



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om organisationsaftale for

**Forstandere, viceforstandere  
og lærere ansat ved efterskoler  
og husholdnings- og håndar-  
bejdsskoler**

**1999**

## INDHOLD

**Cirk.bem.    Protokollat**  
**Side            Side**

**CIRKULÆRE**..... 1

Generelle bemærkninger..... 1

Nyt lønsystem for lærere..... 1

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser..... 2

## ORGANISATIONSAFTALE

§ 1. Organisationsaftalens område.....11

Månedslønnede .....11

§ 2. Ansættelse.....2 .....11

§ 3. Løn til lærere.....3 .....11

§ 4. Lønanciennitet.....4 .....15

§ 5. Løn til ledere.....4 .....16

§ 6. Lønregulering.....6 .....18

§ 7. Deltidsbeskæftigelse.....6 .....18

§ 8. Pension.....6 .....19

§ 9. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende  
pensionsordning).....6 .....19

§ 10. Udbetaling af løn og indbetaling af pensions-  
bidrag.....7 .....21

§ 11. Arbejdstid.....7 .....21

§ 12. Særlige feriefridage.....22

§ 13. Funktion i højere stilling.....7 .....22

§ 14. Ferie.....23

§ 15. Tjenestefrihed.....7 .....23

§ 16. Opsigelse.....7 .....23

§ 17. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked ved  
efterskoler.....8 .....23

§ 18. Afskedigelsesprocedure.....8 .....24

§ 19. Dækning af udgifter.....9 .....26

§ 20. Flyttegodtgørelse.....9 .....26

§ 21. Funktionærbolig.....26

§ 22. Jubilæumsgratiale.....26

Særlige bestemmelser for timelønnede

§ 23. ....9 .....27

§ 24. ....9 .....27

§ 25. Løn.....	9	27
§ 26. ....		28
Undtagelser fra fællesoverenskomsten, time- lønnede		
§ 27 .....		28
Undtagelser fra fællesoverenskomsten, generelt		
§ 28 .....		28
Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler		
§ 29. Kombinationsskoler.....		29
Ikrafttræden		
§ 30 .....	9	29
Bilag I. Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. or- ganisationsaftalens § 3, litra C, stk. 1.....		
	4	30
Bilag II. Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. or- ganisationsaftalens § 3, litra E, stk. 6 (ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning).....		
		31
Bilag III. Den lokale tillægsgdannelse .....		
		32
Bilag IV. Forhandlingssystemet.....		
		35
Bilag V.....		
		38
<b>PROTOKOLLAT</b> .....		
		41



---

## **CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFTALE FOR FORSTANDERE, VICEFORSTANDERE OG LÆRERE ANSAT VED EFTERSKOLER OG HUSHOLDNINGS- OG HÅNDARBEJDSSKOLER**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har med virkning fra 1. august 2000 fornyet organisationsaftalen for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der hermed udsendes. Der gøres opmærksom på, at bestemmelserne i § 9, litra B, stk. 3 og 4 dog har virkning allerede fra 1. april 2000.

Aftalen supplerer fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC). Fællesoverenskomsten er fornyet pr. 1. april 1999.

### *Nyt lønsystem for lærere*

Opmærksomheden henledes på, at der med virkning fra den 1. august 2000 er aftalt et nyt lønsystem for lærere.

Bestemmelserne er optaget i organisationsaftalens § 3. Opmærksomheden henledes specielt på overgangsreglerne for allerede ansatte og for visse nyansatte, der overgår fra andre skoler (§ 3, litra E og F). Lærere, der pr. 1. august 2000 har lavere anciennitet end 8 år, omfattes umiddelbart af det nye lønsystem. Lærere med højere anciennitet bevarer som personlig ordning den hidtidige skalatrinsaf-lønning i et ændret lønforløb.

Med indførelse af det nye lønsystem bortfalder lokallønsordningen for samtlige ansatte.

Det nye lønsystem er et basislønsystem, hvor der lokalt er mulighed for at aftale tillæg.

For ansatte, der som personlig ordning opretholder skalatrinsaf-lønning, er der tilsvarende aftalt mulighed for lokalt at indgå aftaler om tillæg.

Forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, er nærmere beskrevet i bilag IV.

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

Det er forudsat, at aftaler om tillæg til lærere indgås mellem skolen og tillidsrepræsentanten for Efterskolernes Lærereforening (EL) for så vidt angår ansatte ved efterskoler, henholdsvis Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen (EHF) for så vidt angår ansatte ved husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Hvis der på en skole ikke er valgt en repræsentant for EL/EHF indgås aftale med den pågældende lærereforening.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

### **Ad § 2. Ansættelse**

Det er en forudsætning, at den ansatte udviser loyalitet over for skolens målsætning og grundlag, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med.

