

OK 2018 – 2021

Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

FORORD

DEL 1:

Løn og ansættelsesvilkår i medfør af:

Cirkulære om organisationsaftale for
Lærere og børnehaveklasseledere ved
frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler (af 27. februar 2020)
OG

Cirkulære om Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og
Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af
2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) (af 4. december 2019)

DEL 2:

Arbejdstid for lærere og børnehaveklasseledere i medfør af:

Cirkulære om Statens arbejdstidsaftale (af 2. december 2019)
OG

Cirkulære om protokollater om arbejdstid mv. for, lærere og børnehave-
klasseledere ved frie grundskoler (af 4. marts 2020)

CIRKULÆRELISTE med links

FORORD

Om metoden i denne udgivelse, hvor forskellige overenskomsttekster er skrevet sammen.

Denne sammenskrivning er tænkt som et opslagsværk og en praktisk hjælp i dagligdagen for ledere og medarbejdere ved frie grundskoler, i form af en samling af bestemmelser vedrørende de væsentligste ansættelsesvilkår. Sammenskrivningen udgør en "OK-håndbog", der er tilrettelagt efter samme principper som OK-håndbogen for 2015-2018, dog naturligvis med de ændringer, der følger aftaleforhandlingerne pr. april 2018. Den største ændring er, at lederne ikke længere er omfattet af "læreroverenskomsten", idet ledernes løn- og ansættelsesvilkår fremgår af et særskilt cirkulære. Skoleforeningerne har i samarbejde med lederforeningen udgivet en "Ok-håndbog" for lederne.

Sammenskrivningen er opdelt i 2 dele:

Del 1: Overenskomsten: Sammenskrivning af Organisationsaftalen (O) og Fællesoverenskomsten (F). Systematikken er således, at der tages udgangspunkt i Organisationsaftalen, og gældende bestemmelser fra Fællesoverenskomsten er herefter indsat, hvor de logisk hører til. Bestemmelserne fra Fællesoverenskomsten er markeret med grålig baggrund.

Cirkulærebemærkninger er anført i kursiv. Vær opmærksom på, at bestemmelser fra Fællesoverenskomsten, som ikke gælder for ansatte på frie skoler er udeladt i sammenskrivningen. Fra Organisationsaftalen er alle bestemmelser medtaget, også enkelte, som alene vedrører efterskoler og frie fagskoler. Bilag fra begge aftaler er medtaget i deres fulde længde.

Del 2: Arbejdstid for lærere og børnehaveklasseledere: Sammenskrivning af Statens arbejdstidsaftale (StA) og Arbejdstidsprotokollater om Arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler (LæA). Systematikken er således, at der tages udgangspunkt i Statens arbejdstidsaftale, og herefter er bestemmelserne fra lærernes arbejdstidsprotokollat indsat, hvor de logisk hører til. Bestemmelserne fra protokollaterne om arbejdstid er markeret med grålig baggrund. Cirkulærebemærkninger er anført i kursiv. Sammenskrivningen er delt op i et afsnit omhandlende arbejdstid for lærere og børnehaveklasseledere.

Udover de sammenskrevne tekster af organisationsaftalen og fællesoverenskomsten er der som serviceoplysninger indsat enkelte redaktionelle tilføjelser med relevante faktuelle oplysninger. De redaktionelle tilføjelser er indskrevet i en ramme i forbindelse med den relevante bestemmelse.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at det er de enkelte gældende cirkulærer, aftaler og protokollater, der er det egentlige retsgrundlag, hvis der skulle opstå uenigheder.

Sammenskrivningen er udarbejdet i samarbejde mellem Danmarks Private Skoler, Dansk Friskoleforening og Frie Skolers Lærerforening.

Redaktionsudvalget består af:

Nicolas No Richter, Danmarks Privat Skoler,
Peter Højgaard Pedersen, Dansk Friskoleforening
Jette Morsing, Frie Skolers Lærerforening

Redaktionen er afsluttet den 5. marts 2020.

Indholdsfortegnelse

FORORD	2
DEL 1:.....	6
Generelle bemærkninger.....	7
Cirkulære om organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.	8
Generelle bemærkninger	8
Ikrafttræden	8
Organisationsaftale for, lærere og børnehaveklasseledere ved	9
frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.	9
Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.....	10
§ 1. Dækningsområde	10
§ 2. Ansættelse.....	11
§ 3. Deltidsbeskæftigelse.....	12
Kapitel 2. Løn mv.	13
§ 4. Løn	13
§ 5. Tillæg.....	14
§ 6. Lønanciennitet.....	15
§ 7. Funktion som souschef ved en fri grundskole samt stillinger som afdelingsleder ved kostskoler boafdeling.....	16
§ 8. Funktion i højere stilling	16
§ 9. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler.....	17
§ 10. Lønregulering	17
§ 11. Pension (Ansatte med en forsikringsordning).....	17
§ 12. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning).....	19
§ 13. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag.....	19
§ 14. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	19
Kapitel 3. Arbejdstid.....	22
§ 15. Arbejdstid.....	22
Kapitel 4. Fravær.....	24
§ 17. Tjenestefrihed.....	24
Kapitel 5. Opsigelse og afsked	26
§ 18. Opsigelsesvarsler mv.....	26
§ 19. Forhandlingsprocedure ved afsked	27
§ 20. Indbringelse for faglig voldgift	28
§ 21. Bortvisning.....	29
Kapitel 6. Øvrige vilkår	31
§ 22. Funktionærbolig	31
§ 23. Flyttegodtgørelse.....	31

§ 24. Jubilæumsgratiale	31
Kapitel 7. Timelønnede.....	32
§ 25. Ansættelse	32
§ 26. Løn	32
§ 27. Opsigelse	33
§ 28. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede	33
Kapitel 8. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler	34
§ 29. Fælles bestemmelser	34
§ 30. Lærere	34
§ 31. Lokalaftaler	34
Kapitel 8a: Forhandlingsregler mv.	35
Kapitel 9. Ikrafttræden m.v.	36
§ 32. Ikrafttræden	36
Bilag til Organisationsaftalen og Fællesoverenskomsten.....	37
Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 5 (basislønnede)	37
Bilag 1.2.....	39
Den lokale tillægssdannelse	39
Bilag 1.3.....	42
Cirkulære om protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension og opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004.	42
Bilag 1.3a.....	45
Opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004	45
Bilag 1.4.....	47
Aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning	47
Bilag 1.5.....	50
UDGÅET.....	50
Bilag 1.6.....	51
Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.....	51
Bilag 1.7.....	53
Tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik	53
Bilag 1.8.....	54
Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark	54
Bilag 1.9.....	55

Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling.....	55
Bilag 1.10.....	56
Cirkulære om aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler.....	56
BILAG 1a.....	58
Generelle aftaler.....	58
DEL 2:.....	60
Cirkulære om Statens arbejdstidsaftale.....	61
(StA) Statens arbejdstidsaftale og (LæA) Lærernes arbejdsaftale	65
Kapitel 1. Dækningsområde mv.....	65
Lokalaftaler.....	71
Kapitel 2. Fællesbestemmelser.....	73
Arbejdstidens længde.....	73
Deltid.....	73
Plustid.....	73
Arbejdstidsopgørelsen	74
Over- og merarbejdsgodtgørelse.....	75
Opsparingsdage	78
Arbejdstidens tilrettelæggelse.....	78
Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid	80
Ulempegodtgørelse	80
Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.....	82
Fridage.....	82
Ulempegodtgørelse	83
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	84
§ 8. Ikrafttræden mv.....	84
Bilag D.....	85
Underviserarbejdstid.....	85
Bilag 2	86
Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden	86

DEL 1:

Løn og ansættelsesvilkår i medfør af:

Cirkulære om organisationsaftale for Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler,

(Cirkulære af 27. februar 2020. Medst. nr. 003-20, J.nr. 2020-577)

OG

Cirkulære om Fællesoverenskomsten

mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation og

CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)

(Cirkulære af 4. december 2019, Medst.nr. 083-19, J.nr. 2019-435)

Generelle bemærkninger:

Cirkulære om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 16. oktober 2019, der erstatter fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 af 3. marts 2016.

2. Fællesoverenskomsten udgør sammen med organisationsaftalerne det samlede overenskomstgrundlag. Organisationsaftalerne supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten. Fællesoverenskomsten kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, hvis der er indgået en organisationsaftale for personalegruppen.

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er der aftalt følgende:

- Der er tilføjet et nyt stk. 6 til aftalens § 16 om ret til frihed til at søge a-kasse ved afsked.
- Kravet i aftalens § 8 om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af gruppelivsordningen, bortfalder.

I forbindelse med aftaleredigeringen er der foretaget en ændring af aftalens § 24 vedrørende ansættelse på timeløn. Herudover ophæves aftalens § 7, stk. 3 om særlige regler for indbetaling af pensionsbidrag til ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse.

4. Fællesoverenskomsten har virkning fra 1. april 2018.

5. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger til de enkelte bestemmelser opført under disse. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger". Denne fremstilling ændrer ikke bestemmelsernes, hhv. bemærkningernes retlige status.

6. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er opført i bilag 1a. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter. Aftalerne mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i bilag 1a er en del af det samlede overenskomstgrundlag.

7. Finansministeriet og centralorganisationerne har aftalt en række tværgående og fælles bestemmelser for de ansatte. Ved tværgående og fælles bestemmelser er paragraffen efterfulgt af (fælles regelsæt).

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft 4. december 2019 og har virkning fra den 1. april 2018. Samtidigt ophæves Finansministeriets cirkulære af 7. marts 2016 om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (Modst. nr. 007-16).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 4. december 2019

Louise Christensen

Cirkulære om organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation har indgået vedlagte organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.

2. Ved OK18 er der aftalt følgende:

1) at der pr. 1. oktober 2018 gives et pensionsgivende tillæg til lærere og børnehaveklasseledere på 900 kr. årligt (OK18-tillæg).

2), at parterne i perioden vil drøfte en forenkling af det eksisterende lønsystem, herunder ved en fælles afdækning og eventuel omlægning af centralt aftalte tillæg til basisløn eller andre forbedringer i overenskomsten.

3) at parterne er enige om, at parterne i et forpligtigende fællesskab vil understøtte anvendelsen af lokal løn på de frie skoler i henhold til intentioner og principper i Rammeaftale om nye lønsystemer.

3) Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation har indgået en overenskomst for øverste leder samt øvrige ledere som træder i stedet for lederbestemmelser i organisationsaftalen. Bestemmelser om ledere i denne aftale er blevet slettet eller overført til den nye aftale.

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

4. Skatteministeriet er indforstået med, at organisationsaftalens bestemmelser, herunder om løn og pension, også finder anvendelse for en børnehaveklasseleders eventuelle arbejdstimer i skolens fritidsordning, såfremt beskæftigelsesgraden efter denne organisationsaftale i øvrigt udgør minimum 70 pct. Arbejdstiden i skolefritidsordningen opgøres efter de for skolefritidsordningen gældende regler.

For ansatte, der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, forudsættes det, at der sker indbetaling af pensionsbidrag for den samlede beskæftigelse.

5. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 27. februar 2020. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. marts 2016 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler (Modst. nr. 008-16).

Skatteministeriet

Den 27. februar 2020

Pernille Thorsteen Madsen

Bilag 1

Organisationsaftale for, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.

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 ikke anvendelse:

1. Kapitel 2, § 4 (Lønanciennitet)
2. Kapitel 4, § 13, stk. 1 (Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål)
3. Kapitel 5, (Opsigelse og afsked)
4. Kapitel 6, § 20 (Flyttegodtgørelse)
5. Kapitel 6, § 22 (Arbejdstøj)
6. Kapitel 7, (Timelønnede), med undtagelse af § 27 (Opsigelse)
7. Kapitel 8, (Elever).

Derudover finder følgende bestemmelse ikke anvendelse for ansatte ved efterskoler og frie fagskoler:

1. Kapitel 3, § 11 (Arbejdstidsbestemte tillæg mv.).

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

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen gælder for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler, frie fagskoler samt ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

Stk. 2. Uanset bestemmelsen i fællesoverenskomstens § 1, stk. 4, pkt. 1 e), finder fællesoverenskomsten og organisationsaftalen også anvendelse for de ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandslignende pension.

Stk. 3. Organisationsaftalen omfatter endvidere lærere ved frie grundskoler, samt efterskoler og frie fagskoler, der som en del af deres ansættelse underviser i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov og i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Ved frie grundskoler forstås friskoler og private grundskoler, som de er defineret i lov om friskoler og private grundskoler mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 816 af 14/08/2019.

Ved efterskoler og frie fagskoler forstås skoler, som de er defineret i lov om efterskoler og frie fagskoler, jf. lovbekendtgørelse nr. 815 af 14/08/2019.

