



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om organisationsaftale for

**Faglærere ved AMU-centrene**

**2000**

<b>INDHOLD</b>	<b>Side</b>
<b>CIRKULÆRE</b>	
Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser.....	2
<b>ORGANISATIONSAFTALE</b>	
§ 1. Organisationsaftalens område .....	5
§ 2. Mobilitet.....	5
§ 3. Tidsbegrænset ansættelse .....	6
§ 4. Lønsystemet .....	6
§ 5. Basisløn .....	6
§ 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn.....	6
§ 7. Lønregulering.....	7
§ 8. Udbetaling af løn.....	7
§ 9. Pension .....	7
§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	8
§ 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2000 .....	9
§ 12. Tillæg.....	10
1. Undervisningstillæg .....	10
2. Undervisning på faglærerkurser .....	10
3. Pædagogisk praktikantvejledning.....	10
4. Mørkekørsel.....	10
5. Udvikling og revision af uddannelsesplaner (mål og rammeplaner).....	10
6. Særligt tillæg.....	11
§ 13. Forskudt tid .....	11
§ 14. Arbejdstid .....	12
§ 15. Overarbejde.....	12
§ 16. Forberedelsestid .....	13
§ 17. Undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet.....	13
§ 18. Faglærere ansat på kostskoler .....	14
§ 19. Pauser.....	14
§ 20. Særlige regler vedr. deltidsansættelse .....	14
§ 21. Militærtjeneste .....	15
§ 22. Tjenestefrihed i forbindelse med opsigelse .....	15
§ 23. Dækning af udgifter .....	15
<b>INDHOLD</b>	
<b>Side</b>	

---

§ 24. Øvrige bestemmelser.....	15
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse.....	15
<b>PROTOKOLLAT</b> .....	17
<b>BILAG</b>	
Bilag A .....	19
Bilag B .....	22



---

## **CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFTALE FOR FAGLÆRERE VED AMU-CENTRENE**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har indgået vedlagte organisationsaftale af 28. august 2000 for faglærere ved AMU-centrene.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten af 14. oktober 1999 det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2000 og afløser organisationsaftale af 10. juni 1998. Ændringerne i § 9 (pension), stk. 5, 6 og 7 træder dog i kraft fra 1. april 2000 mens bestemmelserne i §§ 14 (arbejdstid) og 15 (overarbejde) træder i kraft fra 1. januar 2001.

Organisationsaftalen indeholder et permanent nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

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

Finansministeriet bemyndiger hermed Arbejdsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at Arbejdsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang, med henblik på at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved det pågældende AMU-center mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Faglærerne ved AMU-centrene er omfattet af aftalen af 7. januar 2000 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse.

### **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

**Til § 3. Tidsbegrænset ansættelse**

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

**Til § 9. Pension**

Ændringen i pensionsbidragets størrelse medfører, at lønnen ikke som hidtil skal forhøjes med 100/96, henholdsvis 100/98 inden beregningen af pensionsbidraget. De 12,5 pct., henholdsvis 5,8 pct. skal således beregnes direkte af basislønnen inkl. eventuelle tillæg. Centret afholder som hidtil den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 som hidtil anses for medarbejderens egetbidrag.

Ved udtrykket "det offentlige" i stk. 4 og stk. 5, forstås staten, folkeskolen, folkekirken, tilskudsområder, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber o.l. Fravær på grund af tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom og ferie uden løn medregnes ved opgørelse af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.

Pensionsbidrag påbegyndes indbetalt den 1. i måneden efter, at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommende lønudbetaling.

**Til § 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2000**

Evt. tillæg efter stk. 2 og 5 kan efterfølgende aftales konverteret til tillæg efter § 6.

Ved modregning i tillæg efter stk. 5 for tillæg ydet i henhold til § 6 ses der bort fra tillæg, der er modregnet i eller har erstattet udligningstillæg efter stk. 2.

Ansatte, der genindtræder i en stilling som faglærer efter tjenestefrihed, er ligeledes omfattet af overgangsordningen i § 11, idet indplaceringen i det nye lønsystem sker på grundlag af den pågældendes anciennitet pr. 30. september 2000.

