



Cirkulære om organisationsaftale for

**Ledere og lærere
ved produktionsskoler**

2002

Indholdsfortegnelse

CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger.....	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	3

ORGANISATIONSAFTALE

§ 1. Dækningsområde.....	7
§ 2. Ansættelse	7
I. Månedslønnede.....	7
§ 3. Arbejdstid for ledere	7
§ 4. Arbejdstid for lærere	8
§ 5. Løn til ledere	9
§ 6. Løn til lærere	11
§ 7. Lønanciennitet.....	11
§ 8. Deltidsansættelse	12
§ 9. Pension	12
§ 10. Overarbejde.....	12
§ 11. Funktion i højere stilling.....	13
II. Timelønnede.....	13
§ 12. Ansættelse	13
§ 13. Løn	13
§ 14. Opsigelse.....	13
III. Ikrafttrædelse og overgangsordning.....	14
§ 15. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997	14
§ 16. Ikrafttræden.....	14

BILAG

Bilag 1	15
Bilag 2	17
Bilag 3	19

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅFTALE FOR LEDERE OG LÆRERE VED PRODUKTIONSSKOLER

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har fornyet organisationsaftalen for ledere og lærere ved produktionsskoler pr. 1. april 2002.

Generelle bemærkninger

Opmærksomheden henledes på, at der er aftalt følgende ændringer i organisationsaftalen, der træder i kraft med virkning fra *1. april 2003*:

- Lønintervallerne for ledere, jf. § 5
- Lønforløbet for lærere, jf. § 6
- Pensionsbidraget beregnes af nettolønnen. Samtidig hæves pensionsbidraget, således at det samlede pensionsbidrag udgør 16,5 pct. (netto), jf. § 9.

En beskrivelse af lærernes arbejdsopgaver fremgår af bilag 1.

Alle lønninger og tillæg i organisationsaftalen er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997, medmindre andet er anført.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 2, stk. 1

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.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 12.

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

Til § 4, stk. 5

De 118 timer skal forstås som en akkord. Dette vil sige, at timerne ikke tælles konkret op, men anses for medgået til varetagelse af de opgaver, der forudsættes løst inden for akkorden. Det er vigtigt, at der mellem skolen og den enkelte lærer er en fælles forståelse af indholdet og omfanget af de opgaver, der skal varetages. Dette kan f.eks. drøftes i forbindelse med den årlige forhandling af regelsæt for arbejdstidens fordeling på de enkelte aktiviteter, jf. § 4, stk. 2.

Timerne og de opgaver, der skal varetages, indgår derfor ikke i den almindelige planlægning af lærernes arbejdstid, men tilrettelægges særskilt.

Til § 5. Løn til ledere

Formålet med lønsystemet for ledere ved produktionsskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til lederen og dennes kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

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 oplyst, at man tilsvarende har delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Danske Produktionshøjskoler Lærerforening (DPL).

Lønnen fastsættes herefter ved aftale mellem skolens bestyrelse og DPL.

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg inden for intervallet.

Ledere er ikke omfattet af aftalen om chefløn.

Hele den aftalte løn inden for intervallet er pensionsgivende.

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 i bilag 2 angivet eksempler på elementer, der kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

Ændring af lønintervallerne pr. 1. april 2003

Lønintervallerne ændres med virkning fra 1. april 2003. Allerede ansatte indplaces i de nye intervaller med den løn, de oppebærer pr. 31. marts 2003.

De nye intervaller har kun umiddelbar virkning for den enkelte leders løn i tilfælde, hvor bunden i det nye interval er højere end lederens hidtidige løn (konkret ledere ansat på skoler med 100-120 årselever). En forøgelse af toppen i intervaller eller en sænkelse af bunden i intervaller medfører ikke en ændring i ledernes konkrete aflønning, med mindre der indgås aftale herom.

En årselev opgøres som 1 elev i 30 timer om ugen i 42 uger. Skolens aktiviteter vedrørende indtægtsdækket virksomhed mv. indgår i grundlaget for klassificeringen.

Til § 5, stk. 5. Skift mellem intervaller

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere interval, og det følgende år igen opnår et antal årselever, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i § 5, stk. 5, nr. 1.

