

Udskriftsdato: 10. januar 2026

CIR1H nr 9632 af 08/07/2019 (Historisk)

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

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen,
j.nr. 2019-415

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9962 af 19/11/2021

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

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening har indgået vedlagte overenskomst af 20. juni 2019 for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

2. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er der aftalt følgende ændringer med virkning fra 1. april 2018:

a) Besættelse af lederstillinger efter protokollat om stillinger for pædagogisk ledelse ved rektorledede institutioner for gymnasiale uddannelser (bilag 7) skal pr. 1. januar 2019 ske efter aftale om ansættelse af chefer ved institutioner for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

b) I Resultatet af forhandlinger mellem ministeren for offentlig innovation og Akademikerne, pkt. III. 1 fremgår, at: ”Parterne er enige om, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag. Retten til betalt spisepause bortfalder således ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale § 7, nr. 1, 2. pkt., har følgende formulering: ”Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet”. En tilsvarende bestemmelse indsættes i akademikeroverenskomsten og øvrige overenskomster, der ikke indeholder bestemmelser om spisepause, således at retten også ekspliciteres på disse områder. I den forbindelse bemærkes følgende: Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen. Parterne er endvidere enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.”

c) Nyuddannede akademikere, der ansættes pr. 1. april 2018 eller senere og indplaceres på basislønstart-trin, får ret til fem fridage i det første ansættelsesår.

d) Pr. 1. april 2020 oprykkes ansatte fra ATP-sats F til ATP-sats A.

e) Kravet om, at der skal indgås en iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, inden der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid, er afskaffet. Overenskomstens hidtidige § 17, stk. 1, er derfor ophævet.

3. Der er i forbindelse med aftaleredigeringen foretaget ændringer i aftalens § 34 om anvendelse af timeløn.

4. Det blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2013, at gymnasieskoler mv. etablerer et system til løbende registrering af arbejdstiden.

5. Overenskomsten afløser overenskomsten af 29. marts 2016 mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening.

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

7. Basisløn og tillæg mv. er i overenskomst og bilag anført i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 8. juli 2019 og har virkning fra den 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 1. april 2016 om overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv. (Modst.nr. 015-16).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, den 8. juli 2019

KATRINE DALL OXFELDT

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 pædagogisk faglige koordinatore, jf. bilag 8, ved statslige, selvejende og private gymnasieskoler, studenterkurser samt hf-kurser, herunder ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning, 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.

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 der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved det almene gymnasium, opnår stillingsbetegnelsen lektor, når vedkommende kommer på sluttrin.

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. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.

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:

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 arbejdstiden 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.

Stk. 2. Der skal i videst muligt omfang oprettes tidsbegrænsede stillinger. Skolen/kurset skal kunne dokumentere, at den har sammenstykket det mulige antal tidsbegrænsede stillinger.

Stk. 3. Tidsbegrænset ansættelse kan være begrundet i barsel, sygdom, orlov, ferie, borgerligt ombud samt tidsbegrænsede projekter og opgaver mv.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. 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. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationsstillæg samt resultatløn, jf. §§ 8, 9 og 10.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:

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

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.

Stk. 2. Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved det almene gymnasium, opnår stillingsbetegnelsen lektor, når vedkommende kommer på sluttrin.

§ 7. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening aftales funktions- og kvalifikationsstillæg 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

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. 2. For undervisning i følgende fag og på angivne niveauer ydes der 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. 3. 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.

Stk. 4. Til lærere uden tjenestebolig, der varetager kostinspektion ved aften-/nattjeneste fra vagtværelse, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.800 kr.