**Til § 12. Tillæg**

Tillæggene er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Tillæggene er ikke pensionsgivende.

Ved umiddelbar overgang i pkt. 6 forstås overgang inden for en periode af højst 2 måneder. Indplacering på tillægsniveau sker pr. 1. oktober 2000, og der sker ikke oprykning til højere tillægstrin som følge af anciennitetsoptjening.

### **Til § 15. Overarbejde**

Indtil 1. januar 2001 gælder de hidtidige regler vedrørende arbejdstid og overarbejde (§§ 9 og 14 i organisationsaftalen af 10. juni 1998).

Med de nye regler for overarbejde pr. 1. januar 2001 er der skabt mulighed for, at arbejdstiden kan tilrettelægges fleksibelt, således at der uden at der udløses overtidsbetaling i den enkelte uge kan arbejdes op til 42 timer mod, at der i andre uger arbejdes mindre end 37 timer.

### **Til § 16. Forberedelsestid**

Fordelingen af timepuljen jf. § 16, stk. 3, sker for et kalenderår, og fastlægges efter drøftelse mellem centrets ledelse og lærergruppen, jf. Finansministeriets brev af 13. juli 1992.

### **Til § 17. Undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet**

Ordinære erhvervsuddannelsesforløb for såvel unge som voksne er omfattet af organisationsaftalens § 17.

Derimod er særligt tilrettelagte forløb for voksne, der indebærer en forkortelse af uddannelsesforløbet, ikke omfattet af § 17.

### **Til § 19. Pauser**

Bestemmelsen i § 19, stk. 2, medfører, at faglæreren har ret til at holde sin spisepause uforstyrret. Såfremt faglæreren pålægges arbejde i spisepausen, medregnes denne i arbejdstiden.

**Til § 21. Militærtjeneste**

Når betingelserne i lov nr. 148 af 17. april 1985 om værnepligtsorlov er opfyldt, finder bestemmelserne i denne lov anvendelse i stedet for overenskomstens bestemmelser.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen

Den 28. august 2000

P.M.V.  
E.B.

**Ole Alexander Basthof**



## ORGANISATIONSAFTALE FOR FAGLÆRERE VED AMU-CENTRENE

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med LC/OC.

### § 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter faglærere, der ansættes ved AMU-centrene.

Stk. 2. For ovennævnte faglærere gælder fællesoverenskomsten af 14. oktober 1999 mellem Finansministeriet og LC/OC med undtagelse af afsnit I, § 4, stk. 2, § 15, stk. 1-2, § 25, pkt. 2 og § 31 og afsnit II, §§ 38, 39 og 40.

### § 2. Mobilitet

En faglærer ansættes ved ét AMU-center med pligt til inden for de i stk. 2 og 3 angivne rammer efter nærmere anvisning af centrets ledelse at varetage undervisning ved andre AMU-centre. Der kan ske fritagelse for pligten efter de i stk. 5 angivne retningslinier.

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

- et AMU-center midlertidigt har uudnyttet undervisningskapacitet,
- AMU-centret har et undervisningsbehov, som ikke kan dækkes af det pågældende AMU-centers egne lærere, og
- en lærer med de krævede kvalifikationer ved et andet AMU-center vil kunne frigøres uden afbrud i egen påbegyndt undervisning.

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

Stk. 4. Ved pålæg om at gøre tjeneste ved et andet AMU-center end det ansættende skal der gives faglæreren et varsel på 2 uger, før det pågældende kursus starter.

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

- der er planlagt pligtig egenuddannelse i perioden,
- der er godkendt afspadsering i perioden,
- der er godkendt ferie i perioden,
- der er planlagt erhvervspraktik,
- lovligt forfald forhindrer det i perioden, eller
- særlige familiemæssige forpligtelser på egen bopæl forhindrer det.