(F) § 1. Dækningsområde

Denne overenskomst er indgået i henhold til hovedaftalen af 8. september 2011 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-hovedaftalen).

Den har bindende virkning for

1. de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale indgået i henhold til denne overenskomst af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og henholdsvis LC eller CO10 eller en organisation, der er medlem af henholdsvis LC eller CO10, og for
2. organisationer, der er tilsluttet LC eller CO10, og som har indgået organisationsaftale.

Stk. 2. Overenskomsten suppleres og/eller fraviges af de organisationsaftaler, der er tilknyttet overenskomsten, jf. stk. 1.

Stk. 3. Finansministeriet og henholdsvis LC eller CO10 kan optage drøftelse om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. 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) virksomheder på 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 nævnt i nr. 1, og
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.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 4, nr. 1, litra b:

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

(F) § 2. Ansættelse

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at der i stillingsannoncer kan gives oplysninger om alternative overenskomstgrundlag, hvis den opslåede stilling kan varetages af flere personalegrupper.

§ 2. Ansættelse

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

Stk. 2. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres ved ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse ske.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

Ved tidsbegrænset ansættelse forstås i denne aftale en ansættelse, hvor tidspunktet for ansættelsens ophør fastsættes på ansættelsestidspunktet.

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Tidsbegrænset ansættelse kan eksempelvis benyttes ved

1. vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende),
2. vikariater ved sygdom,
3. varetagelse af en bestemt arbejdsopgave af begrænset varighed

Den usikkerhed, der altid vil være om, hvor mange elever der vil blive tilmeldt undervisningen, kan ikke i sig selv begrunde en tidsbegrænset ansættelse.

Ansættelsen forudsættes at være af mindst 3 måneders varighed.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 25, stk. 2.

For lærere ved frie fagskoler gælder følgende:

Er der en kortere periode mellem to undervisningsforløb, kan dette ikke indebære, at ansættelserne gøres tidsbegrænsede, hvis tilsvarende undervisningsfrie perioder (0-dage eller tilsvarende efter arbejdstidsreglerne) kunne

indgå i tjenesteplanerne for de varigt ansatte lærere. Ved ansættelsen kan beskæftigelsesgraden fastsættes under hensyntagen til sådanne kortere perioder.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Det er en forudsætning, at den ansatte udviser loyalitet over for skolens målsætning og grundlag under særligt hensyn til skolens status som fri skole, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med.

Den ansatte har til enhver tid ret til af skolen at få bekræftet, i hvilket tidsrum ansættelsesforholdet har været, med hvilket arbejde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, og hvilken løn den ansatte oppebærer.

§ 3. Deltidsbeskæftigelse

Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Stk. 2. Fuldtidsbeskæftigede kan opnå nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, hvis tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset for et eller to skoleår eller gives indtil videre. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 3. Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt ansættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Det er en betingelse for fortrinsretten til ledige timer, at den deltidsbeskæftigede, der ønsker højere arbejdstid/fuld tid, efter skolens vurdering er kvalificeret til at varetage de ledige timer.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Tillæg i henhold til bilag 1.1, pkt. 6 (tillæg til souschefer på frie grundskoler), ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Kapitel 2. Løn mv.

(F) § 3. Løn

De ansattes lønninger og eventuelle tillæg fremgår af den enkelte organisationsaftale.

§ 4. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 5.

Stk. 2. Basislønnen for lærere og børnehaveklasseledere afhænger af ancienniteten.

Lærere:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	279.695
2	4 år	298.044
3	8 år	325.699
4	12 år	351.388

Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	266.588
2	4 år	279.695
3	8 år	290.311
4	12 år	309.054

Stk. 3. Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

Lærere:

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
1	3.900	6.900	10.800	13.800
2	3.300	5.700	9.000	11.400
3	2.100	3.900	6.000	7.500
4	2.100	3.900	6.000	7.500

Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
1	4.500	7.500	12.000	15.000
2	3.900	6.900	10.800	13.800
3	3.600	6.300	9.900	12.600
4	3.600	6.300	9.900	12.600

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Overgangsbestemmelserne for lærere og børnehaveklasseledere, der overgik til basislønsystemet pr. 1. august 2000 og pr. 1. august 2004, gælder fortsat og fremgår af bilag 1.3a.

Stk. 4. OK 2008-tillæg.

Til lærere og børnehaveklasseledere, der indplaceres på basisløntrin 1-3, og som har mindre end 12 års anciennitet, ydes et ikke-pensionsgivende OK 2008 tillæg på:

Basisløntrin	Kr.
1	5.200
2	7.900
3	7.900

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 4:
OK 2008 tillæg bortfalder ved oprykning til basisløntrin 4.

Stk. 5. OK 2013-tillæg.

Til lærere og børnehaveklasseledere ydes et særligt tillæg på 2.800 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 6. OK 2018-tillæg.

Til lærere og børnehaveklasseledere ydes pr. 1. oktober 2018 et tillæg på 900 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 7. Ansatte, der pr. 1. april 2013 har 12 års anciennitet og derover vil med indplacering på trin 4 oppebære den samme løn som hidtil. Overstiger den nuværende samlede faste løn (eksklusiv pension) pr. 1. april 2013 niveauet for trin 4 (eksklusiv pension), ydes et pensionsgivende varigt "trin 4- tillæg" til udligning af forskellen.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 7:

Varige og midlertidige kvalifikations- og funktionstillæg, midlertidige pensionsgivende OK08-tillæg (§ 4a, stk. 6 i organisationsaftale af 11. juli 2011) samt særlige midlertidige ikke-pensionsgivende OK08-tillæg (§4a, stk. 7 i organisationsaftalen af 11. juni 2011) konverteres pr. 1. august 2013 til et pensionsgivende varigt trin-4-tillæg.

§ 5. Tillæg

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt kvalifikations- og funktionstillæg, jf. bilag 1.1.

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

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

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Med hensyn til den lokale tillægssdannelse henvises til bilag 1.2.

(F) § 5. 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.

Stk. 2. Bestemmelsen gælder ikke for ansatte, der er omfattet af særlige regler om resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Resultatlønsbestemmelsen giver samme grundlag for at etablere resultatløn for ansatte på gamle lønsystemer som for ansatte på nye lønsystemer.

Resultatløn er forhåndsaftaler, 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.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

Bestemmelsen gælder ikke for ansatte, der er omfattet af særlige regler om resultatløn, fx aftalen om chefløn.

§ 6. Lønanciennitet

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

Oprykning til næste trin i basislønskalaen sker efter opnåelse af den anciennitet, der er angivet i § 4, stk. 2.

Stk. 2. Ved ansættelse i stillinger som lærer medregnes beskæftigelse med undervisning og/eller ledelse i folkeskolen og ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og eksamenskurser i lønancienniteten. Beskæftigelse som børnehaveklasseleder medregnes i lønancienniteten som lærer, hvis den pågældende samtidig har været ansat som lærer.

Stk. 3. For ansatte ved frie fagskoler, der udbyder husholdningsfag (de tidligere husholdningsskoler), der har gennemgået uddannelsen til ernærings- og husholdningsøkonom, professionsbachelor i ernæring og sundhed eller husholdningslærer, medregnes tidligere ansættelse, hvor denne uddannelse har været en forudsætning for ansættelsen, ved fastsættelsen af lønancienniteten. Tilsvarende gælder for ansatte ved frie fagskoler, der udbyder håndarbejdsfag (de tidligere håndarbejdsskoler), der har gennemgået uddannelsen til håndarbejds lærer.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:

Deltidsansattes optjening af lønanciennitet sker på grundlag af den beskæftigelsesgrad, der ligger til grund for udbetaling af månedslønnen. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærerens/ børnehaveklasselederens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Stk. 6. Hvis en ansat i en periode har (haft) mere end en deltidsansættelse, kan ansættelserne sammenlægges til brug for beregning af lønanciennitet i henhold til stk. 5.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 6:

Det påhviler den ansatte at dokumentere de deltidsansættelser, der ønskes sammenlagt til brug ved beregning af lønancienniteten.

Stk. 7. Har en ansat flere samtidige deltidsansættelser ved samme skole efter denne organisationsaftale, anses disse som én ansættelse ved opgørelse af beskæftigelsesgraden i henhold til stk. 5.

Stk. 8. I ganske særlige tilfælde kan lønancienniteten forhøjes ved ansættelsen, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til stk. 2 og 3. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 9. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

§ 7. Funktion som souschef ved en fri grundskole samt stillinger som afdelingsleder ved kostskoler boafdeling

En ansats varetægtelse af en funktion som souschef ved en fri grundskole mv., hvortil der ydes tillæg i henhold til bilag 1.1, pkt. 6, kan opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter tillægget bortfalder.

Stk. 2. Afdelingsledere ved kostskolers boafdeling ydes:

Intervalløn

351.257 – 438.154

Lønnen er pensionsgivende.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Om opsigelse af tillæg i øvrigt henvises til § 14, stk. 7.

§ 8. Funktion i højere stilling

Hvis skolens ledelse beslutter, at en ansat midlertidigt skal fungere i en højere stilling, følges de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2. Der forudsættes enighed med ansatte om et lønforslag, der sendes til vedkommende forhandlingsberettigede organisation. Opnås der ikke enighed med vedkommende organisation, er den ansatte dog forpligtet til midlertidigt at fungere i den pågældende stilling i funktionsperioden, dog maksimalt 6 måneder. Funktionsvederlaget beregnes i så tilfælde i forhold til det lønforslag, der er fremsendt til organisationen.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2, kan en ansat i indtil 3 måneder pålægges at fungere i en højere med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og intervallets bund eller mellem den pågældendes løn og basislønnen.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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

§ 9. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler

Efter aftale med den pågældende kan en lærer midlertidigt fungere som børnehaveklasseleder.

Stk. 2. Ved en lærers funktion som børnehaveklasseleder aflønnes den pågældende som lærer og optjener herunder lønanciennitet som lærer.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Funktionen som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler kan maksimalt udgøre 25 pct. af arbejdstiden over 4 år.

§ 10. Lønregulering

Følgende løndelevsreguleringer med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning:

- a) Basislønnen efter § 4, stk. 2.
- b) Centralt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg mv. efter § 5, stk. 1, og tillæg efter § 4, stk. 4 til 7 og § 29, stk. 2.
- c) Lokalt aftalte funktionstillæg efter § 5, stk. 2.
- d) Eventuelt personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønssystemet.

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

§ 11. Pension (Ansatte med en forsikringsordning)

Skolen betaler pensionsbidrag til Lærernes Pension for ansatte, bortset fra ansatte der som personlig ordning har pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse, eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

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

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndelevs:

- a) Lønnen på det pågældende basistrin, jf. § 4.
- b) Varige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3 (herunder personligt tillæg efter overgangsordningen til basislønssystem)
- c) Tillæg efter § 4, stk. 5-7.
- d) Midlertidige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3
- e) Tillæg efter bilag 1.1 i det omfang det fremgår heraf.

Midlertidige ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt før 1. april 2002, er fortsat ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4, og resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Skolen afholder den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsbidraget beregnes direkte af basislønnen, inkl. eventuelle pensionsgivende tillæg.

I forbindelse med overgang til basislønssystemet beregnes pensionsbidraget af basislønnen og evt. personligt tillæg, jf. overgangsbestemmelserne.

(F) § 7. Pension

På CO10s forhandlingsområde udgør pensionsbidraget 18 pct., med mindre andet fremgår af organisationsaftalen. På LCs forhandlingsområde fremgår pensionsbidragets størrelse af organisationsaftalerne.

Stk. 2. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. På CO10s forhandlingsområde indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag til CO10 Pension i PFA, medmindre andet fremgår af organisationsaftalen. På LCs forhandlingsområde indbetaler ansættelses-myndigheden pensionsbidraget til de pensionsinstitutter, der er nævnt i organisationsaftalen.

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:

For statsansatte på Færøerne indbetales pensionsbidraget til Liv i overensstemmelse med aftale af 14. oktober 2014 om indbetaling af pensionsbidrag mv. for statsansatte på Færøerne (Modst. nr. 050-14)

Stk. 3. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den ansattes arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale.

Stk. 4. 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. 5. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomstens 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 efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 2 A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst nr. 043-11).

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 6:

Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (Modst. nr. 020-19).

Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Stampersonel og andre ansatte i forsvaret mv., der har ansættelse med pensionsdækning i medfør af civilarbejderloven (jf. lovebekendtgørelse nr. 254 af 19. marts 2004), er ikke omfattet af bestemmelsen.

§ 12. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)

Vilkårene for ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning er aftalt i protokollat til denne aftale, jf. bilag 1.3 og 1.4.