### **Ad § 2, stk. 2**

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

Ansættelse finder normalt sted uden tidsbegrænsning.

Tidsbegrænset ansættelse kan eksempelvis benyttes ved

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

Ansættelsen forudsættes at være af mindst 3 måneders varighed.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 23, stk. 2.

Den omstændighed, at der er en kortere periode mellem to undervisningsforløb,

---

kan ikke indebære, at ansættelserne gøres tidsbegrænsede, hvis tilsvarende undervisningsfrie perioder (0-dage eller tilsvarende efter arbejdstidsreglerne) kunne være lagt ind i tjenesteplanerne for de varigt ansatte lærere. Ved ansættelsen kan beskæftigelsesgraden fastsættes under hensyntagen til sådanne kortere perioder.

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

### **Ad §§ 3 og 5. Løn til lærere og ledere**

For ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler, henvises til aftale af 13. december 1999 om arbejdstid og aflønning for ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

### **Ad § 3, litra E. Overgangsordning for allerede ansatte, stk. 2**

I det omfang udligningstillægget ydes i forhold til hidtidige, varige lønordninger for den enkelte ansatte, er udligningstillægget varigt. I modsat fald ydes udligningstillægget på samme vilkår, som de hidtidige, midlertidige lønde. Udligningstillægget kan bortfalde i forbindelse med indgåelse af ny aftale om tillæg. Udligningstillægget bortfalder altid ved overgang til anden stilling.

### **Ad § 3, litra E. Overgangsordning for allerede ansatte, stk. 4**

Ansatte, der hidtil har været aflønnet efter § 3 i aftale af 25. juni 1993 om klassificering mv. ved husholdnings- og håndarbejdsskoler, bevarer denne aflønning som en personlig ordning, så længe de forbliver ansat i samme stilling.

### **Ad § 3, litra F. Overgangsordning for visse nyansatte**

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til en lærerstilling inden for de nævnte områder inden for en periode af højst 2 måneder.

### **Ad § 3, litra G. Lokalløn**

For ansatte, der bevarer skalatrins aflønning, jf. § 3, litra E, stk. 3 - 5, opretholdes eksisterende aftaler om lønforbedringer af lokalløn eller anden lokal lønordning kun i det omfang, der er tale om varige tillægsordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd. Eksisterende aftaler kan erstattes af aftaler efter § 3, litra E, stk. 7.

### **Ad bilag om tillæg, bilag I, pkt. 1 og bilag II, pkt. 1**

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

tidsprotokollatets § 4, stk. 1.

### **Ad bilag om tillæg, bilag I, pkt. 2 og 3 og bilag II, pkt. 2 og 3**

Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.

### **Ad § 4. Lønanciennitet, litra A, stk. 4**

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

### **Ad § 4, litra A, stk. 5**

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

### **Ad § 5. Løn til ledere**

Lønssystemet er et intervallønssystem med flere intervaller, der er afhængig af skolestørrelse. Intervallet angiver rammerne for, hvilken løn der kan aftales for en leder.

Formålet med lønssystemet er at skabe sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Endvidere giver systemet lokal fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af ledere.

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

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation enighed om, at de i bilag V nævnte eksempler på elementer anbefales overvejet i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.



---

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg indenfor intervallet, der er knyttet til særlige funktioner og opgaver.

Ledere, der ved indplaceringen i intervallønsystemet pr. 1. oktober 1997 havde en højere løn end intervallets top, og som efter de hidtidige bestemmelser fik et personligt tillæg til udligning af forskellen mellem intervallets top og den hidtidige faste løn, kan fortsat opretholde dette tillæg på de hidtidige betingelser.

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

Lærernes Centralorganisation har tilsvarende delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Efterskolernes Lærerforening for så vidt angår efterskoler og Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen for så vidt angår husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Lønnen skal herefter fastsættes ved aftale mellem skolens bestyrelse og den aftaleberettigede lærerorganisation.

#### **Ad § 5, litra D, stk. 2, skift mellem intervaller**

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere antal årselever, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et årselevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i litra D, stk.1.

#### **Ad § 6. Lønregulering**

Bestemmelsen om regulering af lønnen til skalatrins aflønnede fremgår af fællesoverenskomstens § 3.

#### **Ad § 7, stk. 2**

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.

#### **Ad § 8. Pension (Ansatte med forsikringsordning)**

Ændringen i pensionsbidragets størrelse medfører, at lønnen ikke som hidtil skal forhøjes til 100/95 inden beregningen af pensionsbidraget. De 15,79 pct. skal således beregnes direkte af basislønnen inkl. eventuelle tillæg, eller af den pensionsgivende løn for ansatte, der aflønnes efter skalatrinssystemet. Skolen afholder som hidtil den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 som hidtil

anses for medarbejderens egetbidrag.

### **Ad § 9. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)**

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.