### **§ 3. Tidsbegrænset ansættelse**

En faglærer kan ansættes tidsbegrænset, hvis AMU-centrets uddannelsesaktiviteter ikke kan sikre den nødvendige beskæftigelse af en helårsansat faglærer. Tidsbegrænsningen skal have en varighed under 1 år.

Stk. 2. Såfremt § 16, stk. 4 finder anvendelse, fastsættes den i § 14, stk. 3, nævnte årlige undervisningstid forholdsmæssigt.

### **§ 4. Lønssystemet**

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløn.

### **§ 5. Basisløn**

Basislønnen udgør i forhold til pågældendes anciennitet følgende årlige grundbeløb (1/10 1997 niveau):

Basisløntrin 1	210.000 kr.
Basisløntrin 2	220.000 kr.
Basisløntrin 3	226.000 kr.

Stk. 2. Basisløntrin 1 og 2 er treårige.

### **§ 6. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn<sup>1</sup>**

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen

---

<sup>1</sup> Der henvises til bilag B.

- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- d. Hensynet til rekruttering og fastholdelse

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (1. oktober 1997).

Stk. 4. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

### **§ 7. Lønregulering**

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Endvidere reguleres de i § 12 nævnte tillæg samt eventuelle tillæg efter § 11, stk. 2 og § 11, stk. 5.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

### **§ 8. Udbetaling af løn**

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

### **§ 9. Pension**

Der indbetales pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg i henhold til § 6 samt eventuelle tillæg efter § 11, stk. 2.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler månedsvis de ansattes og ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 4. For ansatte, der

- er fyldt 25 år og
- har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og

- har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales et pensionsbidrag på 12,5 pct. af de i stk. 1 og 2 nævnte lønde. Heraf udgør den ansattes andel 1/3.

Stk. 5. For ansatte, der

- er fyldt 20 år og
- har været ansat i det offentlige i 9 måneder

indbetales et pensionsbidrag på 5,8 pct. af de i stk. 1 og 2 nævnte lønde. Heraf udgør den ansattes andel 1/3.

De pågældende overgår til pensionsbidrag efter stk. 4, når den ansatte opfylder de heri fastsatte betingelser.

Stk. 6. For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder betingelserne i stk. 5, henholdsvis stk. 4, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen, når denne har varet i 6 måneder, eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser i stk. 5, henholdsvis stk. 4 er opfyldt.

Stk. 7. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

## **§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

Forhandlinger og indgåelse af aftaler sker efter reglerne i bilag A.

## **§ 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2000**

Faglærere på 1.-3. ansættelsesår indplaceres på basisløntrin 1, faglærere på 4.-6. ansættelsesår på basisløntrin 2 og fra og med 7. ansættelsesår på basisløntrin 3. Indplacering sker med bevarelse af hidtidig anciennitet.

Stk. 2. Ved indplaceringen på basislønskalaen pr. 1. oktober 2000 ydes der et udligningstillæg. Udligningstillægget udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) alt efter faglærerens indplacering pr. 30. september 2000:

1. – 3. ansættelsesår:	464 kr.
4. – 6. ansættelsesår:	266 kr.
7. – 8. ansættelsesår:	0 kr.
9. og flg. ansættelsesår:	8.210 kr.

Udligningstillægget forhøjes med eventuelle varige lokallønstillæg, som faglæreren måtte oppebære ved overgangen til basislønskalaen. Midlertidige lokallønstillæg videreføres for den aftalte periode.

I udligningstillægget modregnes eventuelle varige tillæg i henhold til § 6, stk. 1-2, som aftales i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem.

For faglærere, der ved overgangen til det nye lønsystem pr. 1. oktober 2000 var indplaceret på 1.-3. ansættelsesår, reduceres udligningstillægget med 464 kr. ved oprykning til basisløntrin 3, og for faglærere, der var indplaceret på 4.-6. ansættelsesår, med 266 kr.

Stk. 3. Udligningstillægget er pensionsgivende.

Stk. 4. Udligningstillægget bortfalder i forbindelse med ansættelse på et andet AMU-center, medmindre skiftet skyldes centersammenlægninger eller fusioner med andre undervisningsinstitutioner.