Til § 6. Løn til lærere

Til § 6, stk. 4

Ved fastsættelsen af tillæggets størrelse indgår bl.a. en vurdering af arbejdsfunktionens karakter og omfang. Anvendelsen af bestemmelsen er ikke begrænset til de i teksten nævnte eksempler.

Til § 9, stk. 3

Pensionsbidraget, der forhøjes pr. 1. april 2003, beregnes fra samme dato af den pensionsgivende løn, der ikke længere skal opregnes med 100/95,3 før beregning af pensionsbidraget.

Til § 11. Funktion i højere stilling

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

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 28. juli 2003

P.M.V.
E.B.

Marianne Hansen

ORGANISATIONSAFTALE FOR LEDERE OG LÆRERE VED PRODUKTIONSSKOLER

Nærværende organisationsaftale udgør sammen med fællesoverenskomsten mellem LC/OC og Finansministeriet det samlede overenskomstgrundlag. Fællesoverenskomstens § 3, stk. 3 og 4, § 4, § 11, § 15, pkt. 2 og 7 samt afsnit III vedr. elever finder ikke anvendelse.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen finder anvendelse for ledere og lærere og ansatte med andre elevrettede pædagogiske funktioner ved produktionsskoler omfattet af Lovbekendtgørelse nr. 623 af 22. juni 2001 om produktionsskoler.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale kan ske som

1. Fast ansættelse
2. Tids- eller opgavebegrænset ansættelse
3. Timelønnet ansættelse, jf. afsnit II.

I. Månedslønnede

§ 3. Arbejdstid for ledere

For ledere gælder arbejdstidsreglerne for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid, herunder reglerne om godtgørelse for merarbejde til chefer.

Stk. 2. Viceforstandere og afdelingsledere, som er tillagt mindre end 1040 timer til ledelsesmæssige og pædagogisk/administrative opgaver, er dog omfattet af §§ 4 og 10.

§ 4. Arbejdstid for lærere

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og søgnehellidage, svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Under hensyntagen til skolens målsætning, vedtægter og egenart forhandles mellem skolens ledelse og medarbejderne/tillidsrepræsentanten et regelsæt gældende for et år vedrørende arbejdstidens fordeling på de enkelte aktiviteter. Det sikres, at der i fornødent omfang afsættes tid til lærerens egen forberedelse og planlægning samt til pædagogisk/administrative opgaver.

Stk. 3. Arbejdstiden placeres fortrinsvis på ugens 5 første hverdage.

Stk. 4. I tilfælde, hvor der planlægges tjeneste på lørdage samt søn- og helligdage, har den ansatte ret til en erstatningsfridag, der placeres snarest muligt efter den mistede fridag efter drøftelse mellem skolen og den ansatte.

Stk. 5. Ud over kombinerede undervisnings- og produktionsaktiviteter og dertil hørende forberedelse mv. afsættes der 118 timer til bl.a. følgende opgaver, som varetages af lærerne inden for den fastsatte årsnorm:

- fælles planlægning og koordinering mv. af de samlede undervisnings- og produktionsaktiviteter
- deltagelse i ekskursioner og lejrskoler
- deltagelse i skolens sociale/kulturelle aktiviteter
- deltagelse i relevante møder, kurser og konferencer.

Oplistingen er ikke udtømmende.

Læreren er forpligtet til at deltage i de aktiviteter, der henhører under ovennævnte opgaver.

Der foretages ikke optælling af denne del af arbejdstiden. Omfanget af de aktiviteter, som den enkelte skal deltage i, skal tilpasses under hensyntagen til den årlige arbejdstidsnorm.

Stk. 6. Ved rådighedstjeneste mellem kl. 23.00 og kl. 7.00 medregnes tiden med 1/3 af arbejdstimetallet, når læreren kan opholde sig i sit eget hjem, og med 3/4, når læreren har pligt til at tage natophold i vagtværelse på skolen.

§ 5. Løn til ledere

Ledere aflønnes efter et decentralt intervallønssystem.