§ 9. Centralt aftalte kvalifikationstillæg

Til lærere ydes følgende pensionsgivende adjunkt/lektor tillæg:

Anciennitet	Tillæg
1. år	38.000 kr.
2. år	38.000 kr.
3. år	50.000 kr.
4. år	50.000 kr.
5. år	50.000 kr.
6. år	50.000 kr.
7. år og følgende år	72.500 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Ved ansættelse på deltid ydes tillæggene forholdsmæssigt, jf. § 5, stk. 3.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn eksklusiv pensionsbidrag efter ændringen af tillægsstrukturen er lavere end den samlede faste løn eksklusiv pensionsbidrag før ændringen, ydes et ikke pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen. Udligningstillægget nedsættes med samtlige fremtidige lønstigninger eksklusiv pensionsbidrag.

Stk. 3. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte i ovenstående forløb med det antal år, vedkommende har været beskæftiget med undervisning på gymnasialt eller højere niveau.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Lærere med en uddannelsesbaggrund som bachelorer er omfattet af § 9, jf. bilag 3, pkt. 1.

§ 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:

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 Undervisningsministeriet 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 Lærereforening 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.

Stk. 2. 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.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:

Indplacering i basislønssystemet sker efter lønanciennitet:

Løn-	Magistre	Cand.phil.	Cand.
anciennitet	Generelt		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. 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.

Stk. 3. Øvrige magistre indplaceres på løntrin 2 i basislønforløbet. Efter tre år oprykker de til trin 4 og efter yderligere to år til trin 5.

Stk. 4. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 5. 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. 6. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 5. 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. 6:

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til stk. 6 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Stk. 7. Ancienniteten for lærere, der har påbegyndt pædagogikum efter 1. april 2009, medregnes fuldt ud efter stk. 1 og 5. 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. 8. 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. 8:

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

Stk. 10. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

Stk. 11. Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 12. 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 30. april 2019 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Modst. nr. 020-19). 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.

Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 10:

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.

Stk. 11. 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.

Der kan ikke lokalt eller decentralt aftales anden pensionsdækning end den, som fremgår af overenskomsten.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

§ 14. Lønudbetaling, lønberegning mv.

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 1. september 2015 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd (Modst.nr. 041-15)). 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.

§ 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. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år, svarende til 1924 timer.

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst.nr. 064-99). Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 17. juni 2002 mellem samme parter om opsparring af frihed (Perst.nr. 011-02).

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 5. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 6. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 7. Ansatte, der ansættes pr. 1. april 2018 eller senere, og som indplaceres på basisløntrin 1, jf. § 6, stk. 1, har i det første ansættelsesår ret til 5 fridage med løn, såfremt medarbejderen ikke får penge fra Feriekonto fra en tidligere fuldtidsansættelse. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med den ansatte, hvornår fridagene skal holdes. Såfremt den ansatte ikke afholder fridagene i det første ansættelsesår, bortfalder disse. Bestemmelsen gælder ikke for medarbejdere, der ansættes efter den nye ferielov er trådt i kraft den 1. september 2020.

§ 17. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 16, stk. 1, anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 1:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 2.

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 2:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der har et direkte personaleansvar.

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

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 16, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 4:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis i forbindelse med 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. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 13, 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, medmindre 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. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler. Reglerne omfatter ikke ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejds-ordninger aftalt mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dettes karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst en gang årligt.

Til ansatte, der oppebærer tillæg som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdshonorering er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort.

Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag med tillæg af 50 pct.

Cirkulærebemærkninger til § 18:

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejdets omfang.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lignende.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, er der mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til et fast tillæg, jf. den i bilag 1a, punkt 3, nævnte aftale.

Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejdsgodtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med et konkret, afgrænset projekt.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, fx på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.

§ 19. Opsparingsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadseres inden for den i § 18, stk. 5, angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsering konverteret til opsparingstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til opsparingstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparing af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 3. Afspadsering, der efter stk. 1 er konverteret til opsparingstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparringstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparringen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle konverterede omsorgstimer/-dage optjent efter de hidtil gældende regler ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparringstimer/-dage.

Cirkulærebemærkninger til § 19:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er der aftalt nye bestemmelser om opsparringsdage, som erstatter de hidtil gældende bestemmelser om konverterede omsorgsdage, jf. aftale af 5. maj 2015 om opsparringsdage, der er indarbejdet i § 19.

