

Udskriftsdato: 3. januar 2026

CIR1H nr 9073 af 10/02/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-4273

Cirkulære om organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation har den 24. januar 2025 indgået vedlagte organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2024.

3. Parterne har ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftalt, at basislønnen for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter, jf. § 4, forhøjes med virkning fra den 1. april 2025.

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

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

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2024. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære af 27. juni 2022 om organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling (Medst. nr. 036-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 10. februar 2025

FILIPSTANIC

Organisationsaftale for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

-

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).

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter lærere og børnehaveklasseledere, der ansættes til varetagelse af undervisning og øvrige pædagogiske opgaver samt skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

§ 2. Ansættelse

Ved første ansættelse fastsættes en prøvetid på 3 måneder.

Stk. 2. Lærere/børnehaveklasseledere, der ansættes tidsbegrænset i forbindelse med etablering af nye asylcentre, ansættes på månedsløn.

Stk. 3. Ansættelse kan ske som deltidsbeskæftiget i de situationer, hvor det ikke er muligt at beskæftige en lærer/børnehaveklasseleder på fuld tid.

Stk. 4. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet er etableret i henhold til den enhver tid gældende rammeaftale om nye lønssystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn, jf. § 4 og en tillægsdel, jf. § 5. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn, jf. § 6.

Stk. 3. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Bestemmelserne om basislønssystemet gælder for alle, der ansættes pr. 1. januar 2002 eller senere, samt allerede ansatte, der efter bestemmelserne i § 12, stk. 1-3, overgår til basislønssystemet den 1. januar 2002 eller senere.

For børnehaveklasseledere og lærere er der en generel adgang til at læse timer både i børnehaveklassen og i 1.-10. klasse, idet der ikke ved asyldelingene er knyttet uddannelseskrav til stillinger som henholdsvis børnehaveklasseleder og lærer.

Undervisere m.fl. ved asylcentre ansættes og aflønnes ikke efter deres uddannelse, men efter deres funktion.

Som børnehaveklasseleder betegnes den, der underviser i en børnehaveklasse. En børnehaveklasseleder kan medvirke i de første dage efter sommerferien i undervisningen i 1. klasse af de elever, vedkommende havde i børnehaveklassen det foregående år.

Som lærer betegnes den, der underviser på 1.-10. klassetrin.

Den, der underviser i en børnehaveklasse, og som også underviser på 1.-10. klassetrin, er ansat og aflønnes som børnehaveklasseleder for undervisningen i børnehaveklassen og er ansat og aflønnes som lærer for undervisningen på 1.-10. klassetrin.

Aftalen omfatter også børnehaveklasseledere, som ved undervisning ud over 790 timer årligt ydes et tillæg på kr. 164 pr. time.

§ 4. Basisløn

Basislønnen for lærere udgør følgende:

Lærere:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	322.586 kr.
2	4 år	345.993 kr.

Med virkning fra den 1. april 2025 forhøjes basislønnen for lærere til følgende:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	326.363 kr.
2	4 år	350.044 kr.

Stk. 2. Basislønnen for børnehaveklasseledere udgør følgende:

Børnehaveklasseledere:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	309.347 kr.

2 4 år 332.843 kr.

Med virkning fra den 1. april 2025 forhøjes basislønnen for børnehaveklasseledere til følgende:

Trin	Anciennitet	Basisløn
1	0 år	312.969 kr.
2	4 år	336.740 kr.

Stk. 3. Oprykning til trin 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 4. Basislønnen for skoleledere udgør følgende:

391.906 kr.

Med virkning fra den 1. april 2025 udgør basislønnen for skoleledere følgende:

396.494 kr.

Stk. 5. Basislønnen for undervisningskonsulenter udgør følgende:

389.122 kr.

Med virkning fra den 1. april 2025 udgør basislønnen for undervisningskonsulenter følgende:

393.678 kr.

§ 5. Tillæg

For undervisning ud over 690 undervisningstimer årligt for lærere, og 790 undervisningstimer årligt for børnehaveklasseledere, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 164 kr. pr. time. Godtgørelsen udbetales løbende på grundlag af de planlagte undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales ved arbejdstidens opgørelse i forbindelse med normperiodens udløb.

Stk. 2. Der kan endvidere lokalt aftales tillæg for varetagelse af særlige funktioner, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Stk. 3. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. 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.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 7 og 8 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i årlige grundbeløb.

Stk. 5. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag f.eks. som honorering af en særlig indsats.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Lokalt aftalte funktionstillæg, jf. stk. 2, er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens særlige funktioner. Lokalt aftalte kvalifikationstillæg, jf. stk. 3, er knyttet til den enkelte ansattes eller stillingsgruppens kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 1a.