Stk. 5. Til faglærere, der pr. 30. september 2000 var indplaceret på 4.-8. ansættelsesår (skalatrin 29) ydes med virkning fra det tidspunkt, hvor de ville have opnået slutlønnen i det gamle lønsystem et tillæg på 8.210 kr. (1/10 97 niveau). Eventuelle tillæg, der indtil dette tidspunkt er ydet i henhold til § 6, modregnes dog i tillægget.

## **§ 12. Tillæg**

### **1. Undervisningstillæg**

Ud over den i § 5 anførte basisløn ydes et undervisningstillæg på 20.800 kr.

## **2. Undervisning på faglærerkurser**

Til faglærere, der underviser på faglærerkurser, ydes et honorar pr. kursusuge på 2.000 kr. I det omfang der ikke undervises en fuld kursusuge, ydes der et forholdsmæssigt fastsat honorar.

## **3. Pædagogisk praktikantvejledning**

Til faglærere, der fungerer som pædagogisk praktikantvejleder, ydes for et fuldt vejlederforløb et honorar på 7.400 kr. I det omfang der ikke er tale om et fuldt vejlederforløb, ydes der et forholdsmæssigt fastsat honorar.

## **4. Mørkekørsel**

Til faglærere, der i et år gennemfører kørekortundervisning i mørkekørsel efter Justitsministeriets bekendtgørelse om kørekortundervisning, ydes der et tillæg på 2.000 kr.

## **5. Udvikling og revision af uddannelsesplaner (mål- og rammeplaner)**

**a.** Til faglærere, der yder konsulentbistand vedrørende udvikling og revision af uddannelsesplaner (mål- og rammeplaner), der er iværksat af

- Arbejdsmarkedsstyrelsen
- et efteruddannelsesudvalg med Arbejdsmarkedsstyrelsens godkendelse

ydes ud over faglærerens sædvanlige løn et tillæg pr. time, der udgør 50 pct. af 1/1924 af faglærerens årsløn (basisløn, jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg efter § 12, pkt. 1 og evt. særligt tillæg efter § 12, pkt. 6).

**b.** For konsulentarbejde, der ligger ud over en samlet arbejdstid på 37 timer pr. uge ydes et honorar der pr. time udgør 1/1924 af faglærerens årsløn (basisløn, jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg efter § 12, pkt. 1 og evt. særligt tillæg efter § 12, pkt. 6) med tillæg af 50 pct. Tiden indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

**c.** Der ydes 12 1/2 pct. i feriegodtgørelse af de i pkt. a og b nævnte tillæg.

**d.** Tidsforbruget til udviklingsarbejde fastsættes i en kontrakt, der indgås mellem rekvirenten og AMU-centret med faglærerens samtykke.

## 6. Særligt tillæg

Til faglærere, der pr. 30. september 2000 var ansat i henhold til organisationsaftale af 10. juni 1998 for faglærere ved AMU-centrene, ydes som en personlig ordning, så længe ansættelsen varer, et særligt tillæg. Tillægget bevares ved umiddelbar overgang til ansættelse som faglærer ved et andet AMU-center.

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

26 og 29	3.700 kr.
33	5.250 kr.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte tillæg kan fraviges ved lokal aftale.

### § 13. Forskudt tid

For undervisning mellem kl. 17.00 og kl. 22.00 ydes der et særligt tillæg på 50 pct. af en timebetaling, der beregnes som 1/1924 af årslønnen (basisløn jf. § 5, varige og midlertidige tillæg jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg jf. § 12, pkt. 1 og eventuelt tillæg efter § 12, pkt. 6).

Stk. 2. For undervisning i weekender ydes der et særligt tillæg på 100 pct. af en timebetaling, der beregnes som 1/1924 af årslønnen (basisløn jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg, jf. § 12, pkt. 1 og eventuelt tillæg efter § 12, pkt. 6).

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 kan maksimalt ydes for 20 påbegyndte undervisningsaftener. Tillæg efter stk. 2 kan maksimalt ydes for 4 weekender om året. Begrænsningerne gælder inden for et kalenderår.