De hidtil gældende anciennitetsregler svarer til bestemmelserne i § 4, litra B, jf. § 3, litra E.

#### **Ad § 9, litra B, stk. 2**

Lønftaler, der foranlediget af oprykning til højere interval i forbindelse med forøgelse af skolens årselevtal, vil som hovedregel være at sidestille med en individuel omklassificering. Der er følgende to undtagelser, hvor oprykningen sidestilles med en gruppevis omklassificering:

- 1) Lønnen hæves til det nye intervals bund
- 2) Lønforbedringen er aftalt i umiddelbar tilknytning til oprykningen til det højere interval, idet det er forudsat, at skolens årselevtal er væsentligt højere end det årselevtal, der efter aftalens § 5 er krævet for oprykning til det højere interval. Væsentlighedskriteriet anses for opfyldt, når årselevtallet er 20 elever over det årselevtal, der mindst er krævet for indplaceringen i det pågældende interval

### **Ad § 10. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag**

Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankdag.

### **Ad § 11. Arbejdstid**

Nye arbejdstidsbestemmelser for lærere er indgået som protokollater til organisationsaftalen. De nye regler har virkning fra 1. august 2000.

For ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler henvises til aftale af 13. december 1999 om arbejdstid og aflønning af ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

### **Ad § 13. Funktion i højere stilling**

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

---

**Ad § 15. Tjenestefrihed**

Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.lign. findes i Finansministeriets bkg. nr. 536 af 25. november 1985 med tilhørende cirkulære som ændret ved bkg. nr. 263 af 27. april 1987 med cirkulære af 18. maj 1987 og bkg. nr. 859 af 2. november 1993 med cirkulære af 16. december 1993.

**Ad § 16. Opsigelse**

Den hidtidige bestemmelse om anvendelse af funktionærlovens varsler fremgår af fællesoverenskomstens § 25, pkt. 1.

Funktionærlovens § 2, stk. 6, giver mulighed for, at der kan 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 varslerne.

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

For ansatte, der har bevaret de hidtidige opsigelsesvarsler og eventuel ret til rådighedsløn, forudsættes de hidtidige bestemmelsers ordlyd indført i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der hidtil har været omfattet af en overenskomst mellem vedkommende skoleorganisation og lærerorganisation, anvendes den ordlyd, som disse parter bliver enige om.

**Ad § 17. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked ved efterskoler**

Den særlige godtgørelse ydes uafhængigt af eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens regler og eventuel godtgørelse efter § 18.

**Ad § 17, stk. 3**

Viser en eventuel efterfølgende fagretlig behandling, at en afsked ikke anses for rimeligt begrundet i en af de i § 17, stk. 3, nævnte årsager, tilkommer der den pågældende godtgørelse efter stk. 1.

**Ad § 18. Afskedigelsesprocedure**

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

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

**Ad § 18, punkt 2 og punkt 10**

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

For ansatte ved efterskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Efterskolernes Lærereforening, Edouard Souensonsgade 4, 8200 Århus N.

For ansatte ved husholdnings- og håndarbejdsskoler sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen, Åbenrå 5, 4., 1124 Kbh. K

#### **Ad § 19. Dækning af udgifter**

For indgåelse og opsigelse af lokalaftaler gælder de samme regler som for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler om arbejdstid.

#### **Ad § 20. Flyttegodtgørelse**

Pr. 1. april 2000 ændres satserne for supplerende flyttegodtgørelse, så de ikke længere er afhængige af den ansattes lønrammeindplacering. De aktuelle satser vil fremgå af satsreguleringscirkulæret.

#### **Ad § 23, løn (timelønnede vikarer)**

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

#### **Ad § 24**

Hvis arbejdstimetallet overstiger 320 timer pr. år, ansættes den pågældende på månedsløn.

#### **Ad § 25**

Ved uddannede lærere forstås også lærere med uddannelse som ernærings- og husholdningsøkonom eller håndarbejds lærer.

#### **Ad § 30. Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft 1. august 2000. Samtidig ophæves cirkulære af 13. marts 1998 om organisationsaftale for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Finansministeriet

Den 26. januar 2000

P.M.V.

E.B.

**Helene Rasmussen**



---

## **ORGANISATIONSÅFТАLE FOR FORSTANDERE, VICEFORSTANDERE OG LÆRERE ANSAT VED EFTERSKOLER OG HUSHOLDNINGS- OG HÅNDARBEJDSSKOLER**

Nærværende organisationsaftale supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og LC/OC.

### **§ 1. Organisationsaftalens område**

Organisationsaftalen gælder for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler.

