

Udskriftsdato: 3. januar 2026

CIR1H nr 9021 af 23/01/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-4201

Cirkulære om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation har den 16. januar 2025 indgået vedlagte organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2024.

3. Der er ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftalt en forhøjelse af basisløntrinnene pr. 1. april 2025.

4. Parterne er enige om at genoptage forhandlingerne om en ny organisationsaftale på erhvervsuddannelsesområdet. Forhandlingerne genoptages på baggrund af de hidtidige delkonklusioner. Forhandlingerne forventes at kunne afsluttes senest ved overenskomstforhandlingerne i 2026

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

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 23. januar 2025. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 3. maj 2022 om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv. (Medst. nr. 022-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 23. januar 2025

METTE KATRINE THORHAUGE

Organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

-

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

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder dog ikke anvendelse:

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

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

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

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

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

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

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

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

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

§ 2. Mobilitet

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

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

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

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

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

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

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

§ 3. Tidsbegrænset ansættelse

En lærer kan ansættes tidsbegrænset, hvis institutionens uddannelsesaktiviteter ikke kan sikre den nødvendige beskæftigelse af en helårsansat lærer. Tidsbegrænsningen skal have en varighed under 1 år.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

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

Kapitel 2. Løn mv.

§ 4. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer, for tiden cirkulære af 28. februar 2022 (Medst.nr. 009-22) hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

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

§ 5. Udbetaling af løn

Lærere ansat før 1. september 1970 får udbetalt lønnen månedsvis forud. Lærere ansat den 1. september 1970 og derefter får udbetalt lønnen månedsvis bagud.

§ 6. Basisløn

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

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

Pr. 1. april 2025 forhøjes basisløntrinnene til følgende:

1	256.292 kr.
2	264.942 kr.
3	273.724 kr.
4	281.326 kr.
5	291.287 kr.
6	299.937 kr.
7	308.718 kr.

Alle basisløntrinene er etårige frem til sluttrinnet.

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

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

§ 7. Lokale tillæg¹

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

Cirkulærebemærkninger til § 7:

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

§ 8. Centrale tillæg

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

Stk. 2. Til lærere, der underviser ved arbejdsmarkedsuddannelserne, ydes et årligt tillæg på 1.200 kr.

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

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

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

§ 9. Lønanciennitet

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

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

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

§ 10. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2006

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

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 4:

Ved umiddelbar overgang forstås overgang inden for en periode af højst 2 måneder. Indplacering på tillægsniveau sker pr. 1. oktober 2000, og der sker ikke oprykning til højere tillægstrin som følge af anciennitetsoptjening.

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

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

26 og 29	4.800 kr.
33	6.900 kr.

De nævnte tillæg kan fraviges ved lokal aftale.

§ 11. Pension

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

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 12. Arbejdstid

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten, jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 3. Lærere, hvis ugentlige undervisningstimetotal overstiger 30,9 klokketimer, har krav på en godtgørelse på 73,40 kr. (grundbeløb niveau 31. marts 2012) pr. time ud over 30,9 timer.

§ 13. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 3. maj 2022 om lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den 16. januar 2025

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Mette Katrine Thorhauge

¹ Se bilag 1c om lokalt aftalte tillæg.

Den lokale tillægsdannelse

-

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

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

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

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

Funktionstillæg

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

Eksempler på kriterier for funktionstillæg

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

Kvalifikationstillæg

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

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

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

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

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg

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

Resultatbaserede lønformer

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

Eksempler

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

Lokalt aftalte tillæg

-

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

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

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

Funktionstillæg

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

For eksempel:

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

Kvalifikationstillæg

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

For eksempel:

- a) skolen beslutter at gennemføre en ny uddannelse, som på enkelte områder kræver andre kvalifikationer end de, lærerkollegiet er i besiddelse af, der aftales derfor et kvalifikationstillæg til den/de lærere, der efter aftale tilegner sig de krævede kvalifikationer.

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

Resultatløn

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

For eksempel:

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