

Udskriftsdato: 31. december 2025

CIR1H nr 9630 af 01/07/2019 (Historisk)

Cirkulære om organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen,
j.nr. 2018-5001

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9631 af 01/07/2019

Cirkulære om organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 24. juni 2019 indgået vedlagte organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

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

Parterne har formuleret et bilag til organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler vedr. underviserarbejdstid, jf. bilag 1b.

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

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

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilag 1a kan ikke behandles efter de fagretlige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

4. I aftale for ledere og lærere ved produktionsskoler er sket følgende ændringer:

Der er tilføjet et nyt § 5, stk. 5, med følgende ordlyd:

”Stk. 5. Til ledere ydes med virkning fra 1. oktober 2018 et pensionsgivende tillæg på 1.200 kr. i årligt grundbeløb.”

Tillægget i aftalens § 6, stk. 2, er med virkning fra 1. oktober 2018 ændret til 11.250 kr.

5. Det er præciseret, at lærere, der underviser ved produktionsskoler i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov og i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse, er omfattet af organisationsaftalens dækningsområde.

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

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

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. juli 2019 og har virkning fra den 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 2. juli 2015 om organisationsaftale for ledere og lærere ved produktions-skoler (Modst. nr. 034-15).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, den 1. juli 2019

SARA MAJ THEDE

Organisationsaftale for ledere og lærere ved produktionsskoler

-

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

1. I forhold til fællesoverenskomstens §§ 17 – 19 vedrørende opsigelse og afsked mv. fraregnes juli måned i de angivne tidsfrister.
2. Fællesoverenskomstens § 16, stk. 6 om samtidig skriftlig meddelelse om afsked til organisationen finder ikke anvendelse.

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

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen finder anvendelse for ledere, lærere og ansatte med andre elevrettede pædagogiske funktioner ved produktionsskoler, for tiden omfattet af Lovbekendtgørelse nr. 456 af 23. maj 2012 om produktionsskoler.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter endvidere lærere ved produktionsskoler, der som en del af deres ansættelse underviser i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov og i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse.

§ 2. Ansættelse og afskedigelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale kan ske som

1. Fast ansættelse
2. Tids- eller opgavebegrænset ansættelse
3. Timelønnet ansættelse, jf. afsnit II.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning. Tidsbegrænset ansættelse, hvor ansættelsesforholdet automatisk ophører på et givet tidspunkt, kan eksempelvis benyttes ved:

1. *Vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende)*
2. *Vikariater ved sygdom*
3. *Varetagelse af bestemte tidsbegrænsede projekter og opgaver.*
4. *Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 12.*
5. *Usikkerhed om budget, elevtilgang, skolens organisationsforhold mv. kan ikke begrunde en tidsbegrænset ansættelse.*

Ved tidsbegrænset ansættelse anbefales skolen at tage kontakt til de forhandlingsberettigede parter.

Stk. 2. I forbindelse med afskedigelse anvendes forvaltningslovens regler om partshøring.

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

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

I forbindelse med afskedigelse eller bortvisning, skal den ansatte og Uddannelsesforbundet eller Uddannelseslederne gennem en partshøring have mulighed for at kontrollere og kommentere ansættelsesmyndighedens beslutningsgrundlag før, der træffes endelig beslutning.

Ansættelsesmyndigheden bør fastsætte en rimelig frist for partshøringen, normalt ikke under 14 dage, og kan, såfremt fristen for besvarelsen overskrides, træffe afgørelse om afskedigelse mv.

Reglerne om partshøring findes i forvaltningslovens §§ 19 og 20.

Manglende partshøring medfører, at afskedigelsen er ugyldig, medmindre ansættelsesmyndigheden kan godtgøre, at manglen er konkret uvæsentlig.

Meddelelsen om påtænkt afskedigelse eller bortvisning skal være skriftlig, og i øvrigt anbefales det i overensstemmelse med forvaltningslovens dokumentationskrav at hele proceduren ved afskedigelse mv. er skriftlig.