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

## **MÅNEDSLØNNEDE**

### **§ 2. Ansættelse**

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

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

### **§ 3. Løn til lærere**

#### **A. Nyt lønsystem**

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

**B. Basisløn**

<b>Trin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn kr. (niveau 1.10.1997)</b>
1	0 år	210.000
2	4 år	224.000
3	8 år	244.000

Stk. 2. Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

	----- sted -----			
<b>Basisløntrin III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	
	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>
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

**C. Tillæg**

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt funktionstillæg, jf. bilag I.

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

Stk. 3. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. 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 tillægsdannelse henvises til bilag III.

Stk. 5. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

**D. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag IV.



## **E. Overgangsordning for allerede ansatte**

### ***Ansatte, der omfattes af nyt lønsystem***

Allerede ansatte lærere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37 og 39, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 24, 25, 27 eller 29 indplaceres som følger: Lærere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 24 eller 25, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin. Lærere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 27 eller 29, indplaceres på basislønskalaens 2. løntrin. Ovennævnte indplaceringer sker med bevarelse af lønancienniteten. Ved indplaceringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftale, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til litra C.

Stk. 2. Såfremt indplacering efter stk. 1 medfører en lavere aflønning end hidtil, ydes der til udligning af lønforskellen et udligningstillæg. Udligningstillægget er personligt og bortfalder ved stillingsskift.

### ***Ansatte, der bevarer skalatrinsaflønning***

Stk. 3. Allerede ansatte lærere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 35, 37 og 39, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 31, 33, 35, 37 og 39, omfattes ikke af litra A - C, jf. dog stk. 6, og § 4, litra A. De pågældende lærere omklassificeres pr. 1. august 2000 til skalatrinene 35, 36, 38 og 40. Indplacering sker som følger:

- Lærere på skalatrin 31 indplaceres på skalatrin 35 med oprykning til trin 36 efter 2 år.
- Lærere på skalatrin 33 indplaceres på skalatrin 35 med bevarelse af datoen for oprykning til højere løntrin.
- Lærere på skalatrin 35 indplaceres på skalatrin 36 med bevarelse af datoen for oprykning.
- Lærere på skalatrin 37 indplaceres på skalatrin 38 med bevarelse af datoen for oprykning.
- Lærere på skalatrin 39 indplaceres på skalatrin 40.

Stk. 4. Lærere ved husholdningsskoler, der den 31. juli 2000 er aflønnet efter det forlængede skalatrinsforløb, som nævnt i den hidtidige organisationsaftales § 3, stk. 2, med evt. tillæg efter den hidtidige organisationsaftales § 3, stk. 3, bevarer efter 1. august 2000 denne aflønning som personlig ordning.

Stk. 5. Ansatte, der ved denne aftales ikrafttræden er på orlov, indplaceres ved

tilbagevenden efter reglerne i stk. 1-4.

### ***Tillæg til ansatte, der bevarer skalatrinsaflønning***

Stk. 6. Til lærere, der har bevaret skalatrinsaflønning, jf. stk. 3-5, ydes tillæg i henhold til bilag II.

Stk. 7. Til lærere, der har bevaret skalatrinsaflønning, jf. stk. 3-5, kan der lokalt ydes kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn efter tilsvarende retningslinier som for ansatte omfattet af nyt lønsystem, jf. litra A-D. Det forudsættes dog, at man i de lokale forhandlinger tilpasser tillægsniveauerne således, at der tages hensyn til, at kvalifikations- og funktionstillæg er tillæg til et anciennitetsforløb, der er højere end basislønningerne.

## **F. Overgangsordning for visse nyansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning**

Nyansatte, som under ansættelse ved en anden efterskole, en husholdnings- og håndarbejdsskole, en fri grundskole eller en (amts-)kommunal skole/undervisningsinstitution, har bevaret skalatrinsaflønning efter overgangsordningen i litra E, stk. 3 eller tilsvarende bestemmelse, bevarer ved umiddelbar overgang retten til at forblive i lønforløbet skalatrin 35, 36, 38 og 40.

Retten til at forblive i hidtidigt lønforløb gælder tilsvarende for ansatte ved husholdningsskoler, jf. litra E, stk. 4, ved overgang til anden husholdningsskole.

Stk. 2. Der kan ydes tillæg efter samme bestemmelser som for allerede ansatte, som har bevaret skalatrinsaflønning, jf. litra E, stk. 6 og 7.

## **G. Lokalløn**

Med virkning fra 1. august 2000 ophører aftalen om lokalløn for lærere ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler.

### **§ 4. Lønanciennitet**

#### **A. Anciennitetsbestemmelser for ansatte på nyt lønsystem**

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. trin i basislønskalaen, 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 i § 3, litra B, angivne anciennitet.

---

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 husholdningsskoler, der har gennemgået uddannelsen til ernærings- og husholdningsøkonom (husholdningslærer), gælder, at tidligere virksomhed, hvor denne uddannelse har været en forudsætning for ansættelsen, medregnes ved fastsættelsen af lønancienniteten. Tilsvarende gælder for ansatte ved håndarbejdsskoler, der har gennemgået uddannelsen til håndarbejds lærer.

