undervisning, der tilrettelægges lokalt.

For den rekvirerede undervisning fastsættes følgende:

1. Undervisning i henhold til gældende bekendtgørelser honoreres ifølge bestemmelserne i overenskomsten.

Der føres separat regnskab for disse timer.

2. Til undervisning, der ikke finder sted i henhold til bekendtgørelse, fastsættes tildelingen af tid ved lokal aftale.

3. Øvrige forhold forhandles lokalt.

4. Det aftales, hvorvidt timerne for den enkelte lærer indgår i årsopgørelsen, jf. overenskomstens § 24, stk. 1, eller om timerne honoreres særskilt.

København, den 10. februar 2012

Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschly
Endre Szöcs

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Sofie Plesner

Protokollat om godtgørelse for transporttid ved hf-enkeltfagskurser

For lærere, der som led i ansættelsesforholdet, har pligt til at udføre pålagt arbejde på flere tjenestesteder samme dag, gælder følgende bestemmelser:

I tilfælde, hvor transporttiden ikke indgår i arbejdstiden, ydes for de dage, hvor transporten mellem faste tjenestesteder sammenlagt er over 8 km godtgørelse efter stk. 2.

Stk. 2. Udgør den samlede transport mellem 8 km og 30 km pr. dag, ydes en godtgørelse på 142 kr. pr. dag. For hver påbegyndt 30 km herudover, gives en godtgørelse på 71 kr. pr. dag.

Den i stk. 2 nævnte godtgørelse er angivet i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

København, den 10. februar 2012

Gymnasieskolernes Lærerforening
Gorm Leschly
Endre Szöcs

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Sofie Plesner

Apparatoptilling

Dette bilag gælder indtil 31. juli 2012. Pr. 1. august 2012 gælder overenskomstens § 8, stk. 4.

Apparatoptilling

§ 1. For apparatoptilling ydes timetillæg efter stk. 2 - 4 pr. klasse/hold årligt i følgende fag:

Apparatoptilling

§ 2. Gymnasieklasser.

Fag	Niveau	Timer pr. forløb pr. klasse/ hold
Biologi	C→B	37
	B→A	74
Fysik	0→C	56
	C→B	56
	B→A	74
Kemi	C→B	37
	B→A	74
Kunstnerisk Fag (billedkunst/medie-fag/musik)	0→C	19

§ 3. Hf-klasser.

Fag	Niveau	Timer pr. forløb pr. klasse/ hold
Biologi	C→B	37
	B→A	74
Fysik	0→C	56
	C→B	56
	B→A	74
Kemi	C→B	37
	B→A	74

Fag	Niveau	Timer pr. forløb pr. klasse/ hold
Naturvidenskabelig faggruppe til fordeling lokalt	0→C	37
Billedkunst	0→C	19
Mediefag	0→C	19
Musik	0→C	19

På HF-enkeltfag fordeles 37 timer for hver 2 hold på kemi C og/eller biologi C.

§ 4. Studenterkursusklasser.

Fag	Niveau	Timer pr. forløb pr. klasse/ hold
Biologi	C→B	37
	B→A	74
Fysik	0→C	37
	C→B	37
	B→A	74
Kemi	C→B	37
	B→A	74