Som konsekvens heraf vil fællesoverenskomstens bestemmelse om samtidig skriftlig meddelelse om afsked til organisationen, jf. § 16, stk. 5, ikke finde anvendelse. Undervisningsministeriet anbefaler skolerne, at de i sager hvor der træffes en afgørelse, gør notat om indholdet af mundtlige oplysninger vedrørende en sag faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse.

I. Månedslønnede

§ 3. Arbejdstid for lærere

Lærere følger efter lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

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

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 4:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Med indførelse af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringssystem.

Der henvises herudover til bilag 1a og 1b.

Stk. 5. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 4. Arbejdstid for ledere

Ledere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten. Ledere er omfattet af bestemmelserne om merarbejdsgodtgørelse.

Stk. 2. Viceforstandere og afdelingsledere, som er tillagt mindre end 1040 timer til ledelsesmæssige og pædagogisk/administrative opgaver, er dog omfattet af § 3.

§ 5. Løn til ledere

Ledere aflønnes efter et decentralt intervallønssystem.

Et interval, jf. stk. 2, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

Lønintervaller

Stk. 2. Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb inden for følgende beløbsrammer:

Stillingsbetegnelse	Årselevtal	Grundbeløb kr.
Forstander	99,9 og derunder	409.057 – 495.954
	100 og derover	453.619 – 536.060
Viceforstander	24-99,9	360.563 – 429.896

og afdelingsledere 100 og derover 391.887 – 462.532

Skolens størrelse, målt ved antal årselever, er afgørende for, hvilket interval, der skal anvendes ved aflønning af en leder.

Omregning til aktuelt lønniveau sker ved at opregne den aftalte intervalløn med den til en hver tid værende reguleringsprocent/-faktor for de statslige lønsatser.

Ansatte, der overgik til intervallønsystemet pr. 1. april 2000 og som følge heraf oppebærer et personligt tillæg, bevarer dette tillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2:

En årselev opgøres som 1 elev i 30 timer om ugen i 42 uger. Skolens aktiviteter vedrørende indtægtsdækket virksomhed mv. indgår i grundlaget for indplaceringen.

Stk. 3. Til viceforstandere og afdelingsledere på afdelinger, der har 24 årselever eller flere og derudover er geografisk adskilt fra hovedskolen, ydes et pensionsgivende tillæg på 21.000 kr. i årligt grundbeløb.

Indplacering og lønfastsættelse

Stk. 4.

1. Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til Uddannelseslederne med udkast til aftale (efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til aflønning også fremsættes af organisationen over for skolens bestyrelse). Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 12 arbejdsdage (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig og organisationen tilbage sender aftalen med underskrift.
2. Den aftalte aflønning for allerede ansatte kan ændres ved aftale efter tilsvarende retningslinjer. Såfremt der ikke opnås enighed, er den hidtidige aftale om aflønning fortsat gældende.
3. I forbindelse med nybesættelse af en stilling skal stillingsopslaget angive lønintervallets bund og top, ligesom skolerne kan angive deres udspil til lønniveau.

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:

Formålet med lønsystemet for ledere ved produktionsskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til lederen og dennes kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

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

Lærernes Centralorganisation har oplyst, at man tilsvarende har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Uddannelseslederne.

Lønnen fastsættes herefter ved aftale mellem skolens bestyrelse og Uddannelseslederne.

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg uden for intervallet.

Ledere er ikke omfattet af aftalen om chefløn.

Hele den aftalte løn inden for intervallet er pensionsgivende.

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

Der er i bilag 1b til denne organisationsaftale angivet eksempler på elementer, der kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

Stk. 5. Til ledere ydes med virkning fra 1. oktober 2018 et pensionsgivende tillæg på 1.200 kr. i årligt grundbeløb.

§ 6. Løn til lærere

Lærere aflønnes på skalatrinene 29, 31, 34, 37, og 39.

Stk. 2. Ud over lønnen efter stk. 1 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 10.400 kr. i årligt grundbeløb.