Stk. 4. Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønanciennitet forholds-mæssigt.

Stk. 5. 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. 4.

Stk. 6. I ganske særlige tilfælde kan lønancienniteten forhøjes ved ansættelsen, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 7. Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

## **B. Anciennitetsbestemmelser for ansatte omfattet af overgangsordninger**

For ansatte, der har bevaret skalatrins aflønning, jf. § 3, litra E, stk. 3 og 4, og litra F finder de ovenfor anførte anciennitetsbestemmelser anvendelse, idet oprykning til højere skalatrin sker efter 2 år, jf. dog bestemmelserne om oprykningssdato/tidspunkt i forbindelse med omklassificering, jf. § 3, litra E, stk. 3 samt § 3, litra F.

Stk. 2. Ved anciennitetsfastsættelsen for nyansatte lærere omfattet af § 3, litra F, 1. punkt, indplaceres vedkommende i det hidtidige skalatrinsforløb 24, 25, 27, 29,

31, 35, 37 og 39, hvorefter indplacering i skalatrinsforløbet 35, 36, 38 og 40 sker efter overgangsordningen for hidtidigt ansatte, jf. § 3, litra E, stk. 3.

## **§ 5. Løn til ledere**

### **A. Intervallønssystemet**

Ledere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler aflønnes efter et decentralt intervallønssystem. Hvert interval, jf. litra B, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

Stk. 2. Intervallønssystemet indeholder flere intervaller for hvert skoleområde. Skolens størrelse er afgørende for, hvilket interval, der finder anvendelse til aflønning af en leder.

Skolestørrelsen ved efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler er angivet i antal årselever.

### **B. Lønintervaller**

Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb i oktober 1997-niveau afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner, inden for de grundbeløbsrammer (oktober 1997-niveau), der fremgår af stk. 2-3.

#### Stk. 2. Stillinger som **forstander**:

	<i><b>Grundbeløb kr.</b></i>
Skoler med mindre end 100 årselever	321.000 – 362.000
100 årselever og derover	348.000 – 388.000

#### Stk. 3. Stillinger som **viceforstander**:

	<i><b>Grundbeløb kr.</b></i>
Skoler med mindre end 100 årselever	281.000 - 321.000
100 årselever og derover	301.000 - 335.000

### **C. Indplacering og lønfastsættelse**

Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til vedkommende organisation med udkast til aftale<sup>1</sup>. Såfremt organi-

---

<sup>1</sup> Efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til aflønning også fremsættes af organisationen.

---

sationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig, og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

Stk. 2. Den aftalte aflønning for allerede ansatte kan ændres ved aftale efter tilsvarende retningslinier. Såfremt der ikke opnås enighed, er den hidtidige aflønning fortsat gældende.

Stk. 3. I forbindelse med nybesættelse af en stilling skal stillingsopslaget angive lønintervallets bund og top, ligesom skolerne kan angive deres udspil til lønniveau.

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

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

#### **D. Skift mellem intervaller**

Skift fra et lavere interval til et højere interval som følge af højere antal årselever sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere årselevtal, som mindst svarer til antallet af årselever i det højere interval.

Stk. 2. Ved fald i antal årselever (med deraf følgende nedrykning til et lavere interval) bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, såfremt lønnen overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval.

Såfremt lønnen ikke overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval, rykkes lederen automatisk ned i dette interval således, at maksimumsgrænsen fremover udgør toppen af det lavere interval.

#### **§ 6. Lønregulering**

Basislønnen efter § 3, litra B, funktionstillæg efter § 3, litra C, stk. 1 og 2, eventuelt udligningstillæg efter § 3, litra E, lønninger og tillæg efter § 5 (løn til ledere), reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 3, litra C, stk. 3, med-

mindre andet aftales.

## **§ 7. 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. Er nedsættelsen givet indtil videre, har den pågældende fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt nedsættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

## **§ 8. Pension (Ansatte med 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 15,79 procent, hvoraf den ansattes andel udgør 1/3. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndelev:

- lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 3, litra B, stk. 1
- varige tillæg efter § 3, litra C, stk. 2 og stk. 3
- midlertidige tillæg efter § 3, litra C, stk. 2 og stk. 3, i det omfang det er aftalt i den konkrete tillægsaftale
- intervalløn efter § 5.

Stk. 3. For ansatte, der bevarer skalatrinsaflønnings, jf. § 3, litra E eller F, beregnes pensionsbidraget af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin.

Stk. 4. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 5. Fællesoverenskomstens § 6, stk. 2, finder anvendelse fra 1. august 1995.

Stk. 6. Der indbetales med virkning fra 1. april 2000 pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der er fastsat i protokollaterne om arbejdstid.