(F) § 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

Ansættelsesmyndigheden betaler præmie for de ansatte til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

Stk. 2. For timelønnede, jf. aftalens kapitel 7, indbetaler ansættelsesmyndigheden præmie for de ansatte til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 98642)

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom. Aktuell forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssummer og begunstiggelse mv. findes på Forenede Gruppelivs hjemmeside - www.fg.dk - under aftale nr. 85034 og aftale nr. 98642. .

(F) § 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

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 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd. De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

§ 13. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter organisationsaftalen har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

Stk. 2. Skolen indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen i tilknytning til løn-udbetalingen.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankdag.

§ 14. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke en valgt tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem skolen og organisationen (Frie Skolers Lærerforening eller Danmarks Lærerfor- enings lokale kreds).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås aftale om supplerende resultatbase- rede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn i det omfang en række på forhånd defi- nerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

Stk. 2. Der gennemføres på den enkelte skole en årlig lønforhandling mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten. Lønforhandlingen gennemføres senest i oktober måned, medmindre andet aftales lokalt. Der udfærdiges referat af forhandlingen, såfremt en af parterne anmoder herom. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 2:

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. Dette kan f.eks. være oplysninger 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.

Stk. 3. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter for Undervisningsministeriet og den pågældende organisation.

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

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen efter stk. 3, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 6. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Stk. 7. Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 7:

Ved opsigelse af en lokal aftale om kvalifikationstillæg bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af en lokal aftale om funktionstillæg gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

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, f.eks. 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.

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at principperne for 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. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinjer:

Skatteministeriet bemyndiger Børne- og Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Børne- og Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende skole, kan indgås af den lokale ledelse.

Lærernes Centralorganisation videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende skole, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

Det er således forudsat, at aftaler om tillæg til lærere og børnehaveklasseledere indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) fra henholdsvis Frie Skolers Lærerforening (FSL) vedr. frie grundskoler og efterskoler og Danmarks Lærerforening (DLF) vedr. private gymnasiers grundskoleafdelinger og frie fagskoler.

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

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.

Kapitel 3. Arbejdstid

(F) § 9. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

Stk. 2. § 10 finder ikke anvendelse for ansatte, der efter vedkommende organisationsaftale er omfattet af bestemmelserne i aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

§ 15. Arbejdstid

Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler er omfattet af særskilte protokollater om arbejdstid mv.

(F) § 11. Arbejdstidsbestemte tillæg mv.

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv., jf. dog stk. 2-3.

Stk. 2. Ansatte, der er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, kan dog ikke få godtgørelse for tjeneste i tidsrummet fra 17.00 til 06.00 (natpenge).

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

Der er mellem Finansministeriet og CO II indgået aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, for tiden Finansministeriets cirkulære af 24. marts 2006 (Fmst. nr. 020-06). Efter aftalen ydes der for arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00 et tillæg til timelønnen, der udgør 25 pct. af pågældendes skalatimeløn. Tillægget ydes i stedet for natpenge samt eventuel optjening af betalt frihed for arbejde i aften- og nattimerne.

Visse personalegrupper inden for CO II's forhandlingsområde er undtaget fra den nævnte aftale. Disse grupper er omfattet af § 11, stk. 1.

COII indgik med virkning fra 1. januar 2010 i CO10. Aftalen af 24. marts 2006 omfatter alene det tidligere COII's forhandlingsområde. I den forbindelse henvises til cirkulære om CO10, Centralorganisationen af 2010 (Perst. nr. 020-10) for afgrænsning af forhandlingsområdet.

Stk. 3. Natpenge mv. kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling/afspadsering på områder, hvor overarbejdstillægget udgør mere end 50 pct. for nogle eller alle overarbejdstimer.

Stk. 4. På områder, hvor der efter organisationsaftalen er mulighed for at optjene betalt frihed for arbejde i aften- og nattimerne, kan de lokale parter indgå aftale om, at den optjente frihed udbetales kontant ved optjeningsperiodens udløb, eller at frihedsopsparingen konverteres til et timebaseret procenttillæg til lønnen for arbejde i aften- og nattimerne.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 4:

Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter kan indgå aftale om at konvertere frihedsoptjeningen til kontant godtgørelse,

enten således, at de opsparende timer altid bliver honoreret ved optjeningsperiodens udløb med et beløb svarende til timeantallet gange timelønnen på udbetalingstidspunktet,

eller således, at der løbende bliver udbetalt et procenttillæg til timelønnen for arbejde i aften- og nat-timerne svarende til værdien af den optjente frihed (ved 3 timers opsparing for hver 37 timer eksempelvis et tillæg på 8,1 pct.)

Cirkulærebemærkninger til § 11:

For ansatte, der efter organisationsaftalen er omfattet bestemmelserne i aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, gøres opmærksom på, at disse bestemmelser med virkning fra 1. oktober 2006 indeholder fravigelser fra natpengeaftalen.

Kapitel 4. Fravær

§ 16. Ferie.

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 hverdage fra og med den 1. august ved skoleårets start samt de 20 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august ved skoleårets slutning.

Det forudsættes, at normperioden følger skoleåret og starter den 1. august.

Pr. 1. januar 2020 ophæves ovenstående stk. 1 og erstattes af nedenstående stk. 1 og 2, som træder i kraft 1. august 2020.

Stk. 1. Hvis ikke skolen inden udgangen af august måned træffer anden bestemmelse, anses ferien for afholdt de 5 hverdage i den uge, hvor skolens elever holder efterårsferie.

Stk. 2. Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned træffer anden bestemmelse, anses ferien for afholdt med de sidste 18 hverdage i juli måned samt de 2 første hverdage i august måned.

Det er en forudsætning, at skolen holder virksomhedslukket i de angivne perioder.

Det forudsættes, at normperioden følger skoleåret og starter 1. august.

(F) § 12. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og 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.

§ 17. Tjenestefrihed

Fællesoverenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed gælder. Dog ydes tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets BEK nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, kun i det omfang, det ikke strider mod skolens interesser.

Stk. 2. Skolen kan give hel eller delvis tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde. Hvis der gives tjenestefrihed hertil, gælder reglerne i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Cirkulærebemærkninger til § 17:

Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.l. følger de til enhver tid gældende regler, for tiden Finansministeriets cirkulære af 16. december 1993 (Perst. nr. 102-93)

F) § 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

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 evt. 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 vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for ansatte i staten mv., der varetager ombud o.lign., for tiden cirkulære af 25. november 1985.

De ansatte er omfattet af 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

(F) § 14. Barns 1. og 2. sygedag (fælles regelsæt)

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

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år og
4. Barnet er hjemmenværende.

Cirkulærebemærkninger til § 14, 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 derfor også 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.

Stk. 2. 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 særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.

(F) § 15. Militærtjeneste mv.

Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse gælder tilsvarende for månedslønnede ikke-funktionærer.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 18. Opsigelsesvarsler mv.

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 1:

Der kan efter Funktionærlovens § 2, stk. 6, træffes skriftlig aftale om forlængelse af opsigelsesvarslet fra den ansattes side, hvis opsigelsesvarslet fra skolens side forlænges tilsvarende, det vil sige med det samme antal måneder. Anvendelse af forlængede opsigelsesvarsler kræver således, at der indgås aftale om gensidig forlængelse af varslene.

Redaktionel tilføjelse:

Efter funktionærlovens § 2, skal opsigelsesvarslet afgives så betids, at fratræden med det for ansættelsesperioden givne varsel kan ske inden perioden udløber.

Opsigelse fra skolens side kan herefter ske til en måneds udgang med:

Et varsel på når ansættelsen afgives inden udløbet af en ansættelsesperiode på

1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 måneder
4 måneder	5 år og 8 måneder
5 måneder	8 år og 7 måneder
6 måneder	over 8 år og 7 måneder

Opsigelse fra den ansattes side kan ske med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse, § 2a, finder anvendelse ved opsigelse eller bortvisning fra skolens side og giver den opsagte ret til en godtgørelse svarende til:

- 1 måneds løn efter 12 års uafbrudt ansættelse.
- 3 måneders løn efter 17 års uafbrudt ansættelse.

Særlige høringsregler for visse skoler:

Bemærk de særlige høringsregler, der gælder for ansatte ved grundskoleafdelingerne ved private gymnasier, jf. aftale mellem Danmarks Lærerforening og Private Gymnasier og Studenterkurser.

Stk. 2. Ansatte, der den 31. juli 1995 havde længere opsigelsesvarsler end funktionærlovens, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler og eventuelt krav på rådighedsløn, så længe den pågældende er ansat ved skolen. Den enkelte kan dog vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 2:

For ansatte, der har bevaret de opsigelsesvarsler, som var gældende før 31. juli 1995, og eventuel ret til rådighedsløn, forudsættes det, at de hidtidige bestemmelsers ordlyd indføjes i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der før nævnte dato har været omfattet af en overenskomst mellem vedkommende skoleorganisation og lærerorganisation, anvendes den ordlyd, som disse parter bliver enige om.

Det indføjes i den enkelte ansattes ansættelsesbrev, såfremt den pågældende har valgt at overgå til organisationsaftalens regler om opsigelse.

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

Stk. 4. Skolen skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Der skal samtidig gives skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 4:

Den meddelelse om afskedigelsen, som skolen skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at skolen fremsender kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, f.eks. lov om frie grundskoler mv., persondataloven og straffeloven, 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 afskedigelse tages der i overensstemmelse med arbejdsretsloven hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

For ansatte ved frie grundskoler eller efterskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Frie Skolers Lærerforening, Ravnøvej 6, 8240 Risskov.

For ansatte ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger og ansatte ved frie fagskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Danmarks Lærerforening, Vandkunsten 12, 1467 København K.

Cirkulærebemærkninger til § 18:

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. For ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som mod forventning på ny er blevet arbejdsduelige, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtager den optjente opsigelsesanciennitet under time-lønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution. Det samme gælder ved optjening af anciennitet i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse.

Det henstilles, at den enkelte skole, inden afskedigelse iværksættes, giver den ansatte meddelelse om den påtænkte afskedigelse med begrundelse, og giver den ansatte mulighed for at udtale sig.

Den ansatte er under hele afskedigelsesforløbet berettiget til at benytte bisidder.

Ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

§ 19. Forhandlingsprocedure ved afsked

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

Stk. 2. Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen 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 (juli måned fra regnet) efter, at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (juli måned fra regnet) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og skolen ikke enige, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen efter forhandlingen skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for et forligsnævn. Forligsnævnet er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale, inden for hver skoleforenings/skoleforms område.

Stk. 5. Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fra regnet), jf. § 18 stk. 4, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 3 nævnte forhandling (juli måned fra regnet).

Stk. 6. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 19:

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 skolen afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

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

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

§ 20. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen i forligsnævnet efter § 19, stk. 4, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 5 måneder, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter behandlingen i forligsnævnet. Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

Stk. 4. Er parterne ikke enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

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 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 skolens forhold, kan den pålægge skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og skolen ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn.

Stk. 11. Hvis organisationen 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 afgørelse af sagen.

§ 21. Bortvisning

Skolen giver samtidig med bortvisningen skriftlig meddelelse herom til organisationen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget ved skolen i mere end 3 måneder, kan den ansatte/organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) efter bortvisningen kræve spørgsmålet om berettigelsen af bortvisningen indbragt for forligsnævnet, jf. § 19, stk. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 21, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 18, stk. 4, om meddelelse til organisationen samt bemærkningerne til § 18 om opgørelse af frister.

Ved bortvisning af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

Stk. 2. Hvis der ikke opnås enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 20, stk. 2-8 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 skolen at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen mv., jf. § 20, stk. 10.

Stk. 5. Hvis organisationen 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 vilkår

§ 22. Funktionærbolig

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som den pågældende ikke har pligt til at bebo, men pligt til at fraflytte ved fratræden af stillingen, fastsættes lejevilkårene efter de regler, der gælder for statens tjenstemænds lejeboliger.

Cirkulærebemærkninger til § 22:

Bestemmelsen vedrører alene lejeboliger, og reglerne om lejeboliger finder anvendelse, jf. Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger.

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som den pågældende har pligt til at bo i, finder reglerne om tjenesteboliger anvendelse, jf. Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger samt LC/CO10-fællesoverenskomsten.

(F) § 21. Funktionærbolig

Hvis der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, som det af tjenstlige grunde er nødvendigt at den ansatte bor i, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene følger de regler, der gælder for statens tjenstemænds tjenesteboliger.

§ 23. Flyttegodtgørelse

Skolens bestyrelse kan i det enkelte tilfælde bestemme, om der skal ydes godtgørelse for afholdte udgifter ved flytning af bohav og i givet fald, om der ydes hel eller delvis godtgørelse.