Hvert interval, jf. stk. 2, angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder. Skolens størrelse, målt ved antal årselever, er afgørende for, hvilket interval, der finder anvendelse ved aflønning af en leder.

Lønintervaller

Stk. 2. Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb i oktober 1997-niveau afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner inden for følgende beløbsrammer:

Stillingsbetegnelse	Årselevtal	Grundbeløb kr.
Forstander	indtil 59	306.000 – 355.000
	60-119	320.000 – 365.000
	120 og derover	351.000 – 395.000
Viceforstander og afdelingsledere	24-59	269.000 – 305.000
	60-119	273.000 – 315.000
	120 og derover	307.000 – 340.000

Med virkning fra 1. april 2003 ændres intervallerne, og lønnen fastsættes inden for følgende beløbsrammer:

Stillingsbetegnelse	Årselevtal	Grundbeløb kr.
Forstander	99,9 og derunder	306.000 – 365.000
	100 og derover	340.000 – 395.000
Viceforstander og afdelingsledere	24-99,9	269.000 – 315.000
	100 og derover	293.000 – 340.000

Stk. 3. Allerede ansatte indplaceres i de nye intervaller med den løn, de oppebærer pr. 31. marts 2003.

Ansatte, der overgik til intervallønssystemet pr. 1. april 2000 og som følge heraf oppebærer et personligt tillæg, bevarer dette tillæg.

Indplacering og lønfastsættelse

Stk. 4.

1. Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til Danske Produktionshøjskole Lærereforening med udkast til aftale (efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til aflønning også fremsættes af organisationen overfor skolens bestyrelse). Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 12 arbejdsdage (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

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

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.

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

Skift mellem intervaller

Stk. 5.

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

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. Fremtidige lønforhandlinger foregår inden for rammerne af 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. Løn til lærere

Lærere aflønnes på skalatrinene 27, 29, 31, 33, 35 og 37.

Med virkning fra *1. april 2003* aflønnes lærere på skalatrinene 27, 29, 31, 33, 35 og 38.

Stk. 2. Udover lønnen efter stk. 1 ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 6.800 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 3. Til lærere ydes der et ulempetillæg på 2.300 kr. i årligt grundbeløb. Der ydes ikke herudover nogen form for arbejdstidsbestemte ulempeydelse.

Stk. 4. Til lærere, der varetager særlige arbejdsfunktioner, f.eks. tilsyns- og tilkaldsordninger, ved dyrehold, landbrug, gartneri mv., kan der ydes et særligt tillæg på indtil 10.700 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 5. Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

§ 7. Lønanciennitet

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

Stk. 2. Ansatte oprykkes til næste trin i lønforløbet efter hver 2 års lønanciennitet.

Stk. 3. Tidligere beskæftigelse ved produktionsskolevirksomhed medregnes i lønancienniteten.

Stk. 4. Skolen kan tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Stk. 5. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

§ 8. Deltidsansættelse

Såfremt ansættelse sker på deltid, nedsættes løn og pension efter §§ 6 og 9 forholdsmæssigt.

§ 9. Pension

Skolen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 2. Til og med 31. marts 2003 udgør pensionsbidraget i alt 14,1 pct. fordelt med 4,7 pct. i egetbidrag og 9,4 pct. i arbejdsgiverbidrag, jf. dog overgangsordninger i § 15. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, jf. §§ 5 og 6 opregnet med 100/95,3.

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2003 udgør pensionsbidraget 16,5 pct. af netto-lønnen. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidrag beregnes af de i stk. 2 nævnte pensionsgivende lønde.

§ 10. Overarbejde

Der foreligger overarbejde, når den årlige arbejdstidsnorm, jf. § 4, er overskredet. Overarbejdet skal være beordret og/eller godkendt og kontrollabelt.

Stk. 2. Overarbejde afspadseres med tillæg af 50 pct. inden udløbet af den efterfølgende opgørelsesperiode. Afspadseringens placering tilrettelægges efter drøftelse med læreren.

Stk. 3. Såfremt afspadsering ikke er mulig, honoreres overarbejde med betaling svarende til 1/1924 af vedkommende lærers årsløn på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 pct.