## **§ 9. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)**

### **A. Lærere**

Ansatte, der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning, og som indplaceres på basisløntrin 1, 2 eller 3, jf. § 3, litra B eller § 3, litra E, stk. 1, indplaceres i pensionsmæssig henseende i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37 og 40 med bevarelse af den hidtidige anciennitet og med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Ansatte, der bevarer skalatrinsaflønning, jf. § 3, litra E, stk. 3 og 4, og § 3, litra F, indplaceres i pensionsmæssig henseende som hidtil på det skalatrin, som den pågældende aflønnes efter ved pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 2. Ved pensionering beregnes pensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

### ***Supplerende pensionsordning***

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, efter § 3, litra C, stk. 2 og 3, jf. aftale af 18. maj 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Pensionsbidraget udgør 15,79 procent. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være egetbidrag og 2/3 for at være arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4. Skolen indbetaler det supplerende pensionsbidrag til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

### **B. Ledere omfattet af intervallønssystemet**

For ledere, der som personlig ordning er omfattet af en tjenestemandslignende pensionsordning (tilsagnsordning), udgør den pensionsgivende løn, lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn, jf. § 5.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte ansatte er omfattet af aftale om alderens betydning i forbindelse med omklassificering. Lønaftaler, der kan sidestilles med individuelle omklassificeringer, og som efter stk. 1 indebærer højere pensionsmæssig indplacering af ansatte, der er fyldt 60 år på lønaftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har først virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem lønaftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden. Indtil denne betingelse er opfyldt, udgør den pensionsgivende løn, lønnen på det skalatrin, den ansatte ville have været indplaceret på efter den seneste løn aftale, der opfylder ovennævnte kriterium.

### ***Supplerende pensionsordning***

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2000 kan det som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning aftales, at forskellen mellem den pensionsgivende løn, jf. stk. 1, og den aftalte intervalløn, jf. § 5, helt eller delvist gøres pensionsgivende.

Af denne del indbetales pensionsbidrag, jf. aftale af 18. maj 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Pensionsbidraget udgør 15,79 %. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være egetbidrag og 2/3 for at være arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4. Skolen indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

## **§ 10. 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 egetbidrag og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen i tilknytning til løn udbetalingen.



### **§ 11. Arbejdstid**

Lærere og ledere ved efterskoler, henholdsvis husholdnings- og håndarbejdsskoler, er omfattet af særskilte protokollater om arbejdstid.

### **§ 12. Særlige feriefridage**

Aftalen af 20. september 1999 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne er gældende, idet der dog er aftalt følgende fravigelser:

- 1) I forbindelse med skoleårets planlægning skal læreren senest den 1. april meddele skolens ledelse om særlige feriefridage ønskes afviklet eller udbetalt.
- 2) Såfremt læreren ønsker de særlige feriefridage udbetalt, sker det på det tidspunkt, hvor dagene er optjent (30/6 2000, 31/12 2000, 30/4 2001).
- 3) Såfremt læreren ønsker de særlige feriefridage afviklet, indregnes disse i arbejdstiden for det pågældende skoleår, jf. bemærkningerne til § 2 i protokollat om arbejdstid mv. for lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

### **§ 13. Funktion i højere stilling**

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

Stk. 2. Ved funktion i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 5, beregnes funktionsvederlaget i forhold til den løn, der konkret aftales for den pågældende efter bestemmelserne om intervalløn. Der forudsættes enighed med den ansatte om et lønforslag, der sendes til vedkommende forhandlingsberettigede organisation, jf. § 5, litra C, stk. 1. 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 stilling, der er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, jf. § 5, med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den

pågældendes egen løn og intervallets bund.

#### **§ 14. Ferie**

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 uger regnet fra og med mandag i den uge, som omfatter den 1. juli.

#### **§ 15. Tjenestefrihed**

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

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

#### **§ 16. Opsigelse**

Ansatte, der den 31.7.95 har længere opsigelsesvarsler end funktionær-lovens, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler, så længe pågældende er ansat ved skolen, men kan vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse.

#### **§ 17. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked ved efterskoler**

Varsles en ansat, der har funktionærlovens opsigelsesvarsler, og som har været ansat ved samme efterskole 2 år eller længere, til fratræden på et andet tidspunkt end en 31. juli, ydes en godtgørelse, der udgør

- 2 måneders løn for ansatte, der har været ansat ved skolen 2 år, men mindre end 4 år
- 3 måneders løn for ansatte, der har været ansat ved skolen 4 år, men mindre end 6 år
- 4 måneders løn for ansatte, der har været ansat ved skolen 6 år eller længere på fratrædelsestidspunktet.

---

Stk. 2. Den særlige godtgørelse i henhold til stk. 1 ydes ikke ved opsigelser, der varsles i tidsrummet 1. januar til 15. marts (begge dage inkl.), medmindre fratrædelse sker inden 31. juli.