Stk. 4. Tillæg ydet i henhold til stk. 1 og 2 kan ydes indtil kl. 22.00.

Stk. 5. Der gives læreren et varsel på 14 dage i forbindelse med undervisning på aftener og i weekender, jf. stk. 3.

Stk. 6. For undervisning, ud over den i stk. 1-5 nævnte, efter kl. 17.00 og i weekender, betales der natpenge efter de for tjenestemænd gældende regler.

### § 14. Arbejdstid

For fuldtidsbeskæftigede udgør arbejdstiden 1924 timer årligt inkl. ferie og fridage, svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Arbejdstiden skal så vidt muligt lægges på ugens 5 første dage.

Stk. 3. Såfremt § 16, stk. 4, finder anvendelse, kan den årlige undervisningstid maksimalt udgøre 1147 timer.

Stk. 4. Den årlige undervisningstid kan ved aftale mellem ledelsen, faglæreren og tillidsrepræsentanten forøges.

### **§ 15. Overarbejde**

En faglærer kan pålægges at udføre arbejde ud over den i § 14 nævnte arbejdstid. Overarbejdet skal være beordret og kontrollabelt.

Stk. 2. Der er tale om overarbejde, når

- a) antallet af undervisningstimer (konfrontation) i den enkelte uge overstiger 37 timer
- b) den samlede arbejdstid i den enkelte uge, efter fradrag af eventuelle overarbejdstimer efter punkt a, overstiger 42 timer
- c) den samlede årlige arbejdstid, efter fradrag af eventuelle overarbejdstimer efter pkt. a og b, overstiger 1924 timer.

Stk. 3. Overarbejde godtgøres *enten* i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct. *eller* med betaling, der pr. overarbejdstime udgør 1/1924 af pågældendes årsløn (basisløn, jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg, jf. § 12, pkt. 1 og eventuelt tillæg efter § 12, pkt. 6) med tillæg af 50 pct.

Stk. 4. Overarbejde efter stk. 2 a og b opgøres månedsvis. Overarbejde efter stk. 2 c opgøres efter kalenderårets afslutning. Evt. udbetaling sker med den følgende lønanvisning.

### **§ 16. Forberedelsestid**

Til forberedelse af egen undervisning, herunder ajourføring af eget undervisningsmateriel og materiale, afsættes en timepulje for AMU-centret.

Stk. 2. Timepuljen beregnes som 259 gange antallet af fuldtidsansatte lærere ved AMU-centret.



Stk. 3. Fordeling af timepuljen fastlægges efter drøftelse mellem centrets ledelse og lærergruppen.

Stk. 4. Såfremt der ikke fastsættes forberedelsestid efter stk. 1-3, har faglæreren, til forberedelse af egen undervisning, herunder ajourføring af eget undervisningsmateriel og materiale, ret til at disponere over 222 timer årlig, heraf 148 timer på centret og 74 timer til egen disposition.

Forberedelsen på centret placeres således, at den udgør mindst 10 hele dage. Den resterende forberedelsestid skal placeres, så den udgør mindst 1/2 normal arbejdsdag.

Timerne til faglærerens egen disposition kan finde sted uden for AMU-centret og placeres på hele dage.

### **§ 17. Undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet**

Faglærere, der er beskæftiget med undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet, får andel i den i § 16 nævnte forberedelsestid.

Stk. 2. Faglærere, der er beskæftiget med undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet, tildeles ud over den i stk. 1 nævnte forberedelsestid en særlig forberedelsestid, der beregnes som 35 pct. af de undervisningstimer, der læses efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet.

Stk. 3. Den i stk. 2 nævnte forøgelse af forberedelsestiden tilgår en timepulje til brug for forberedelse blandt faglærere, der er beskæftiget med undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet. Såfremt § 16, stk. 4 finder anvendelse, tilgår forøgelsen af forberedelsestiden den enkelte faglærer forholdsmæssigt efter antallet af læste undervisningstimer.