Ændringerne indebærer bl.a., at afviklingen af de opsparede dage efter den 1. maj 2015 ikke længere kan fastlægges ensidigt af den ansatte, men skal ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Herudover gælder efter den 1. maj 2015, at opsparringsdage, som ikke er afviklet ved en ansats fratræden, skal godtgøres kontant. Dagene kan således ikke overføres ved direkte overgang til en anden statslig arbejdsgiver og bortfalder ikke ved overgang til ny ansættelse uden for staten.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at ansættelsesmyndigheden ved en ansats fratræden kan kræve, at eventuel opsparring, der overstiger det maksimumtimetal, der er angivet i § 19, stk. 2 (74 timer for fuldtidsansatte), bliver afviklet i opsigelsesperioden.

Ændringerne berører ikke omsorgsdage, der i henhold til barselsaftalen ydes til forældre med mindre børn.

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

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

Stk. 2. Anmodningen 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. 3. Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få merarbejdshonorering. Hvis det årlige timetal (årsnormen) overskrides, afspadses de overskydende timer i det efterfølgende skoleår (normperiode) i forholdet 1:1.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 58 år.

§ 21. Ret til nedsat arbejdstid for lærere, der er fyldt 50 år

Lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 58 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

Stk. 2. Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 4. Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fuld pensionsret.

Cirkulærebemærkninger til § 21, stk. 4:

Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Kapitel 4. Ferie og fravær

§ 22. 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 § 22, stk. 1:

Hvis der ikke i institutionen træffes anden bestemmelse, 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 § 22, stk. 2:

Ved afvikling af en særlig feriedag kan tjenesten, som skulle have været varetaget den pågældende dag, omlægges til et andet tidspunkt efter ledelsens anvisning.

§ 23. 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 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær.

§ 24. Militærtjeneste

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

§ 25. 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 Lærerforening 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 § 25:

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 ombud o. lign.*

§ 26. 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 6. december 2011.

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

Cirkulærebemærkninger til § 26, 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

§ 27. Opsigelsesvarsler mv.

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

Cirkulærebemærkninger til § 27, stk. 1:

Tidsbegrænset ansatte, der er ansat for mindre end et år 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. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 3. 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 § 27, stk. 3:

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.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten. Ved indgåelse af forlig (bod) i sager om brud på ansættelsesmyndighedens pligt til at underrette organisationerne om afskedigelser tages der i overensstemmelse med arbejdsretsloven hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

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.

§ 28. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse

Klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter reglerne i stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 30.

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 § 28, 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.

§ 29. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 30.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 28, 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 § 29, stk. 3-6:

Der henvises til bemærkningerne til § 28, 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 afgives svarskrift 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 ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Cirkulærebemærkninger til § 29, 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 Lærereforening 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.

§ 30. Bortvisning

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

Cirkulærebemærkninger til § 30, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 27, stk. 3 om underretning samt til § 28, stk. 3 og 4 om opgørelse af frister.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan Gymnasieskolernes Lærereforening kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 29 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 Lærereforening 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

§ 31. 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.

§ 32. 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

§ 33. Uddannelsesplan

Der skal udarbejdes en uddannelsesplan.

Cirkulærebemærkninger til § 33, 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

§ 34. Anvendelse af timeløn

Personer, som vikarierer i forbindelse med sygdom og andet fravær, eller til anden midlertidig beskæftigelse, kan ansættes som timelønnet, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker efter en måneds uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 3. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 6-9.

Stk. 4. Beordret og kontrollabelt arbejde, der strækker sig ud over 160 timer månedligt (1/12 af 1924 timer), honoreres efter merarbejdsreglerne, jf. § 18.

§ 35. Opsigelse

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

§ 36. Øvrige vilkår

Timelønnede er ud over bestemmelserne i kapitel 8 omfattet af overenskomstens § 1, §§ 10-12, § 22 og §§ 24-26.

Kapitel 9. Forhandlingsregler mv.