Stk. 3. Endvidere ydes godtgørelse i henhold til stk. 1 ikke, hvis afskedigelsen er begrundet i

- alder
- sygdom
- strafbart forhold
- alvorlig misligholdelse af den ansattes forpligtelser i ansættelsesforholdet.

### **§ 18. Afskedigelsesprocedure**

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter nedenstående regler:

1. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt med henblik på, at den så vidt muligt skal være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
2. Det påhviler skolen at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Der gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.
3. Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen inden for en frist af en måned efter opsigelsen (juli måned fraregnet) kræve spørgsmålet forhandlet med skolen.
4. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen i henhold til punkt 3, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen begære sagen indbragt for et i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale nedsat forligsnævn inden for hver skoleforms område.
5. Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. pkt. 2, og af organisationen senest 1 måned efter (juli måned fraregnet) den i pkt. 3 nævnte forhandling.

6. Såfremt enighed ikke opnås i forligsnævnet, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 8 måneder, kan organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) henvise sagen til endelig afgørelse ved en i denne anledning nedsat voldgiftsret, som består af 4 medlemmer, hvoraf organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

7. Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden, anmodes den pågældende landsretspræsident om at udpege denne.

8. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller skolens forhold, kan det pålægges skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges skolen, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn for forstandere dog maksimalt 12 måneders løn.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

9. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter, henvises til fællesoverenskomstens § 36.

10. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Samtidig med bortvisningen gives der skriftlig meddelelse til organisationen. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) af den ansatte/organisationen begæres indbragt for forligsnævnet.

11. Opnås der ikke enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse gjort til genstand for behandling ved en i denne anledning

nedsat voldgiftsret. Voldgiftsrettens nedsættelse og virke følger de i punkterne 6-8 angivne regler.

### **§ 19. Dækning af udgifter**

Fællesoverenskomstens regler om time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse kan fraviges ved lokalaftale på den enkelte skole.

### **§ 20. Flyttegodtgørelse**

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

### **§ 21. Funktionærbolig**

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som 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 tjenestemænds lejeboliger.

### **§ 22. Jubilæumsgratiale**

Jubilæumsgratiale ydes efter de for statens tjenestemænd 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.

## **SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR TIMELØNNEDE**

### **§ 23.**

Som timelønnede ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse af under 3 måneders varighed.

Stk. 2. Timelønnede vikarer ansat i henhold til stk. 1 overgår til månedsløn senest på det tidspunkt, hvor der er læst fast skema i 3 måneder, medmindre de er ansat som vikarer for timelønnede lærere omfattet af § 24.

Stk. 3. Timelønnede vikarer ansat i henhold til stk. 1 varetager almindelige læreropgaver.

**§ 24.**

Som timelønnede kan endvidere ansættes lærere, der ansættes til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 320 timer. Timetallet nedsættes forholdsmæssigt, hvis ansættelsesperioden er kortere end 1 år.

**§ 25. Løn**

Timelønnede vikarer og lærere aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn inden for nedenstående intervaller (grundbeløb pr. 1. oktober 1997):

**Uddannede lærere:**

Undervisningsopgaver	175-250 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	125-200 kr. pr. time

**Andre vikarer:**

Undervisningsopgaver	150-250 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	100-200 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 månedsvis bagud.

**§ 26.**

For hver skoledag, en timelønnet vikar, der er ansat efter § 23, 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 faktisk antal udførte arbejdstimer.

**Undtagelser fra fællesoverenskomsten, timelønnede**

**§ 27.** Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

§ 6. (Pension)

§ 7. (Gruppeliv)

- § 22. (Tjenestefrihed)
- § 23. (Militærtjeneste mv.)
- § 24. (Efterindtægt)

### **Undtagelser fra fællesoverenskomsten, generelt**

**§ 28.** Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

- § 4, stk. 2 og 3. (Løn til timelønnede og elever)
- § 5. (Lønanciennitet)
- § 8, pkt. 2. 2. afsnit. (Lønberegning for timelønnede)
- § 12. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse
- § 15. (Arbejdstidsbestemte tillæg)
- § 22, pkt. 3. (Ret til tjenestefrihed til særlige formål)
- § 26. (Afskedigelsesprocedure)
- § 32. (Flyttegodtgørelse)
- § 35. (Arbejdstøj)
- §§ 38 - 41 (Timelønnede og elever)

### **Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler**

#### **§ 29. Kombinationsskoler**

Ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation om arbejdstid og aflønning for ledere og lærere ansat ved frie grundskoler og efterskoler.