Stk. 4. Der foretages løbende opgørelse efter stk. 2, hvorefter den forventede forberedelsestid tildeles efter stk. 3.

### **§ 18. Faglærere ansat på kostskoler**

På kostskoler må faglærerne i nødvendigt omfang deltage i at aktivere kursisterne uden for den i § 14 omhandlede undervisnings- og arbejdstid. Sådant aftentjeneste varer normalt 3 timer og honoreres med en timebetaling, der beregnes som 1/1924 af årslønnen (basisløn, jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg, jf. § 12, pkt. 1 og eventuelle tillæg efter § 12, pkt. 6)

med tillæg af 25 pct. Efter samme regler betales for lørdagstjeneste og søndagstjeneste.

Stk. 2. For søndagstjeneste udbetales dog mindst betaling for 4 timer.

Stk. 3. Disse tjenester fordeles af den enkelte forstander efter samråd med faglærerne. De ansatte har ikke krav på at få tildelt tjeneste.

### **§ 19. Pauser**

I pauser, der efter denne overenskomst medregnes i arbejdstiden, må faglæreren ikke forlade arbejdsstedet, ligesom faglæreren skal være til rådighed for arbejdsgiveren.

Stk. 2. Spisepauser indgår ikke i arbejdstiden.

### **§ 20. Særlige regler vedr. deltidsansættelse**

Der kan bevilges en faglærer nedsat arbejdstid, når tjenesten tillader det.

Stk. 2. Ved opslag kan ansættelse ske på deltid, såfremt den nedsatte arbejdstid faktisk indgår i fastlæggelsen af den ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 4. Faglærere, hvis årlige arbejdstid er fastsat forholdsmæssigt, vederlægges for de undervisningstimer, der læses ud over det forholdsmæssigt fastsatte arbejdstimetal efter Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse af timelønnet undervisning.

Timer, ud over den forholdsmæssigt fastsatte arbejdstid, som ikke vedrører undervisning, vederlægges med almindelig timebetaling.

Timer, der overstiger den i § 14, stk. 1 fastsatte årlige arbejdstid, vederlægges efter overenskomstens § 15, stk. 3.

### **§ 21. Militærtjeneste**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

### **§ 22. Tjenestefrihed i forbindelse med opsigelse**

Efter at faglæreren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal AMU-centret - uden afkorting i lønnen - give den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse.

### **§ 23. Dækning af udgifter**

De ansatte er i overensstemmelse med hidtidig praksis omfattet af tjenesterejse-aftalen, der er indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Stk. 2. Rejsetid under tjenesterejser medregnes i arbejdstiden efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

### **§ 24. Øvrige bestemmelser**

De ansatte er (med virkning fra 1. oktober 2000) ikke omfattet af aftalen om lokal- og chefløn.

### **§ 25. Ikrafttræden og opsigelse**

Organisationsaftalen har virkning fra 1. oktober 2000 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2002.

Bestemmelsen i § 9 (pension), stk. 5, 6 og 7 træder dog i kraft 1. april 2000 og bestemmelsen i §§ 14 (arbejdstid) og 15 (overarbejde) fra 1. januar 2001.

København, den 28. august 2000

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Ole Alexander Basthof**

## PROTOKOLLAT

Der er under forhandlingerne om organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation for faglærere ved AMU-centrene aftalt følgende:

### § 1.

Lærersammenslutningen ved Arbejdsmarkedsuddannelserne har givet tilsagn om, at lærerne vil:

- lade sig udlåne til andre skoler i samme omfang som hidtil på frivillig basis,
- være skolerne behjælpelig med som hidtil at løse akutte problemer, der medfører rejseaktivitet,
- være skolerne behjælpelig med at løse akutte problemer i forbindelse med undervisning på aftener og weekender.

### § 2.

Lærersammenslutningen ved Arbejdsmarkedsuddannelserne har endvidere givet tilsagn om, at lærerne vil:

- medvirke positivt til at påtage sig yderligere undervisning ud over den i § 14, stk. 3, fastsatte undervisningstid, såfremt centrets interesse nødvendiggør dette.