Cirkulærebemærkning til § 23:

De aktuelle satser vil fremgå af satsreguleringscirkulæret.

§ 24. Jubilæumsgratiale

Jubilæumsgratiale ydes efter de for statens tjenstemænd gældende regler, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Kun ansættelse ved samme skoleform indgår i jubilæumsancienniteten.

Stk. 3. Ansættelse inden for beslægtede skoleområder kan efter skolens bestemmelse medregnes i jubilæumsancienniteten.

(F) § 23. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, regnes ikke med i efterindtægten.

Redaktionel tilføjelse:

Funktionærlovens regler om efterindtægt fremgår af lovens § 8, der lyder:

”Dør en funktionær i ansættelsestiden, tilkommer der funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.”

Kapitel 7. Timelønnede

§ 25. Ansættelse

Som timelønnet kan ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lignende eller 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. Efter 3 måneders beskæftigelse, overgår den ansatte til månedsløn, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Ved efterskoler og frie fagskoler kan timelønnede lærere ansættes til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 320 timer. Tilsvarende kan der ved frie grundskoler ansættes timelønnede lærere til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 180 timer. Timetallet nedsættes forholdsmæssigt, hvis ansættelsesperioden er kortere end 1 år. Det er en forudsætning at disse timer ikke kan dækkes af faste lærere.

Stk. 4. Lønnen for lærere omfattet af § 25, stk. 3, er pensionsgivende.

Cirkulærebemærkninger til § 25:

Hvis arbejdstimetallet for lærere ved efterskoler og frie fagskoler overstiger 320 timer pr. år og for lærere ved frie grundskoler overstiger 180 timer pr. år, ansættes den pågældende som månedslønnet.

§ 26. Løn

Timelønnede aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn inden for nedenstående intervaller.

Uddannede lærere og børnehaveklasseledere:

Undervisningsopgaver	236-334 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	170-269 kr. pr. time

Andre vikarer:

Undervisningsopgaver	203-334 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	138-269 kr. pr. time

Pauser i forbindelse med undervisning medregnes i arbejdstiden som undervisning. I timelønnen for undervisningsopgaver er inkluderet betaling for tid til forberedelse mv.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedvis bagud.

Stk. 3. For hver skoledag en timelønnet vikar, der er ansat efter § 25, er anmodet om at give møde på en skole, er vikaren berettiget til løn for mindst 3 timer, uanset om timerne bliver læst. Det er en betingelse, at vikaren møder på skolen og er til rådighed som vikar i 3 timer efter mødetidspunktet. Tilkendegiver vikaren, at vedkommende ikke ønsker at stå til rådighed i 3 timer efter mødetidspunktet, skal der dog alene ske betaling for det faktiske antal udførte arbejdstimer.

Cirkulærebemærkninger til § 26:

Det forudsættes, at lønnen fastsættes og meddeles den ansatte forud for den pågældende beskæftigelse.

Ved ansættelse af lærere ved efterskoler og frie fagskoler forstås ved uddannede lærere også lærere med uddannelse som ernærings- og husholdningsøkonom, professionsbachelor i ernæring og sundhed eller håndarbejds lærer.

§ 27. Opsigelse

Timelønnede, jf. § 25, stk. 1 og 3, følger bestemmelsen om opsigelse i fællesoverenskomsten (§ 27).

(F) § 27. Opsigelse

For timelønnede ikke-funktionærer, der har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Under 6 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Stk. 2. Varslerne i stk. 1 bortfalder, hvis der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

§ 28. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

- § 7 (Pension), bortset fra timelønnede efter § 25, stk. 3
- § 8 (Gruppeliv og kritisk sygdom)
- § 13 (Tjenestefrihed)
- § 15 (Militærtjeneste mv.)
- § 23 (Efterindtægt).

Kapitel 8. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler

§ 29. Fælles bestemmelser

Lærere, der udelukkende er beskæftiget ved enten grundskoleafdelingen eller efterskoleafdelingen, følger de arbejdstids- og aflønningsregler, der gælder for det pågældende område.

Stk. 2. Lærere, der varetager funktionen som daglig leder af en grundskoleafdeling eller efterskoleafdeling, ydes et særligt tillæg på kr. 19.300 årligt.

§ 30. Lærere

Lærere, der har arbejdsopgaver ved begge afdelinger, følger arbejdstids- og aflønningsreglerne for lærere ved efterskoler, hvis den pågældende regelmæssigt ifølge tjenesteplanen har tilsynstimer ved efterskoleafdelingen.

§ 31. Lokalaftaler

§ 30 kan fraviges ved lokalaftale.

Stk. 2. Lokalaftale efter stk. 1, indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten for Frie Skolers Lærerforening.

Cirkulærebemærkninger til §§ 29-31:

Bestemmelserne har betydning for lærere, der har arbejdsopgaver ved begge afdelinger, mens lærere, der udelukkende er beskæftiget ved den ene af afdelingerne, følger de regler, der gælder for det pågældende skoleområde.

Bestemmelserne giver retningslinjer for, hvilke arbejdstids- og aflønningsbestemmelser, som lærere, der har arbejdsopgaver både ved efterskoleafdelingen og grundskoleafdelingen, skal følge.

Da fleksible løsninger kan være nødvendige, netop fordi der er tale om kombinerede skoler, giver aftalen mulighed for, at den enkelte skole kan vælge ved lokalaftale at fravige bestemmelserne om, hvilket regelsæt der skal anvendes for den enkelte leder og/eller lærer, der er beskæftiget ved begge skoleformer.

Det er forudsat, at lokalaftaler som indgås efter § 3 i cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten, indgås med den lokale repræsentant for Frie Skolers Lærerforening i overensstemmelse med cirkulærets bestemmelser.

Kapitel 8a: Forhandlingsregler mv.

(F) § 36. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-hovedaftalen).

(F) § 37. Lokal uoverensstemmelse

Repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde skal holde møde, før der i en sag om lokal uenighed om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen holdes mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1.

Stk. 2. Mødet skal holdes inden for en frist af 2 uger. Institutionen og forbundets lokale afdeling kan aftale at forlænge fristen. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen behandlet direkte på mæglingsmøde.

Stk. 3. Hvis en af parterne ønsker det, udarbejdes der skriftlige mødereferater, der bør indeholde

- a) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om
- b) hvem der deltog i mødet
- c) hvor og hvornår mødet fandt sted
- d) parternes stilling til uenigheden
- e) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem den forhandlingsberettigede (central)organisation og Finansministeriet, jf. hovedaftalerne
- f) de lokale parterers underskrift.

Stk. 4. Ved lokale forhandlinger kan parterne ikke træffe aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

Kapitel 9. Ikrafttræden m.v.

§ 32. Ikrafttræden

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 3. marts 2016 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

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

(F) § 38. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 3. marts 2016.

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

Stk. 5. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 16. oktober 2019.

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Skatteministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Louise Christensen

CO10 - Centralorganisationen af 2010
Jesper K Hansen

København, den 21. februar 2020

Lærernes Centralorganisation

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Anders Bonde Christensen

Pernille Thorsteen Madsen

Bilag til Organisationsaftalen og Fællesoverenskomsten

Bilag 1.1

Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 5 (basislønnede)

Funktionstillæg til lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

1. For undervisning ydes følgende tillæg, som er pensionsgivende for ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning:

Lærere:

0-649,9 timer	16,38 kr. pr. time
650-699,9 timer	98,30 kr. pr. time
700-749,9 timer	131,07 kr. pr. time
750 timer og derover	163,83 kr. pr. time

Børnehaveklasseledere:

0-749,9 timer	22,41 kr. pr. time
750-799,9 timer	65,53 kr. pr. time
800-834,9 timer	131,07 kr. pr. time
835 timer og derover	163,83 kr. pr. time

2. For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse udgør undervisningstillægget dog minimum 65,53 kr. pr. time.

3. For medarbejdere, der er ansat både som lærer og som børnehaveklasseleder ved samme skole, udbetales der undervisningstillæg for det samlede timetal efter den skala, hvor pågældende har sin hovedbeskæftigelse.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 3:

Bestemmelsen medfører, at en børnehaveklasseleder, der f.eks. har 80 pct. ansættelse som børnehaveklasseleder og 20 pct. ansættelse som lærer, får udbetalt undervisningstillæg for det samlede antal timer efter skalaen for børnehaveklasseledere.

4. Tillæg efter pkt. 1-4 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales senest ved normperiodens slutning. Ved undervisning under en time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det forventede antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Det beregnede undervisningstillæg anvises løbende med 1/12 pr. måned. Ved fratræden reguleres undervisningstillægget i forhold til evt. yderligere undervisningstimer på grundlag af arbejdstidsopgørelsen

Cirkulærebemærkninger til pkt. 4:

Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan gives yderligere tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

5. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere og børnehaveklasseledere, der i den almindelige undervisning har ansvaret for undervisning af en eller flere elever, til hvem skolen modtager ekstra tilskud i henhold til Lov om friskoler og private grundskoler mv. § 11 til:

- a) Specialundervisning. Tillægget ydes til specialundervisning, der minimum har et omfang på gennemsnitlig 6 timer á 60 minutter eller derover ugentlig (svarende til 8 undervisningslektioner á 45 minutter). Når kriteriet om de 6 timer er opfyldt, ydes tillægget for alle specialundervisningstimerne inklusiv de 6 timer.
- b) Støtteundervisning i dansk for tosprogede elever.

Tillægget udgør 19,00 kr. i grundbeløb pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 5:

Tillæg for specialundervisning ved frie grundskoler indgår ikke ved beregning af overtimebetaling.

6. Til lærere, der varetager en funktion som souschef, ydes et pensionsgivende særligt tillæg på 19.300 kr. i årligt grundbeløb.

Tillægget er pensionsgivende både for lærere med forsikringspensionsordning og lærere med tjenestemandspensionsordning.

Funktionstillæg til lærere ved efterskoler og frie fagskoler

7. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

640-699,9 timer	98,30 kr. pr. time
700-749,9 timer	131,07 kr. pr. time
750 timer og derover	163,83 kr. pr. time

Ved undervisning under 1 time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der ved ansættelsesforholdets ophør foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det faktiske antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Ved fratræden kommer det beregnede undervisningstillæg til udbetaling.

8. Til lærere ved efterskoler samt frie fagskoler ydes et særligt tillæg på 18.800 kr. i årligt grundbeløb (kostskoletillæg). Tillægget er pensionsgivende for ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til pkt. 8:

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

Bilag 1.2

Den lokale tillægsgdannelse

I de nye lønsystemer er de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang erstattet 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 tillægsgdannelse.

Der skal altid være en sammenhæng mellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Lønssystemet skal være i overensstemmelse med skolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at skolens kerneydelse er undervisning. Lønssystemet skal desuden have en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og 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 det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Rammerne for de lokale forhandlinger

Det er parternes fælles mål, at alle skoler har formuleret en skriftlig lønpolitik, jf. inspirationspjecen: Lønpolitik - En vej til skolens mål. Det forudsættes derudover, at der på skolen aftales rammer for:

- Den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, senest i oktober måned)
- Sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- 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.

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. 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.

Funktionstillæg

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget inden for basislønnen.

Funktionstillæg kan aftales for funktioner, der direkte eller indirekte understøtter elevernes læring. Ydelse af funktionstillægget skal desuden ses i sammenhæng med skolens egenart. Funktionstillæg kan endvidere aftales for funktioner, som kræver særlig faglig eller pædagogisk viden. Dette kan f.eks. være:

- Varetagelse af særlige funktioner, f.eks. skolebiblioteksfunktion
- Skolevejledning, klasselærerfunktioner
- Arbejdsopgaver i forbindelse med særligt omsorgs- og indsatskrævende børn/elever
- Arbejdsopgaver i forbindelse med børns/elevs særlige indlæringsvanskeligheder
- Særlige funktioner i forbindelse med udviklingsopgaver/projekter
- Supervision i forhold til faggrupper
- Udvikling af de enkelte fag
- Særlige koordinerende funktioner
- Mødeledelse i pædagogisk råd/medarbejderråd/lærerråd/det rådgivende organ
- Medarbejderrepræsentation i skolens bestyrelse

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.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

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.

Kvalifikationstillæg til grupper

På en skole kan der aftales kvalifikationstillæg for en eller flere grupper 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 og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg 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.

Lønsystemet 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.

Eksempler:

Kvalifikationstillæg kan i øvrigt ydes for f.eks.:

- Specialviden med særlig betydning for skolens arbejde
- Særlig faglig eller pædagogisk viden
- Anden erhvervserfaring af betydning for jobbet
- Erfaring fra flere arbejdssteder

Resultatløn

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Bilag 1.3

Cirkulære om protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension og opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004.