#### **Ikrafttræden**

**§ 30.** Bestemmelserne i § 9, litra B, stk. 3 og 4 træder i kraft 1. april 2000. Organisationsaftalen træder i øvrigt i kraft 1. august 2000 og kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

Stk. 2. Pr. 1. august 2000 ophæves aftale af 13. marts 1998 om organisationsaftale for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

København, den 26. januar 2000

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**



## Bilag I

### Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 3, litra C, stk. 1.

Funktionstillæg:

1. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

	Grundbeløb (1.10.97)
640-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 "	100,00 "
750-	150,00 "

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.

2. Til lærere ved efterskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 13.100 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97) (kostskoletillæg).
3. Til lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 12.600 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97).

**Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 3, litra E, stk. 6 (ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning)**

Funktionstillæg:

1. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

	Grundbeløb (1.10.97)
640-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 "	100,00 "
750-	150,00 "

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.

2. Til lærere ved efterskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 10.300 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97) (kostskoletillæg).
3. Til lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 9.800 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.97).

## Bilag III

### Den lokale tillægsdannelse

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.

### Funktionstillæg

Funktionstillæg ydes udover 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 og skolevejledning
- arbejdsopgaver i forbindelse med særligt omsorgs- og indsatskrævende elever
- arbejdsopgaver i forbindelse med elevens 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.

### ***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) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevise 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.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

### **Eksempler**

Kvalifikationstillæg kan i øvrigt ydes til f.eks.:

- specialviden med særlig betydning for skolens arbejde
- særlig faglig eller pædagogisk viden
- anden erhvervserfaring af betydning for jobbet
- erfaring fra flere arbejdssteder

## Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg aftales centralt, mens øvrige løndelev såvel til enkeltpersoner som til grupper aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

### *I. Forhandlingsniveauer:*

#### *1. Centralt niveau*

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag I, indgås mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

#### *2. Lokalt niveau*

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg 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 (Efterskolernes Lærerforening/Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen).

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

### *II. Rammerne for de decentrale forhandlinger*

Det forudsættes, at der på institutionen aftales rammer for

- \* den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- \* 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.

### ***III. Rets- og interesselvister***

#### ***A. Retstvister***

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

#### ***B. Interesselvister***

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Undervisningsministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

### ***IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg***

***A. Aftaler om tillæg***, der er indgået mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation, kan opsiges sammen med organisationsaftalen. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

***B. Aftaler om tillæg*** til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

***C. Tillæg***, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

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

*Funktionstillæg* bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, 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.

*Kvalifikationstillæg* kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.



## Bilag V

### **Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler**

Formålet med lønsystemet for ledere ved de frie skoleområder er at skabe bedre sammenhæng mellem det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Nedenfor er angivet en række eksempler på elementer, som parterne anbefaler overvejet i forbindelse med lønfastsættelsen for den enkelte leder inden for de respektive lønintervaller.

#### **\* Stillingens kompetence**

- kompetencefordelingen mellem skolens bestyrelse og skolens leder(e)
- omfanget og arten af beslutningskompetence
- ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- økonomisk kompetence
- særlige krav til stillingen

#### **\* Skolens/stillingsområdets størrelse og kompleksitet.**

- skolens samlede omsætning
- skolens struktur
- skolens uddannelsesprofil, herunder fordeling på uddannelser/uddannelsesniveauer, evt. kursusvirksomhed, evt. indtægtsdækket virksomhed
- antal ansatte
- antal og sammensætning af elever (f.eks. kostelever, specialundervisning mv.)

**\* Kvalifikationer**

- erfaring i stillingen og erfaring fra andre områder af særlig betydning for varetagelse af stillingen
- faglige kvalifikationer, herunder målrettet efter- og videreuddannelse
- personlige kvalifikationer og lederegenskaber

**\* Særlige opgaver og funktioner**

- pædagogiske udviklingsopgaver
- udvikling af skolens egenart og profil
- eksterne kontakter, herunder lokalt og internationalt samarbejde og opgaver
- kursusvirksomhed
- personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver, fx i tilknytning til større byggesager
- særlige ulemper

**\* Rekruttering og fastholdelse**

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



**PROTOKOLLAT TIL ORGANISATIONSÅFТАLE FOR FORSTAN-  
DERE, VICEFORSTANDERE OG LÆRERE ANSAT VED EFTERSKOL-  
ER OG HUSHOLDNINGS- OG HÅNDARBEJDSSKOLER**

**§ 1.** Ansatte, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenstemandsstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- §§ 8 og 9 om pension.
- § 22 om jubilæumsgratiale.

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

København, den 26. januar 2000

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**

Cirkulære af 26. januar 2000	
Fmst. nr. 005/00	
Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 11. kontor  Adresse: Christiansborg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30	
J.nr. 98-50/60111-44	PKAT
Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.                      Pris: 15,- kr.	

h:\f11\projekt\aftaler skoleområdet\orgaftale-efter og hus-hånd-99-ver4.doc