§ 37. Opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten med tilhørende bilag har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021. Samtidig ophæves overenskomst af 29. marts 2016.

København, den 20. juni 2019

Gymnasieskolernes Lærerfor-
ening

Tomas Kepler

Marianne Brinch-Fischer

Finansministeriet,

Moderniseringsstyrelsen

Katrine Dall Oxfeldt

Generelle aftaler

-

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

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er der 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. 30/4 2019 (Modst.nr. 020-19).
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. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
6. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 12/8 2015 (Modst.nr. 036-15).
7. Ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst. nr. 053-05). *
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 i staten mv., for tiden Fmst. cirk. 25/3 2019 (Modst.nr. 008-19). *
11. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
12. Aftale om 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 (Perst.nr. 051-99).
14. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 15/06 2015 (Modst.nr. 022-15). *
15. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 15/06 2015 (Modst.nr. 023-15). *
16. Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/06 2015 (Modst.nr. 020-15). *
17. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 27/8/2013 (Modst.nr. 031-13).
18. Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 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 samfundsfag som overbygningsfag.

Bilag 3

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 merarbejde 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.

For pædagogisk faglige koordinatorene følges dog bestemmelserne om løn- og arbejdstid i bilag 8.

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 § 6.
4. Akademikere, der er tjenestemand- eller tjenstemandslignende 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.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 4:

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. § 13. 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 hos Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) (www.kompetenceudvikling.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) 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 (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU 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 lønssystemer 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. Tillægssdelen består af kvalifikationstillæg, funktions- 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 Lærereforening.

2. Lokalt niveau

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

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/kursets ledelse samt lokale repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærereforening 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 interesselister

A. Retstister

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

B. Interesselister

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, Undervisning og Ligestilling 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 til pkt. 1 og 2:

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 lønde, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Lønde, 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. Pr. 1. januar 2019 skal ansættelse i stedet ske efter aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

§ 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. 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 kvalifikations-tillæg 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 inspektor 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.

Kapitel 3

Kapitel 7

Kapitel 8

Kapitel 9, § 36.

§ 12. Ikrafttræden mv.

Protokollatet træder i kraft 1. april 2015 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af marts måned, dog tidligst 31. marts 2018.

København, den 20. juni 2019

Gymnasieskolernes Lærerfor-
ening

Tomas Kepler

Marianne Brinch-Fischer

Finansministeriet,

Moderniseringsstyrel-
sen

Katrine Dall Oxfeldt

Protokollat om pædagogisk faglige koordinatore ved gymnasiale uddannelser

-

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

§ 1. Dækningsområde mv.

Protokollatet finder anvendelse for stillinger som pædagogisk faglige koordinatore ved gymnasieskoler mv.

§ 2. Løn

Basislønnen udgør 460.000 kr. årligt.

§ 3. Tillæg

Ud over basislønnen efter § 2 kan der lokalt aftales midlertidige eller varige funktions- og kvalifikations-tillæg med henvisning til en stillingsindehavers konkrete funktioner og/eller personlige kvalifikationer.

§ 4. 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.

§ 5. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg

Aftaler om varige og midlertidige tillæg efter § 3 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.

§ 6. Arbejdstid

Lønnen efter §§ 2 og 3 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Evt. merarbejde kan honoreres efter bestemmelsen i § 4.

§ 7. Lønregulering

Lønnen efter §§ 2 og 3 reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 8. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 13 af basisløn, jf. § 2, varige tillæg efter § 3 samt midlertidige tillæg efter § 3, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

§ 9. Fravigelse af overenskomsten

Følgende bestemmelser i overenskomsten finder ikke anvendelse:

Kapitel 2, §§ 5-12 og § 14, stk. 2

Kapitel 3, § 16 og §§ 18-21

Kapitel 7

Kapitel 8

Inspektorer

-

§ 1. Inspektorer

Nyudpegning af inspektorer kan ikke finde sted.

§ 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.

Stk. 3. 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 § 20 og § 21.