Generelle bemærkninger

1. Opretholdte overgangsbestemmelser for overgang til de nye lønsystemer fremgår af bilag 1.3a, hvortil der henvises. Bestemmelserne i Bilag 3a har alene betydning for ansatte før 1. august 2004.
2. Pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler mv., er reguleret af følgende aftaler:
 - a) Aftale af 19. december 2003 (Perst. nr. 032-07) om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.
 - b) Aftale af 17. juni 2004 (Perst. nr. 038-04) om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.
 - c) Nedenstående protokollat i bilag 3a om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension.
3. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre cirkulærebemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger". De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelserne, hhv. bemærkningernes retlige status.
4. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2018. Samtidig ophæves cirkulære af 29. oktober 2008.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

København, den 21. februar 2020

Pernille Thorsteen Madsen

Protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension

§ 1. Dækningsområde mv.

Dette protokollat finder anvendelse for de ledere, lærere og børnehaveklasseledere, som er omfattet af statsgaranterede pensionsordninger.

Stk. 2. Ledere, lærere og børnehaveklasseledere kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, jf. § 2 og 3.

Stk. 3. Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4 i organisationsaftalen og resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Der henvises til Finansministeriets breve af 8. februar og 2. marts 1995, hvad angår den personkreds, der som en personlig ordning har ret til pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

§ 2. Supplerende pensionsbidrag for ledere

Tjenestemandslignende ansatte ledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser/indplacering i intervalløn der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

For de ledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.

Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, er 18 pct.

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalen for ledere ved frie grundskoler mv. § 3. For den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med pensionsprocenten som fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Jf. bemærkninger til stk. 2.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

§ 3. Supplerende pensionsbidrag for lærere og børnehaveklasseledere

Tjenestemandslignende ansatte lærere og børnehaveklasseledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

For de lærere og børnehaveklasseledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af

lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.

Det fremgår af § 11 i organisationsaftalen, at pensionsprocenten for den del af lønnen, som ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, er 17,3 pct.

Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for tillæg, som overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, er 18 pct.

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenstemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalens § 5, stk. 2-3. I givet fald indbetaler skolen et pensionsbidrag af tillægget med den pensionsprocent, som er aftalt i organisationsaftalens § 11, hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med den pensionsprocent, som er fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:
Jf. bemærkninger til stk. 2.*

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

§ 4. Ikrafttræden mv.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 29. oktober 2008 om særlige bestemmelser for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønnings og ansatte, der er overgået til basislønssystemet og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, jf. bilag 3 i den tidligere organisationsaftale (Perst. nr. 038-06).

Stk. 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 21. februar 2020.

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Skatteministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Pernille Thorsteen Madsen

Bilag 1.3a

Opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004

Opretholdte bestemmelser om overgangsordning

§ 1. Overgangsordning for ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000

Overgangsbestemmelserne omfatter ansatte, der pr. 1. august 2000 overgik til det nye lønsystem og som efter de daværende overgangsbestemmelser blev tillagt udligningstillæg.

Stk. 2. Udligningstillægget er personligt og bortfalder på hidtidige vilkår, jf. bilag 3a i det ophævede cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Perst. nr. 039-03).

Stk. 3. Tillægget kan konverteres helt eller delvist til kvalifikationstillæg.

§ 2. Overgangsordning for ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2004

Ansatte, der efter 1. august 2004 vender tilbage efter tjenestefrihed uden løn, jf. organisationsaftalens § 25, i dette ophævede cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Pers. Nr. 039-03), indplaceres på basislønskalaen med den anciennitet, den pågældende havde optjent i skalalønsanciennitet inden tjenestefriheden. Eventuel optjent anciennitet i tjenestefrihedsperioden, jf. organisationsaftalens § 25, tillægges efter indplaceringen på nyt lønsystem.

Hidtidige varige tillæg bortfalder, medmindre tillægget videreføres efter stk. 2 eller stk. 3, eller der indgås en aftale om tillæg i henhold til organisationsaftalens § 5. Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:

Varige tillæg omfatter varige kvalifikationstillæg og stillingsmæssige funktionstillæg.

Midlertidige tillæg omfatter midlertidige kvalifikationstillæg og funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt varigt tillæg til udligning af forskellen¹. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til organisationsaftalens § 5, stk. 3, eller eventuelt, hvis

¹ Den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen omfatter basisløn, ureguleret tillæg efter organisationsaftalens § 4, stk. 2, eventuelle nye varige tillæg, kostskoletillæg, jf. bilag 1, samt værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005 beregnet efter bilag 1 til organisationsaftalen.

Den hidtidige samlede faste løn omfatter skalaløn i det pågældende stedtillægsområde, eventuelle varige tillæg samt kostskoletillæg og værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005.

Der ses bort fra undervisningstillæg til ansatte ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler ved beregningen af udligningstillægget.

der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til organisationsaftalens § 5, stk. 2.

Det beregnede/aftalte tillæg til udligning af denne forskel ændres ikke ved eventuelle senere ændringer i undervisningstillæggets størrelse. Ved senere ændringer i beskæftigelsesgraden ned-sættes/forhøjes tillægget forholdsmæssigt.

Hvis årets undervisningstillæg for den enkelte lærer er usædvanligt højt eller lavt i forhold tidligere år, forudsættes der optaget lokal forhandling om fastsættelsen af kvalifikationstillægget til udligning af forskellen mellem den hidtidige løn og den nye løn.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

Det personlige tillæg kan bortfalde i forbindelse med indgåelse af en ny aftale om tillæg. Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Vikartimer, ifølge § 5, stk. 4, i arbejdstidsprotokollatet for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, indgår ikke i grundlaget for beregning af udligningstillæg.

Eksisterende aftaler om lønforbedringer af lokalløn eller anden lokal lønordning opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige tillægsordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd. Eksisterende aftaler kan erstattes af aftaler efter organisationsaftalens § 5.

Stk. 3. Lærere, der 1. august 2004 ville være indplaceret på skalatrin 35, 36 og 38, og børnehaveklasseledere, der 1. august 2004 ville være indplaceret på skalatrin 28, 29 og 30, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Bestemmelsen indebærer, at den pågældendes kvalifikationstillæg ("udligningstillæg") forhøjes med værdien af førstkommande anciennitetsstigning efter det hidtidige lønsystem fratrukket eventuelle varige lønforhøjelser, der måtte være aftalt i forbindelse med overgangen eller senere.

Bilag 1.4

Aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler på nyt lønsystem og med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede ledere, lærere og børnehaveklasseledere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer – tjenestemandspensionsret som følger:

Ledere omfattet af intervallønssystemet samt ledere, der indtil den 31. juli 2019 var omfattet af intervallønssystem, men som pr. 1. august 2019 er omfattet af basislønssystemer, jf. organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv.:

Redaktionel tilføjelse:

Rettelse til § 2, afsnit 2 og afsnit 5:

Det fremgår af de nævnte afsnit, at organisationsaftalen for ledere har virkning fra 1. august 2019. Dette er ikke korrekt. Det fremgår af lederaftalens § 13, stk. 2, at aftalen har virkning fra den 1. januar 2019

Optjener **tjenestemandspensionsret** svarende til lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn på tidspunktet for implementering af denne aftale, tillagt 2 ekstra skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 skalatrin opnås, når den enkelte leder i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende, jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Ved OK18 blev parterne enige om at etablere en selvstændig organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. Aftalen er udsendt med Cirkulære om organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. Med organisationsaftalen er visse mellemlidende (i organisationsaftalen de-

fineret som ”øvrige ledere”) overgået fra intervallønssystemet til basislønssystemet med virkning fra den 1. august 2019. Overgangen medfører ingen ændring af den skalatrinsmæssige indplacering, der var gældende før overgangen til basislønssystemet (tillæggelse af 2 ekstra skalatrin, dog maksimalt skalatrin 48).

Ledere, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, har ret til tjenestemandspension på skalatrin 49 eller højere, bevarer denne placering.

Lærere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3 pr. 1. august 2000:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 42.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Lærere, der den 31. juli 2004 var skalatrinsaflønnet og som pr. 1. august 2004 er indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

35, 36, 38, 40, 42.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Børnehaveklasseledere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 32 og 33 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 32 opnås efter 2 år på skalatrin 31, uanset om tiden på skalatrin 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 31 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 33 opnås efter 2 år på skalatrin 32 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 31 og eventuelt skalatrin 32, uanset om tiden på skalatrin 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt.

Avancement

Hvis en leder, lærer eller børnehaveklasseleder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen skole), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin, (dog maksimalt til skalatrin 48) fra avancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. august 2004.

Stk. 2. For ledere, lærere og børnehaveklasseledere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for ledere for at få tillagt 2 ekstra skalatrin eller oprykning til skalatrin 42 for lærere henholdsvis skalatrin 32 eller skalatrin 33 for børnehaveklasseledere, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 5a, stk. 1 og 2 og § 5b, stk. 1 og 2 i bilag 3 til organisationsaftale af 12. maj 2003 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 21. februar 2020.

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Skatteministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Frank Nielsen

Bilag 1.5

UDGÅET

Bilag 1.6

Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler

Cirkulærebemærkninger til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler:

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.

Der er som følge heraf ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i aftalen. Aftalen er dog redaktionelt opdateret ved indarbejdelsen af lov nr. 409 af 26. april 2013 og nyt grundbeløb.

Aftalen gælder for de lærerstuderendes praktik i følgende skoleformer: De frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler samt frie fagskoler.

Arbejdsgaver i relation til de lærerstuderendes praktik

De lærerstuderendes praktikforløb består af praktiktimer, vejledningstimer, praktikundervisning samt alenepraktik, hvor de lærerstuderende alene varetager undervisningen i skoleperioden.

1. Praktikvederlag

Der ydes et praktikvederlag pr. lektion, hvor studerende deltager i lærerens undervisning af elever, på 43,25 kr. for hver deltagende lærerstuderende.

Praktikvederlaget dækker tilrettelæggelsen og gennemførelsen af praktiktimerne. I tilrettelæggelsen stiller praktiklæreren de lærerstuderende opgaver, der i sammenhæng med praktikforløbet og i et forløb med progression giver de lærerstuderende mulighed for at tilegne sig praktiske kundskaber og færdigheder af betydning for de studerendes uddannelse. Praktikvederlaget dækker således blandt andet praktiklærers refleksion over og efterbehandling af de studerendes undervisning i praktiktimerne, herunder en kortvarig, spontan dialog som umiddelbar opfølgning på praktiktimerne.

2. Honorering af konkrete opgaver i relation til lærerstuderende i praktik

For hvert praktikforløb i aleneperioden udbetales der et beløb på 4.587,31 kr. pr. lærerstuderende til lærere, der er frigjort fra undervisningsforpligtelsen, men som varetager særlige opgaver i relation til forløbet. Såfremt flere lærere varetager denne opgave, deles beløbet mellem dem. Beløbet deles forholdsmæssigt efter antallet af frigjorte timer medmindre andet aftales lokalt.

Lærerens timer til vejledning, praktikundervisning og skriftlig udtalelse indgår normalt ikke i arbejdstidsopgørelsen. Skolen kan dog beslutte, at de nævnte timer indgår i det omfang, de kan afholdes inden for lærerens årlige arbejdstid.

Såfremt timerne opgøres uden for arbejdstidsaftalen, honoreres med arbejdstimesats II efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, jf. cirkulære af 17. januar 2001, dog således at praktikundervisningslektioner honoreres efter undervisningstimesats II.

Såfremt timerne opgøres inden for arbejdstidsaftalen, udbetales differencen mellem lærerens timeløn og arbejdstimeløn efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

Cirkulærebemærkning:

Såfremt timerne til praktikundervisning holdes uden for arbejdstidsopgørelsen, betales der for forberedelse.

3. Ledelses- og koordineringsopgaver

For ledelses- og koordineringsopgaver udbetales 9,17 kr. pr. praktiktime og pr. undervisningstime for hver deltagende lærerstuderende.

Beløb op til 20.970,56 kr. årligt samt 2/5 af det overskydende beløb ud over 20.970,56 kr. ydes som tillæg til skolens leder og souschef. 3/5 af beløb over 20.970,56 kr. ydes som tillæg til lærere m.fl. ved skolen, der under ansvar over for ledelsen har varetaget ledelses- og koordineringsopgaver. Skolens leder fastlægger fordelingen under hensyn til opgavefordelingen.

4. Regulering mv.

For vederlag og honorering efter ovenstående betales der særlig feriegodtgørelse (1,5 pct.). Alle beløb i denne aftale er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

5. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 20. juni 2002 om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018.