Pr. 1. oktober 2018 udgør tillægget 11.250 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 3. Til lærere ydes der et ulempetillæg på 3.015 kr. i årligt grundbeløb. Der ydes ikke herudover nogen form for arbejdstidsbestemte ulempeydelse.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 3:

Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, jf. aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten § 13 (dagarbejdere) og § 17, herunder aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler (døgnarbejdere). Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4. Til lærere, der varetager særlige arbejdsfunktioner, fx tilsyns- og tilkaldeordninger, ved dyrehold, landbrug, gartneri mv., kan der ydes et særligt tillæg på indtil 14.000 kr. i årligt grundbeløb.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 4:

Ved fastsættelsen af tillæggets størrelse indgår bl.a. en vurdering af arbejdsfunktionens karakter og omfang. Anvendelsen af bestemmelsen er ikke begrænset til de i teksten nævnte eksempler.

Stk. 5. Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

§ 7. Lønanciennitet

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

Stk. 2. Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet.

Stk. 3. Tidligere beskæftigelse ved produktionsskolevirksomhed medregnes i lønancienniteten.

Stk. 4. Skolen kan tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 5. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

§ 8. Pension

Skolen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 17,3 pct. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn.

§ 9. Funktion i højere stilling

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

Stk. 2. Ved funktion i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 5, beregnes funktionsvederlaget i forhold til den løn, der konkret aftales for den pågældende efter bestemmelserne om intervalløn. Der forudsættes enighed med den ansatte om et lønforslag, der sendes til Uddannelseslederne, jf. § 5, stk. 4, punkt 1. Opnås der ikke enighed med Uddannelseslederne, er den ansatte dog forpligtet til midlertidigt at fungere i den pågældende stilling i funktionsperioden, dog maksimalt 6 måneder. Funktionsvederlaget beregnes i så tilfælde i forhold til det lønforslag, der er fremsendt til organisationen.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, kan en ansat i indtil 3 måneder pålægges at fungere i en højere stilling, der er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 5, med et funktionsvederlag fastsat efter bestemmelsen i stk. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

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

II. Timelønnede

§ 10. Ansættelse

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

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

§ 11. Løn

Arbejdstimelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 6, jf. § 7.

§ 12. Opsigelse

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

III. Ikrafttrædelse og overgangsordning

§ 13. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997

Lærere og ledere, der var ansat ved produktionsskolen før 1. april 1997, og som i henhold til §§ 16-18 i organisationsaftale af 7. august 1998 for ledere og lærere ved produktionsskoler er omfattet af særlige, personlige overgangsvilkår vedrørende løn og pension, følger fortsat disse overgangsvilkår, jf. dog § 5 i organisationsaftalen af 7. august 1998.

Disse bestemmelser i aftalen af 7. august 1998 er optaget som bilag 3 i organisationsaftalen.

§ 14. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 30. juni 2015 for ledere og lærere ved produktionsskoler.

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

København, den 24. juni 2019

Lærernes Centralorganisa-
tion

**Anders Bondo Christen-
sen**

Finansministeriet,

Moderniseringsstyrelsen

Sara Maj Theede

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

-

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

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

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

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

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

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

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

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

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

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

Opgaveoversigten

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

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

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

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

Kvalitet i opgaveløsningen

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

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

Arbejds miljø og social kapital

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

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

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

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

God start på lærerlivet

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

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

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

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

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

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

Opfølgning og evaluering

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

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

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

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

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

Underviserarbejdstid - OK18

-

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

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

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

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parters ressourcer.

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

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

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

Eksempler på kriterier til anvendelse af fastlæggelse af lønnen til ledere

-

Formålet med et nyt lønsystem for ledere ved produktionsskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til lederen og dennes kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Følgende eksempler på elementer kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret:

Stillingens kompetence

- a) Kompetencefordelingen mellem skolens bestyrelse og skolens leder(e)
- b) Omfanget og arten af beslutningskompetence
- c) Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- d) Økonomisk kompetence
- e) Særlige krav til stillingen

Skolens/stillingsområdets størrelse og kompleksitet

- a) Skolens samlede omsætning
- b) Skolens struktur
- c) Skolens uddannelses- og produktionsprofil, evt. kursusvirksomhed, indtægtsdækket virksomhed
- d) Antal ansatte
- e) Antal og sammensætning af elever
- f) Specialundervisning og elever under den frie ungdomsuddannelse