§ 6. Resultatløn

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for institutionens budget.

I de tilfælde, hvor resultatlønsordningen indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

§ 7. Lønanciennitet

For ansatte, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen fastsættes lønancienniteten efter LC/CO10-fællesoverenskomstens § 4.

Stk. 2. Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed ved børnehaveklasser i folkeskolen, ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner i lønancienniteten.

§ 8. Lønregulering

Basislønnen, centralt og lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 1-2, samt eventuelle tillæg efter § 12 (udligningstillæg), reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne og/eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 3 medmindre andet aftales.

§ 9. Pension

Pensionsbidraget udgør 17,5 pct., hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- a) basislønnen, jf. § 4,
- b) tillæg efter lokallønsaftalen, der er aftalt pensionsgivende
- c) centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1,
- d) varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 3, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 9 og § 6.

Stk. 3. Dansk Røde Kors indbetaler pensionsbidragene til Lærernes Pension A/S. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 4. De ansatte har mulighed for at indbetale frivilligt bidrag, hvilket skal aftales direkte mellem den ansatte, Dansk Røde Kors og Lærernes Pension A/S.

Stk. 5. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af LC/CO10-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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

Stk. 2. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 3. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 3:

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

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. 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 evt. indgå som et element i lønpolitikken.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Et væsentligt element i basislønssystemet er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet bemyndiger hermed ministeriet 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 den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Lærernes Centralorganisation bemyndiger Danmarks Lærerforening til at føre forhandlinger og indgå lokale aftaler. Lærernes Centralorganisation forudsætter, at Danmarks Lærerforening videredelegerer sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Det er således forudsat, at aftaler om tillæg indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Hvis der på institutionen ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale med Danmarks Lærerforening.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis (central-)organisationen.

§ 11. Uenighed

Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingerne afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet er frivilligt for ansatte, der er ansat før 1. januar 2002.

Allerede ansatte kan vælge at overgå til basislønssystemet pr. 1. januar 2002 og pr. 1. januar følgende år.

Stk. 2. Overgang til basislønssystemet kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 2 og 3.

Stk. 3. Allerede ansatte lærere, der vælger at overgå til basislønssystemet indplaceres i basislønssystemet på følgende måde:

Lærere i skalatrinsforløbet 26, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39 og 40, der pr. 1. januar 2002 ville være indplaceret på skalatrin 26, 27 eller 29 indplaceres på basislønnens 1. løntrin. Lærere der pr. 1. januar 2002 ville være indplaceret på skalatrin 31 til 40 indplaceres på basislønnens 2. løntrin. Ved indplaceringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftales § 5, stk. 2 - 6, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til § 5, stk. 7 og 8.

Stk. 4. Såfremt den samlede løn ved indplacering i basislønssystemet inkl. evt. funktionstillæg efter § 5, stk. 1, medfører en lavere løn end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget.

Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Det kan lokalt aftales, at udligningstillægget konverteres til funktions- og/eller kvalifikationstillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

I forbindelse med stillingsskift efter ansøgning inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Udligningstillægget bevares dog, hvis stillingsskiftet skyldes ressort-omlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- a) når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde
- b) når en medarbejder efter ansøgning ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

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

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 2:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

§ 14. Arbejdstid for skoleledere

For skoleledere gælder den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid i staten (statens arbejdstidsaftale).

§ 15. Arbejdstid mv. for undervisningskonsulenter

Undervisningskonsulenter er omfattet af de arbejdstidsregler, der gælder for administrative medarbejdere i Dansk Røde Kors.

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser

§ 16. Særlige bestemmelser for lærere/børnehaveklasseledere med nedsat arbejdstid eller plustid

Ved merbeskæftigelse af fastere karakter, foretages en ændring af lærerens/ børnehaveklasselederens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Cirkulærebemærkninger til § 16:

Er kun relevant for ansatte med nedsat arbejdstid.

§ 17. Timelønnede

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

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

Stk. 3. Timelønnede lærere/børnehaveklasseledere ansættes efter reglerne i Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning og aflønnes efter sats V, således at den samlede timeløn pr. undervisningstime dækker en lektion á 45 minutter med tilhørende forberedelsestid og pauser. For andet skemalagt arbejde ydes betaling med timeløn timer pr. arbejdstime for hver time á 60 minutter.

Stk. 4. LC/CO10-fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for timelønnede (§§ 24-26) gælder ikke for timelønsansatte lærere ved Dansk Røde Kors asylcentre.

§ 18. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 27. juni 2022 for lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

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

København, den 24. januar 2025

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Finansministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Filip Stanic

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

-

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.

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Der kan aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

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

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 ansatte opfylder de aftalte kriterier.