København, den 3. marts 2016

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
David Sembach

Bilag 1.7**Tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik**

Cirkulærebemærkninger til tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik:

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny aftale tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik.

Der er som følge heraf ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i aftalen. Aftalen er dog redaktionelt opdateret ved indarbejdelsen af lov nr. 409 af 26. april 2013 og nyt grundbeløb.

For studerende efter meritlærerruddannelsen, jf. bekendtgørelse nr. 593 af 1. maj 2015 om uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen, der er i praktik på de frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler samt frie fagskoler gælder følgende:

1. Der ydes praktikvederlag pr. lektion, honorar pr. vejledningstime samt honorar for den afsluttende bedømmelse med de samme satser som i aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler. Der betales ligeledes 7 kr. pr. praktiktime og pr. undervisningstime for hver deltagende studerende for ledelses- og koordineringsopgaver.
2. Honorarerne dækker de ydelser, som er angivet i aftalen om de lærerstuderendes praktik.
3. I det omfang lærerstuderende efter meritlærerruddannelsen er i alenepraktik, hvor den studerende alene varetager undervisningen, udbetales der for hvert praktikforløb et beløb på 2.621 kr. til de lærere, der er frigjort fra undervisningsforpligtelsen, men som varetager særlige opgaver i relation til forløbet. Beløbet deles forholdsmæssigt efter antallet af frigjorte timer med mindre andet aftales lokalt.
4. For vederlag og honorering efter ovenstående betales der feriegodtgørelse (1,5 pct.).
5. Beløbene i denne aftale er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Aftalen har virkning fra 1. april 2015. Samtidig ophæves aftale af 15. august 2003 om tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik. Aftalen kan opsiges sammen med aftalen om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler, dog tidligst den 31. marts 2018.

København, den 3. marts 2016

Lærernes Centralorganisation

Anders Bonde Christensen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
David Sembach

Bilag 1.8

Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark

§ 1. I følgende situationer har Deutscher Schule- und Sprachverein für Nordschleswig og ikke skolen kompetencen for ansatte ved frie grundskoler:

- a) Ansættelse (over 3 måneder) af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- b) Afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- c) Pålæg om funktion i højere stilling
- d) Ydelse af tjenestefrihed

§ 2. Ansatte ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenestemandsstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- a) §§ 11 og 12 om pension
- b) § 24 om jubilæumsgratiale

Det er lagt til grund, at de pågældende ikke herved stilles ringere.

§ 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 21. februar 2020

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Skatteministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Pernille Thorsteen Madsen

Bilag 1.9

Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling

§ 1. For lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling, gælder de i §§ 2-4 angivne fravigelser fra § 50 og § 51 i lovebekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 om arbejdsmiljø og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv.

§ 2. Under deltagelse i lejrskoleophold, ekskursioner, skolerejser og lignende ses bort fra kravet om daglig hviletid.

Stk. 2. Såfremt lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, således at der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

§ 3. Ved aftenaktiviteter kan den daglige hviletid nedsættes 12 gange pr. skoleår for den enkelte lærer. 6 af de 12 gange kan hviletiden nedsættes, så aftenaktiviteten kan vare til kl. 22.00. De øvrige 6 gange kan hviletiden nedsættes uden begrænsning.

Stk. 2. De 12 ganges nedsættelse kan anvendes i forbindelse med bestyrelsesmøder, forældremøder, herunder klasseforældremøder, hytteture, fester, teaterture mv., idet dog bestyrelsesmøder og klasseforældremøder altid skal slutte kl. 22.00.

§ 4. Den centralt aftalte nedsættelse af den daglige hviletid kan udvides indtil i alt 20 gange uden tidsbegrænsning pr. skoleår for den enkelte lærer ved skriftlig aftale mellem skolens ledelse og organisationens lokale repræsentant, jf. arbejdstidsaftalens § 15.

§ 5.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2002.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 9. december 1999 om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler bortset fra skoler med kostafdeling. Aftalen er en uændret gengivelse af det hidtidige protokollat.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt af de underskrivende parter med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P. M. V.
E. B.
Marianne Hansen

Bilag 1.10**Cirkulære om aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler****Cirkulære**

Arbejds miljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn fremgår af bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn mv.

Efter bekendtgørelsens § 3 skal den ansatte have en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Reglen er opfyldt, når der inden for de 24 timer, der går forud for arbejdets ophør, ligger en sammenhængende hvileperiode på 11 timer.

Efter bekendtgørelsens § 4 skal den ansatte inden for hver periode på 7 døgn have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbart tilslutning til en daglig hvileperiode.

Bekendtgørelsens regler om hvileperiode og fridøgn kan imidlertid fraviges ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter, jf. kapitel 5. På den baggrund har Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet indgået nedenstående aftale om fravigelse af de almindelige regler om hvileperiode og fridøgn for lærere ved efterskoler.

Ved anvendelsen af bestemmelserne i denne aftale indgår den undervisningstid og tilsynstid, som den ansatte forhindres i at varetage på grund af forlængelse af hviletiden, jf. § 2, stk. 2, i opgørelsen af den ansattes arbejdstid.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft med virkning fra den dato, aftalen er underskrevet.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 12. maj 2003

P.M.V.

E.B.

Marianne Hansen

Aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler**§ 1**

I forbindelse med de opgaver, der følger af efterskolens kostskoleform, kan den daglige hviletid inden for en ramme af 40 gange om året nedsættes til 8 timer i fornødent omfang. En sådan nedsættelse sker ved indgåelse af lokal aftale, jf. arbejdstidsprotokollatets § 15.

Stk. 2. Hviletiden kan ikke nedsættes to døgn i træk, medmindre dette sker i forbindelse med en weekend eller sønehelligdage.

§ 2

Nattjeneste mellem kl. 23.00 og 7.00 anses for hviletid, hvad enten læreren opholder sig på skolen eller udfører nattjenesten fra sit hjem.

Stk. 2. En afbrydelse af hviletiden medfører, at hviletiden anses for afbrudt. Ved afbrydelse af hviletiden er den ansatte berettiget til mindst 8 timers uafbrudt hviletid efter afslutningen af den sidste arbejdsperiode, selv om den pågældende skulle have varetaget andre opgaver i denne periode.

§ 3

Har den ansatte tjeneste i forbindelse med en weekend, således at der ikke kan ydes et fridøgn på mindst 24 timer inden for 7 døgn, har den ansatte i den efterfølgende weekend ret til en friperiode på mindst 48 timer i forlængelse af en daglig hvileperiode.

Stk. 2. I forbindelse med kostskoletilsyn, jf. § 9 i arbejdstidsprotokollatet, kan der ikke pålægges den ansatte mere end én nattevagt i en weekend (fra fredag kl. 23 til mandag kl. 06) for den enkelte ansatte, medmindre den ansatte er indforstået hermed.

§ 4

Under deltagelse i lejrskoler, ekskursioner, skolerejser o.l. kan der ses bort fra kravet om daglig hviletid. I det omfang læreren ikke får hvileperioder under lejrskoleophold o.l., skal læreren umiddelbart ved hjemkomsten have tilsvarende kompenserende hvileperioder og fridøgn.

Stk. 2. Hvis lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn.

§ 5

Ved fravigelse af de almindelige regler om hvileperiode og fridøgn skal den ansatte efterfølgende have kompenserende hvileperioder og fridøgn, jf. bekendtgørelsens § 27.

§ 6

Aftalen har virkning fra den dato, aftalen er underskrevet.

Aftalen kan opsiges skriftligt af de underskrivende parter med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Marianne Hansen

BILAG 1a**Generelle aftaler**

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-25. Ansatte, der følger arbejdstidsaftalen for tjenestemænd er dog ikke omfattet af pkt. 7.

Ved overenskomstfornyelsen i 2015 er der sket ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02).
2. Rameaftale om nye lønsystemer, for tiden Fmst. cirk. 21/1 2009 (Perst. nr. 001-09).
3. Lokalløn, for tiden Fmst. cirk. 2/9 2009 (Perst. nr. 055-09).
4. Chef løn, for tiden Fmst. cirk. 9/4 2014 (Modst. nr. 017-14).
5. Protokollat II om ydelse af udligningstillæg til tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte ved institutioners flytning til lavere stedtillægsområde til aftale om justering af tjenestemandslønninger, for tiden Fmst. cirk. 30/10 2012 (Modst. nr. 032-12).
6. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 5/8 2009 (Perst. nr. 053-09)
7. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
8. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
9. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
10. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
11. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst. nr. 053-05).
12. * Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 12/8 2015 (Modst. nr. 036-15).
13. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02)
14. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst. nr. 015-08).
15. Tillidsrepræsentanter i staten, for tiden Fmst. cirk. 30/9 2008 (Perst. nr. 058-08). 1)
16. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst. nr. 33/97).
17. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/08 2011 (Perst. nr. 043-11).
Der vil blive udsendt nyt cirkulære]
18. Rameaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05)
19. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst. nr. 051-99).
20. * Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 022-15).
21. * Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 023-15).
22. Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 15/6 2015 (Modst. nr. 020-15).
23. Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst. nr. 031-13).
24. Oplæring på særlige vilkår (Integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst. nr. 036-05).
25. Kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)

Ad pkt. 2

Rammeaftalen omfatter de personalegrupper, for hvilke der indgås aftale om nye lønsystemer.

Ad pkt. 6

De ansatte er omfattet af pensionsaftale af 5. august 2009 (Perst. nr .053-09) mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte).

Ad pkt. 7

De lokale parter (ekskl. undervisningsområdet) kan indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Ad pkt. 12

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets Bekendtgørelse nr. 974 af 11. august 2010 om barselsfonden

1) Cirkulæret er ændret ved Fmst. Cirk. 6/11 2013 (Modst. Nr. 050-13)

DEL 2:
Arbejdstid i medfør af:

Cirkulære om Statens arbejdstidsaftale af
(2. december 2019, Medst. nr. 082-19)
(forkortet StA i det følgende)

OG

Cirkulære om protokollater om arbejdstid m.v. for, lærere og børnehave-
klasseledere ved frie grundskoler
(af 4. marts 2020, Medst. Nr. 004-20)
(forkortet LæA i det følgende)

Cirkulære om Statens arbejdstidsaftale

Indledning

Skatteministeriet og centralorganisationerne har den 10. oktober 2019 indgået vedlagte aftale.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er det aftalt at afskaffe kravet om, at der skal indgås iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, inden der kan indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid. Som følge heraf ophæves § 6, stk. 1 med virkning fra 1. april 2018.

Derudover fremgår det af resultatet af forhandlingerne mellem ministeren for offentlig innovation og CFU, pkt. IV. 1 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.”

I forbindelse med aftaleredigeringen ændres aftalens titel til Statens Arbejdstidsaftale. Der er alene tale om en redaktionel ændring, og aftalens dækningsområdes ændres således ikke.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, opført som bemærkninger til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Dette medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Generelle bemærkninger

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten og gælder desuden på en række overenskomstområder.

I OAO-S-fællesoverenskomsten er det således fastsat, at Statens arbejdstidsaftale finder anvendelse, medmindre andet fremgår af den enkelte organisationsaftale.

I henhold til fællesoverenskomsten med LC og CO10 og på overenskomstområdet i øvrigt gælder Statens arbejdstidsaftale derimod kun, hvis det udtrykkeligt fremgår af den enkelte organisationsaftale eller overenskomst.

For yderligere information om arbejdstidsreglerne henvises til kap. 19 i Personaleadministrative Vejledning (PAV). Se pav.modst.dk.

Rammeaftale

1. Aftalen er en rammeaftale, der fastlægger de grundlæggende regler, som statens arbejdspladser generelt må antages at have brug for, fx regler om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen samt overtids- og ulempegodtgørelse.

Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokal aftale indgået efter § 3. Det kan fx være tilfældet, hvis man på den enkelte arbejdsplads har behov for regulering af forhold, som ikke er omtalt i den generelle arbejdstidsaftale, eller for regler af et andet indhold.

To regelsæt

2. Arbejdstidsaftalen består af to delvis forskellige regelsæt – et for ansatte med almindelig dag-arbejdstid og et for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Reglerne for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, skal blandt andet tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider.

Opdelingen er foretaget på den måde, at aftalen består af nogle fællesbestemmelser (kap. 2), der suppleres med særbestemmelser for henholdsvis ansatte med almindelig dagarbejdstid (kap. 3) og ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dag-arbejdstid (kap. 4).

Kursusdeltagelse

3. Ansatte, der deltager i kurser efter pålæg eller anmodning fra ansættelsesmyndigheden, får arbejdstid og rejsetid i forbindelse med kurser beregnet efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Tilsvarende gives der ulempegodtgørelser efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Lokale aftaler om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse, der var indgået forud for 1. oktober 2006, er dog opretholdt, jf. arbejdstidsaftalens § 18, stk. 4.