Kvalifikationer

- a) Erfaring i stillingen og erfaring fra andre områder af særlig betydning for varetagelse af stillingen
- b) Faglige kvalifikationer, herunder målrettet efter- og videreuddannelse
- c) Personlige kvalifikationer og lederegenskaber

Særlige opgaver og funktioner

- a) Pædagogiske udviklingsopgaver
- b) Udvikling af skolens egenart og profil
- c) Eksterne kontakter, herunder lokalt og internationalt samarbejde
- d) Kursusvirksomhed
- e) Personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- f) Forsøg og udviklingsarbejde
- g) Særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver
- h) Særlige ulemper

Rekruttering og fastholdelse

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

Oversigt over overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997

-

Overgangsordning, løn**§ 16. Ledere**

Forstandere og andre ledere indplaceres ved overenskomstens ikrafttræden lønmæssigt efter antal årselever i 1996.

Har lederen/lederne hidtil oppebåret en højere aflønning end lønnen efter overenskomstens § 5, bevares den hidtidige aflønning som en personlig ordning.

§ 17. Lærere

Lærere, der var ansat ved skolen forud for overenskomstens ikrafttræden, indplaceres på det løntrin, hvor den pågældende vil oppebære en samlet løn, dvs. inkl. tillæg efter § 7, stk. 1, der er lig med eller - såfremt den størrelse ikke eksisterer - nærmest over den faste løn, læreren hidtil har oppebåret inkl. tillæg. Har den hidtidige løn været højere end lønnen på skalatrin 37 inkl. tillæg, indplaceres læreren på slutløn (skalatrin 37), jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2. For lærere, der hidtil har været skalatrins aflønnet, foretages beregningen af lærerens hidtidige løn på grundlag af lønningerne på de statslige skalatrin og med anvendelse af den for staten gældende procentregulering på indplaceringstidspunktet.

Stk. 3. Oprykning sker efter 2 år, dog senest på det tidspunkt, hvor den pågældende efter det hidtidige lønforløb ville have opnået en løn, der var højere end efter det nye lønforløb inkl. tillæg.

Stk. 4. Lærere, der forud for overenskomstens ikrafttræden har været ansat i henhold til en kollektiv overenskomst for skolen, kan inden udgangen af maj 1997 vælge at forblive i det hidtidige lønforløb som personlig ordning.

Stk. 5. Lærere, der indplaceres efter stk. 1, og som inkl. tillæg efter § 7, stk. 1, pr. 31. marts 1997 vil oppebære en løn, der er lavere end lønnen pr. 30. marts 1997, oppebærer et personligt tillæg, der udgør forskellen mellem lønnen pr. 31. marts 1997 og lønnen pr. 30. marts 1997. Tillægget nedsættes i takt med samtlige fremtidige lønstigninger og lønreguleringer, indtil det er helt bortfaldet.

Stk. 6. Lærere, der hidtil har oppebåret et højere funktionstillæg end rammen efter § 7, stk. 2, kan bevare det højere funktionstillæg som en personlig ordning. I sådanne tilfælde ses bort fra funktionstillægget ved indplacering efter stk. 1-5.

§ 18. Overgangsordning, pension

For ansatte, der forud for overenskomstens ikrafttræden ikke var omfattet af en pensionsordning, eller var omfattet af en pensionsordning, hvor bidraget udgjorde under 6 pct., udgør pensionsbidraget pr. 1. april

1997 6 pct. fordelt med 2 pct. i egetbidrag og 4 pct. i arbejdsgiverbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn opregnet med 100/98. Pr. 1. april 1998 forhøjes det samlede pensionsbidrag til 12,9 pct., jf. § 9.

Stk. 2. For skoler, der forud for overenskomstens ikrafttræden var omfattet af en pensionsordning, hvor det samlede bidrag udgjorde mere end 12 pct., indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension med de hidtidige bidragsprocenter, dog maksimalt 15 pct.

For ansatte, der forud for overenskomstens ikrafttræden var aflønnet efter skalatrin 39 eller højere, og som efter overenskomstens ikrafttræden aflønnes efter et lavere skalatrin, beregnes pensionen efter det hidtidige grundlag.