## Landtransportskolen

§ 3. I indeværende overenskomstperiode er faglærere, der underviser på chauffør-, transportarbejder- og redderuddannelsen i overensstemmelse med hidtidig praksis omfattet af de arbejdstidsregler, der gælder for erhvervsskoler.

## Træningsskolen

§ 4. Faglærere, ansat på Træningsskolen (AMU-center Dragør) med tilhørende afdelinger, er omfattet af organisationsaftalen med undtagelse af §§ 13 og 18.

Stk. 2. Ved dagtjeneste mellem kl. 6.30 og kl. 23.00 medregnes den tid, hvor læreren har vagt, fuldt ud i arbejdstiden.

Stk. 3. Ved rådighedstjeneste mellem kl. 23.00 og kl. 6.30 medregnes tiden med 1/3 af arbejdstimetallet, når læreren kan opholde sig i sit eget hjem og med 1/2, når læreren har pligt til at tage natophold (sovevagt) på skolen.

Stk. 4. For tjeneste efter kl. 17.00, på helligdage og i weekender ydes ulempegodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 5. Forberedelsestiden efter § 16 kan efter drøftelse mellem lærere og ledelse i nogen udstrækning anvendes til daglige pædagogiske møder, dog maksimalt 100 timer pr. år.

Stk. 6. Bestemmelsen i stk. 4 kan fraviges ved lokal aftale.

København, den 28. august 2000

Lærernes Centralorganisation

**Anni Herfort Andersen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Ole Alexander Basthof**

## Bilag A

### Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg aftales centralt, mens øvrige tillæg aftales lokalt.

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 tillæg indgås mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

##### 2. Lokalt niveau

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås (efter bemyndigelse) mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant.

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 Arbejdsmarkedsstyrelsen og Lærersammenslutningen ved Arbejdsmarkedsuddannelserne. 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**, der er indgået lokalt 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.

**Lokalt aftalte tillæg**

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

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

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

**Funktionstillæg**

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

*Eksempler på kriterier for funktionstillæg:*

Oplærings- og vejledningsfunktioner

Planlægningsfunktioner

Projektledelse, (sammenhængende forløb og lign.)

Koordineringsfunktioner

Intern organisationsudvikling og uddannelse på centret

EDB til fælles brug, f. eks. undervisning, vedligehold af software og hardware

Særlige funktioner i forhold til selvfungerende grupper

Særlige funktioner i forhold til løsning af tværgående opgaver på centerniveau

## Markedsføringsfunktioner

### **Kvalifikationstillæg**

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

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

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

#### *Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:*

Særlige forudsætninger, herunder eventuel uddannelse, viden og ekspertise i relation til opgaverne (f. eks. i forbindelse med særlig indsats på virksomheder og ”den gode leverance”).

Særlig systemerfaring

Faglig bredde og forudsætninger

Højt fagligt niveau i relation til arbejdsprocesser, pædagogik og metoder

Fleksibilitet, mobilitet og omstillingsparathed.

Vilje og evne til samarbejde og teamarbejde

Kommunikations- og formidlingsevner og initiativ

Rekruttering

Fastholdelse

### **Resultatbaserede lønformer**

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

#### *Eksempler:*

Opnåede resultater inden for det faglige ansvarsområde, de(n) pågældende varetager

Resultater inden for en gruppes arbejdsområde eller et branche-/fagområde

Resultater i forhold til tværgående opgaver og/eller projekter på centret/virksomheden

Centrets resultatmål

Cirkulære af 28. august 2000

Perst. nr. 056-00

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Personalestyrelsen, Lønpolitisk Kontor

Adresse:  
Christiansborg Slotsplads 1  
DK-1218 København K  
Telefon 33 92 40 49  
Telefax 33 91 00 69

J.nr. 1998-50/60111-67

PKAT 062

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,  
tlf. 43 63 23 00.                      Pris: 15,00 kr.

h:\f11\pil\aftaler\faglærer.doc