Ved deltagelse i kurser i øvrigt, dvs. kurser som ikke indgår som en del af tjenesten, kan ansættelsesmyndigheden efter en konkret vurdering yde tjenestefrihed med eller uden løn efter de almindelige regler herom.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 2. december 2019 og har virkning fra den 1. april 2018.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære 9. juni 2015 om arbejdstid for tjenestemænd i staten (Modst. nr. 018-15).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 2. december 2019

Louise Christensen

Cirkulære om protokollater om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

Generelle bemærkninger

1. Protokollatet omfatter både lærere og børnehaveklasseledere ansat ved frie grundskoler og ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger (i det følgende omtalt samlet som frie grundskoler). Medmindre andet specifikt er angivet, er der fælles regler for lærere og børnehaveklasseledere. I protokollatet anvendes betegnelsen ”ansat”, når reglerne gælder for både lærere og børnehaveklasseledere.

2. Arbejdet tilrettelægges på skolen inden for de rammer, som er anført i protokollatet.

3. Det er forudsat, at skolens ledelse efter de af skolens bestyrelse afstukne rammer i dialog med de ansatte foretager planlægningen. Det er endvidere forudsat, at der tages hensyn til skolens opgaver, type, fysiske rammer og arbejdsform samt lærernes muligheder for at tilrettelægge undervisningen mv. pædagogisk forsvarligt.

4. Der skal gives de ansattes tillidsrepræsentant mulighed for at gøre sig bekendt med forslag til arbejdsfordeling og arbejdstidsplaner samt ændringer heri.

5. Den tidligere bestemmelse om det særlige tillæg for udfasning af 60-årsreglen, hvorefter ansatte ydes et pensionsgivende tillæg på 2.800 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012) er slettet i nærværende protokollat og fremgår i stedet i organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.

6. Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2015 konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret et bilag til arbejdstidsprotokollaterne for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, jf. bilag C.

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

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

7. Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2018 formuleret et bilag til arbejdstidsprotokollaterne for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler vedr. underviserarbejdstid, jf. bilag D.

8. Bilag A og B er protokollater til organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

9. Alle tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 4. marts 2020. Samtidig ophæves cirkulære af 9. marts 2016 om arbejdstid mv. for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler (Modst. nr. 009-16).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 4. marts 2020

Pernille Thorsteen Madsen

Redaktionel bemærkning:

Protokollat om arbejdstid mv. for ledere ved frie grundskoler er udgået. Protokollatet blev benævnt "Bilag A" – derfor benævnes protokollatet om lærernes arbejdstid "Bilag B"

Bilag A**Protokollat om arbejdstids mv. for ledere ved frie grundskoler - udgået**

(StA) Statens arbejdstidsaftale og (LæA) Lærernes arbejdsaftale

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for undervisere.

Bilag B

(LæA) Protokollat om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler

§ 1. Område

Protokollatet omfatter lærere ved de frie grundskoler og de private gymnasiers grundskoleafdelinger.

Stk. 2. Protokollatet finder endvidere anvendelse for børnehaveklasseledere med de nødvendige tilpasninger som følge af forskelle i arbejdsopgaver.

Stk. 3. En børnehaveklasseleder er forpligtet til at varetage følgende undervisningsopgaver:

1. Undervisning i børnehaveklasser
2. Undervisning i forbindelse med skolestartprojekter.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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 disse skoler er knyttet uddannelseskrav til stillinger som henholdsvis børnehaveklasseleder og lærer.

Deraf følger, at undervisere m.fl. ved frie grundskoler ikke ansættes og aflønnes efter deres uddannelse, men efter deres funktion.

Som børnehaveklasseleder betegnes den, der underviser i en børnehaveklasse.

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.

Hvis en børnehaveklasseleder også har ansættelse som lærer ved samme skole, er hovedbeskæftigelsen afgørende for, hvorvidt undervisningstillægget skal ydes efter skalaen for lærere eller børnehaveklasseledere, idet det totale undervisningstimetotal afregnes efter enten skalaen for børnehaveklasseledere eller lærere.

Den pågældende skal have en indplacering både som børnehaveklasseleder og som lærer, jf. dog nedenfor. Denne grundregel om aflønning efter funktion vil fortsat være hovedreglen. Der er dog aftalt følgende undtagelser herfra:

1. I organisationsaftalens § 20 er der adgang til at aftale, at en lærer midlertidigt (maksimalt 25 pct. af arbejdstiden over 4 år) kan fungere som børnehaveklasseleder med bevarelse af aflønning som lærer. Dette gælder også, hvor bestemmelsen anvendes ved aftale om, at en lærer arbejder 100 pct. i børnehaveklassen ét enkelt år.

2. Det anses ikke for at være i strid med § 1 at lade en børnehaveklasseleder medvirke i de første dage efter sommerferien i undervisningen i 1. klasse af de elever, vedkommende havde i børnehaveklassen det foregående år, hvis den nye børnehaveklasse har en lidt senere skolestart (uanset om der er etableret et skolestartprojekt).

3. Skolestartprojekter

Det er ved aftalens indgåelse lagt til grund, at børnehaveklasselederens arbejdsopgaver omfatter undervisning i børnehaveklasser og i 1. og 2. klasse som et led i skolestartprojekter samt andre pædagogiske/administrative opgaver i forbindelse hermed.

Med skolestartprojekt menes samordnet indskoling eller andre lokalt besluttede skolestartprojekter for børnehaveklasser, 1. og 2. klasse.

En børnehaveklasseleder, der medvirker i et skolestartprojekt, fungerer og aflønnes som børnehaveklasseleder for alle sine timer i skolestartprojektet.

Tilsvarende aflønnes en lærer, der medvirker i et skolestartprojekt, som lærer, også for så vidt angår undervisningstimerne i børnehaveklassen i skolestartprojektet.

Tilsyn

Børnehaveklasseledere er som hidtil forpligtet til at føre tilsyn med børnehaveklasseeleverne i frikvartererne uden for undervisningstiden. I planlægningen af det samlede arbejde bør indgå overvejelser specielt om børnehaveklasselederens situation, herunder om muligheder for uformelle kontakter mv. i dagens løb med det øvrige lærerpersonale.

Stk. 3. Ansatte med arbejde til søs er ikke omfattet af reglerne om fridage i § 12, stk. 3, § 15 og § 16.

Stk. 4. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid i § 6.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 4:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der er forbundet med et direkte personaleansvar.

(LæA)

§ 2. Arbejdstid

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

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

Stk. 3. På skoler uden kostafdeling tilrettelægges arbejdet normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

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

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 4:

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

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

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

Der henvises herudover til bilag C:

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

(LæA)

Bilag C

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

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

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

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

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

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

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

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

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

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

- a) Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
- b) Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Opgaveoversigten

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

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

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

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

Kvalitet i opgaveløsningen

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

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

Arbejdsmiljø og social kapital

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

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

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

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg m.v. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

God start på lærerlivet

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

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

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

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

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

- a) At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
- b) At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelseskvalificerende uddannelse
- c) At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
- d) At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
- e) At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

Opfølgning og evaluering

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

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

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

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

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA m.v.).

(LæA)**§ 3. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år.**

Ansatte, der er fyldt 60 år, og som anmoder herom, tillægges 175 timer årligt, som den ansatte selv disponerer over. Det kan aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct. efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Timerne medregnes fra den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år. Ansatte, der får tillagt timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Stk. 3. Overarbejde, der er præsteret forud for den normperiode, hvori den ansatte første gang får tillagt timer efter stk. 1, vederlægges dog efter de almindelige regler.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder alene anvendelse for ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

§ 4. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 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 den ansatte fylder 60 år.

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

Cirkulærebemærkninger til § 5, 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.

§ 2. Ved ansatte med almindelig dagarbejdstid forstås i denne aftale ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Stk. 2. Ansatte med almindelig dagarbejdstid er omfattet af bestemmelserne i kap. 2. Hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid, gælder særbestemmelserne i kap. 3.

Stk. 3. Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er omfattet af bestemmelserne i kap. 2 og særbestemmelserne i kap. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Arbejdstidsaftalen skelner mellem

- a) *ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og*
- b) *ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.*

Begge grupper er omfattet af nogle fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen, over- og merarbejde samt arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. kap. 2 (§§ 4 – 12).

For ansatte med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 13 - 14).

For andre ansatte suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 15 - 17).

Det afgørende for, hvilket af de to regelsæt den ansatte følger, er, om arbejdstiden "normalt" er placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis uden for.

*Aftalen angiver ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for **normalt** at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.*

Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

Når der skal tages stilling til, hvilket af de to regelsæt en medarbejder skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dagarbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.

En ansat, der har en fast ugentlig aftenvagt, vil fx normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en ansat, der har en lørdags- eller en søndagsvagt hver 3. uge.

En ansat, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for ansatte med almindelig dagarbejdstid.

I tvivlstilfælde træffes afgørelsen af ledelsen. Hvis en organisation finder, at reglerne er anvendt i strid med aftalens forudsætninger, kan spørgsmålet dog efterfølgende behandles efter de almindelige regler om behandling af faglig strid.

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan der indgås lokale aftaler, der præciserer afgrænsningerne på den enkelte arbejdsplads.

Når en ansat, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, lejlighedsvis arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, bliver den pågældende ikke omfattet af kap. 4, men får ulempetillæg og weekendgodtgørelse efter kap. 3.

Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, fx fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår den ansatte til bestemmelserne for andre ansatte i kap. 4.

Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, fx hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får omlagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.

Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbegrænset omlægning.

Lokalaftaler

§ 3. Aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.

Skatteministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videredelegeres i videst muligt omfang. Centralorganisationerne har tilsvarende henstillet til medlemsorganisationerne, at de videredelegerer aftaleretten til de lokale tillidsrepræsentanter eller, hvor sådanne ikke findes, til eventuelle lokale afdelinger.

Kapitel 2. Fællesbestemmelser

Arbejdstidens længde

§ 4. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 måned. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrasket fridage samt eventuelle søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:

Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 måned, medmindre andet er aftalt.

Arbejdstiden for perioden beregnes som 7,4 timer $\times$ antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgnehellidage.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig dagarbejdstid periodens lørdage og søndage, for andre ansatte fridage i henhold til § 15.

Søgnehellidage er helligdage, der ikke falder på en søndag.

Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

Deltid

§ 5. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 4, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

(LæA)

§ 7. Særlige bestemmelser for ansatte med nedsat arbejdstid og plustid

Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af den ansattes beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

Plustid

§ 6. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 4 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 4, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. 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 § 6, 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. § 1, stk. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 3:

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

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 4:

For overenskomstansatte, der følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale, beregnes pensionsbidraget med den i overenskomsten fastsatte procentsats af den forhøjede løn, og beløbet indbetales til den sædvanlige overenskomstmæssige pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:

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

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 6:

Arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, vil i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring 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.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 7. Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.
2. *Dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for ansatte på deltid eller plustid et forholdsmæssigt timetal.
3. *Rejsetid* i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.
4. *Rådighedstjeneste* i hjemmet medregnes med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4.
5. *Tilkald* med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som led i rådighedstjeneste.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid, medmindre dette er aftalt lokalt.

Cirkulærebemærkninger til § 7, nr. 2:

Fravær med ret til løn er fx sygedage, afspadsering, feriedage og tjenestefrihed med løn.

Cirkulærebemærkninger til § 7, nr. 3:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Cirkulærebemærkninger til § 7, nr. 5:

Ved "tilkald" forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

(LæA)

§ 6. Kostskoletilsyn

Ved dagtjeneste mellem kl. 7.00 og kl. 23.00 medregnes den tid, hvor læreren har kostskoletilsyn fuldt ud som arbejdstimer.

Stk. 2. Ved nattjeneste mellem kl. 23.00 og kl. 7.00 medregnes den tid, hvor læreren har kostskoletilsyn, med 1/3 af arbejdstimetallet, når læreren kan opholde sig i sit eget hjem og med 3/4, når læreren har pligt til at tage natophold i vagtværelse på skolen.

Stk. 3. Arbejdet med kostskoletilsyn kan for den enkelte lærer højst udgøre halvdelen af det årlige arbejdstimetal for en fuldtidsansat.

stk. 4. Ved tilkald til arbejde af over ½ times varighed i rådighedsperioden indregnes den fulde varighed af afbrydelsen som arbejdstid.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Lærere ansat ved grundskoler med kostafdeling har pligt til at deltage i tilsynet med kostelever.

Med lærerens accept kan der tillægges kostskoletilsyn i mere end halvdelen af det årlige arbejdstimetal for en fuldtidsbeskæftiget.

Over- og merarbejdsgodtgørelse

§ 8. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 4, stk. 2, (fuldtid), § 5 (deltid) eller § 6, stk. 4, (plustid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 4, stk. 2, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for:

1. Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.
2. Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.
3. Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1 og 2:

Det er en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Medmindre andet er aftalt, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

For tjenestemand, der aflønnes efter skalatrinsystemet, beregnes timelønnen på grundlag af den aktuelle årsløn på det pågældende skalatrin. Ved årslønnen forstås lønnen efter lønjusteringsaftalens kap. 1, inkl. procentregulering.

For tjenestemand på nye lønsystemer fremgår det af den pågældende aftale om nyt lønsystem, hvilke løndele der indgår i beregningsgrundlaget.

For overenskomstansatte, der følger tjenestemandenes arbejdstidsaftale, henvises til reglerne i den pågældende overenskomst eller organisationsaftale.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

Følgende ansatte er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse:

1. *Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.
Herved forstås ansatte i lr. 35 og derover.*
2. *Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.
Som eksempler kan nævnes:*
 - a. *Ansatte, som får et tillæg som godtgørelse for overarbejde.*
 - b. *Ansatte/stillingskategorier, der i henhold til aftaler om nyt lønsystem er undtaget fra overarbejdsreglerne.*
3. *Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.
Som eksempler kan nævnes:*
 - a. *Ansatte med ledelsesbeføjelser, dvs. ansatte som har det overordnede ansvar for at lede og fordele arbejdet for andre.*
 - b. *Ansatte, der i væsentligt omfang selv tilrettelægger deres arbejdstid og arbejdsform, dvs. for hvem det ikke er fastlagt, hvor og hvornår en række af arbejdsopgaverne skal udføres, men hvor det afgørende er, at arbejdsydelsen præsteres eller "resultatet" leveres inden for de tidsrammer, der er fastsat af ledelsen.*
 - c. *Ansatte, der i deres daglige arbejde ikke umiddelbart er underlagt ledelsesinstrukser fra en overordnet medarbejder på arbejdspladsen, og hvis arbejdstid heller ikke på anden måde er direkte kontrollabel.*

Flekstidsordninger, hvor de ansatte i et vist omfang selv kan placere dele af arbejdstiden inden for nærmere lokalt aftalte rammer, har ingen betydning for, om en ansat er omfattet af overarbejds- eller af merarbejdsreglerne. Der kan dog være aftalt nærmere retningslinjer herfor i den konkrete flekstidsordning.

Distancearbejde, dvs. arbejde der i henhold til rammeaftalen om distancearbejde udføres uden for den normale arbejdsplads ved hjælp af en elektronisk kommunikationsforbindelse, er i henhold til distancearbejdsaftalen omfattet af arbejdstidsaftalens almindelige bestemmelser om over- og merarbejdsgodtgørelse.

Når parterne aftaler de nærmere retningslinjer for distancearbejdet, kan arbejdstidsbestemmelserne eventuelt fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

(LæA)**§ 5. Overarbejde**

Det kan aftales mellem den ansatte og skolens ledelse, at konstaterede overtimer overføres til en timebank med tillæg af 50 pct. med henblik på afspadsering i en senere normperiode.

Stk. 2. Ved en normperiodes begyndelse kan timebanken højst indeholde 200 timer. Det skal mellem den ansatte og skolens ledelse aftales, hvornår timebanken senest skal afspadseres. I forbindelse med en ansats fratræden skal timebanken opgøres, og evt. overskydende timebanktimer skal udbetales, dog uden tillæg af 50 pct.

§ 9. Til ansatte, der er omfattet af § 8, stk. 3, kan ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den ansatte yde merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsering eller betaling. Dette gælder dog ikke for ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Godtgørelsen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den enkelte ansatte.

Ved fastsættelsen indgår såvel en kvantitativ som en kvalitativ vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang, den præsterede indsats og resultatet heraf. Der kan desuden tages hensyn til eventuelle særlige omstændigheder, hvorunder merarbejdet er udført.

Tillæg, der er givet til specialkonsulenter og konsulenter i forbindelse med en ændring af de pågældendes merarbejdsregler, jf. § 23, stk. 4, i arbejdstidsaftalen af 12. april 2000, opretholdes uændret.

Ansatte, der i henhold til andre aftaler er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse, er fx ansatte med topchefstillæg og ansatte, som er omfattet af § 5, stk. 2, i aftale af 15. februar 2010 om chefløn.

§ 10. Afspadsering skal gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringen kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Hvis over- eller merarbejdet ikke er afspadseret inden udløbet af den nævnte frist, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre den ansatte vælger at få den tilgodehavende afspadsering konverteret til opsparringsdage efter § 11.

Betaling kan også ske før fristens udløb, hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at afspadsering ikke vil være mulig eller hensigtsmæssig.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:

Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Opsparingsdage

§ 11. Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparringstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparring 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 er konverteret til opsparringstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparringstimerne 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 uafviklede omsorgstimer/-dage optjent efter reglerne i § 11 i aftale af 27. juni 2008 om arbejdstid for tjenestemænd i staten ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparringstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Opsparingsdagsordningen har virkning fra den 1. maj 2015, jf. § 18.

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

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 12. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig.

Stk. 2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 2.

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid

Ulempegodtgørelse

§ 13. For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgne- helligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen, inkl. faste tillæg, dog mindst 32,77 kr. (grundbeløb 31. marts 2012). Tillægget træder i stedet for tillæg efter § 1 og § 2 i aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende godtgørelser efter andre aftaler.

Stk. 2. Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale med ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsering.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:

- 1. Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen)*
- 2. Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24*
- 3. Søgnehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24*
- 4. Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24*
- 5. Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.*

Der ydes således også tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.

For ansatte, der er omfattet af aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten, træder tillægget i § 13 i stedet for natpengeaftalens tillæg for tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 (natpenge) og tillæg for weekender, helligdage mv.

For ansatte, der er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, træder tillægget i § 13 i stedet for tillægget efter den nævnte aftales § 2 samt tillægget for weekender, helligdage mv. efter natpengeaftalens § 2.

Både ansatte, der er omfattet af natpengeaftalen, og ansatte, der er omfattet af den nævnte CO II-aftale, kan således få tillæg for delt tjeneste efter natpengeaftalens § 3 samtidig med ulempetillæg efter arbejdstidsaftalens § 13.

Tillægget efter § 13 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 14.

Reglerne i § 13 omfatter også ansatte, der efter § 8, stk. 3, er undtaget fra de almindelige regler om overarbejds-godtgørelse.

Ulempetillæg udbetales, hvis ikke andet er aftalt, ved den førstkomende lønudbetaling efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb.

§ 14. Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 7.

Stk. 3. Der ydes herudover tillæg efter § 13.

Stk. 4. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 14:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnebellig dage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på søgnebellig dage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnebellig dag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 7, nr. 2.

Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 13 og weekendgodtgørelse efter § 14.

Reglerne i § 14 omfatter også ansatte, der efter § 8, stk. 3, er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsbetaling.

Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid

Fridage

§ 15. Den ansatte har ret til mindst 26 fridage i kvartalet. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelldage i perioden, bortset fra søgnehelldage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Stk. 2. En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Stk. 3. Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 4. Arbejdstiden tilrettelægges sådan, at den ansatte så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

Stk. 5. Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helldage.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Ud over fridage efter § 15 kan der forekomme dage, hvor den ansatte holder fri på grund af afspadsering, samt dage, hvor den ansatte ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end en gennemsnitlig arbejdsdag.

Bestemmelserne om fridages længde, placering, inddragelse mv. gælder ikke for sådanne arbejdsfri dage.

Cirkulærebemærkninger til § 15, stk. 5:

Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helldagsfrihed forholdsmæssigt.

Søn- og helldage, der falder i ferie- eller sygefraværsperioder, medregnes ved opgørelsen af de 30 dage.

§ 16. Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Godtgørelsen beregnes dog på grundlag af mindst 6 timer for hver mistet fridag.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 7.

Stk. 3. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 4. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1 og 2:

Uanset arbejdets faktiske varighed ydes der godtgørelse for mindst 6 timer for hver fridag, der inddrages, dvs. mindst 9 timers afspadsering eller løn for 9 timer.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den inddragne fridag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 7, nr. 2.

Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 3 og 4:

Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Ulempegodtgørelse

§ 17. For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsering.

Stk. 2. Ved aften- og nattjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes dog 3 timers afspadsering for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.

Stk. 3. Regnskabet over optjent afspadsering opgøres mindst 1 gang om året.

Stk. 4. Hvis den optjente afspadsering ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan den ansatte vælge at få afspadseringen konverteret til opsparingstimer/-dage, jf. § 11, eller at få timerne godtgjort med overarbejdsbetaling.

Stk. 5. Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Cirkulærebemærkninger til § 17:

Ansatte, der er omfattet af den særlige aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, optjener ikke frihed efter § 17, stk. 1 og 2, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Den optjente afspadsering opgøres mindst én gang om året. Opgørelsestidspunktet fastlægges lokalt.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 18. Aftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. juni 2015 om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Stk. 3. Eksisterende lokalaftaler forbliver i kraft indtil de fornys eller opsiges til bortfald efter reglerne i den enkelte aftale.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 4:

Bestemmelsen præciserer, at eksisterende lokalaftaler, herunder decentrale aftaler, der tidligere er blevet indgået efter særskilt bemyndigelse i henhold til tjenestemandslovens § 45, stk. 2, ikke berøres af arbejdstidsaftalen, men løber videre.

Sådanne aftaler vil således kun kunne ændres, hvis aftaleparterne er enige herom, eller i forbindelse med, at aftalerne opsiges i overensstemmelse med de regler og forudsætninger, der er indeholdt i eller knytter sig til den enkelte lokalaftale.

København, den 10. oktober 2019

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Flemming Vinther

Skatteministeriet
Louise Christensen

CO10 – Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Akademikerne
Lars Qvistgaard

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

(LæA)

§ 8. Ikrafttræden mv.

Dette protokollat har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 3. marts 2016 om arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere samt for ledere ved frie grundskoler.

Stk. 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som op-sagt.

København, den 21. februar 2020.

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Skatteministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Pernille Thorsteen Madsen

(LæA)**Bilag D****Underviserarbejdstid**

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 2

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Men henblik på implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden som ændret ved Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 aftales følgende:

Anvendelsesområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Aftalens bestemmelser finder anvendelse, i det omfang der ikke i de enkelte kollektive aftaler, overenskomster mv. er fastsat regler, der som minimum giver de ansatte tilsvarende rettigheder.

Stk. 3. Aftalen finder ikke anvendelse, hvis der i særlovgivningen eller i bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

Stk. 4. Aftalen finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler herimod, jf. artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet samt artikel 1, stk. 3, i arbejdstidsdirektivet.

Stk. 5. Aftalen finder ikke anvendelse på mobile ansatte, jf. § 2, nr. 5, som er omfattet af forordning (EØF) 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport.

Definition af aftalens begreber

§ 2. I denne aftale defineres:

1. "arbejdstid" som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden
2. "hviletid" som det tidsrum, der ikke er arbejdstid
3. "natperioden" som tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
4. "natarbejder" som en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder
5. "mobil ansat" som en ansat, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en institution, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

Daglig og ugentlig hviletid

§ 3. Den daglige og ugentlige hviletid fremgår af arbejdsmiljølovgivningen samt af de aftaler om hviletid og fridøgn, der indgås i tilknytning hertil.

Pauser

§ 4. En ansat, hvis daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang og med en sådan placering inden for arbejdsdagen, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

Ugentlig arbejdstid

§ 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid reguleres af de enkelte overenskomster, aftaler mv.

Stk. 2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.

Natarbejde

§ 6. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit beregnet over en periode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

Stk. 2. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode, i hvilken de udfører natarbejde.

Stk. 3. Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

Stk. 4. Natarbejdere, der har helbredsproblemer, som påviseligt skyldes natarbejdet, skal i videst muligt omfang overføres til passende dagarbejde.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

Fravigelser fra aftalens bestemmelser

§ 7. Vedkommende ministerium, styrelse eller institution kan efter aftale med de(n) pågældende personaleorganisation(er) eller disses lokale repræsentanter fravige aftalens bestemmelser inden for de rammer, der er fastsat i artikel 17 i direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om fravigelser af den i stk. 1 nævnte karakter, kan spørgsmålet, hvis en af parterne måtte ønske det, henvises til forhandling mellem Finansministeriet og den/de berørte centralorganisation(er).

Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Aftalen træder i kraft den 31. juli 2003. Samtidig ophæves aftale af 21. oktober 1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april.

København, den 18. juli 2003

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Svend M. Christensen

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christense

Overenskomstansattes Centralorganisation

E.B.

M. Skovgaard

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Dorte Sølling