§ 11. 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 Danske Produktionshøjskolors Lærerforening, jf. § 5, stk. 4, punkt 1. Opnås der ikke enighed med Danske Produktionshøjskolors Lærerforening, 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.

II. Timelønnede

§ 12. Ansættelse

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 under 3 måneders varighed.

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

§ 13. Løn

Arbejdstimelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 6, jf. § 7.

§ 14. Opsigelse

Timelønnede kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

III. Ikrafttrædelse og overgangsordning

§ 15. Opretholdte overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997

Lærere og ledere, der var ansat ved produktionsskolen før 1. april 1997, og som i henhold til §§ 16-18 i organisationsaftale af 7. august 1998 for ledere og lærere ved produktionsskoler er omfattet af særlige, personlige overgangsvilkår vedrørende løn og pension, følger fortsat disse overgangsvilkår, jf. dog § 5. De hidtidige bestemmelsers ordlyd er optaget som bilag 3.

§ 16. Ikrafttræden

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005.

Stk. 2. Samtidig bortfalder organisationsaftale af 19. juni 2000.

København, den 28. juli 2003

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Marianne Hansen

Bilag 1

Beskrivelse af læreropgaver på produktionskoleområdet

Opgaverne, der er beskrevet i punkterne 1-4, udspringer direkte af lovens krav til skolernes virksomhed. Der er enighed om, at opgavernes omfang og deres tilrettelæggelse varierer fra skole til skole, afhængig af lokale forhold. Listen over opgaver er ikke en udtømmende beskrivelse af læreropgaverne.

Læreropgaver:

1. Planlægning, forberedelse, gennemførelse og evaluering af praktisk arbejde, produktion og teoretisk undervisning i tilknytning hertil. Herunder faglig instruktion i brug af maskiner og værktøj mv., undervisning i fagteori, sikkerhedsregler og integreret undervisning, samt etablering af praktikaftaler.

2. Planlægning, forberedelse, gennemførelse og evaluering af undervisning i grundlæggende færdigheder efter behov, herunder læsning, regning og edb.

3. Vejledningsopgaver, herunder:

Erhvervs- og uddannelsesvejledning, personlig rådgivning og FUU-vejledning.

4. Administration i tilknytning til undervisningen:

Budget/regnskab og deltagerregistrering.

Evt. tilsyn med inventar og udstyr.

5. Intern og ekstern møde- og kursusvirksomhed:

- Lærermøder
- Kontakt til kommunale sagsbehandlere/ungdomsvejledere
- Skolesamarbejde
- Efteruddannelse af pædagogisk og faglig art.

6. Tilrettelæggelse og gennemførelse af ekskursioner (én eller flere dage), udvekslingsophold og lign.

Deltagelse i skolens folkeoplysende aktiviteter.

7. Særlige tilsynsopgaver, afhængig af skolens produktionslinier, f.eks. dyrehold, gartneri, landbrug, kan endvidere varetages af andre end skolens faste personale.

Evt. tilsyn med fælles inventar og udstyr.

I lærernes arbejdstid indgår følgende hverv efter de derom gældende regler:

- Medarbejderrepræsentant i skolens bestyrelse
- Tillidsrepræsentant
- Sikkerhedsrepræsentant
- Medlem af samarbejdsudvalg.

Bilag 2**Eksempler på kriterier til anvendelse af fastlæggelse af lønnen til ledere**

Formålet med et nyt lønsystem for ledere ved produktionsskoler er at skabe bedre sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til lederen og dennes kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Følgende eksempler på elementer kan overvejes i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret:

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 uddannelses- og produktionsprofil, evt. kursusvirksomhed, indtægtsdækket virksomhed
- Antal ansatte
- Antal og sammensætning af elever
- Specialundervisning og elever under den frie ungdomsuddannelse

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
- Kursusvirksomhed
- Personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
- Forsøg og udviklingsarbejde
- Særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver
- 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.

Bilag 3

Oversigt over overgangsbestemmelser fra organisationsaftalen pr. 1. april 1997

Overgangsordning, løn

§ 16. Ledere

Forstandere og andre ledere indplaceres ved overenskomstens ikrafttræden lønmæssigt efter antal årselever i 1996.

Har lederen/lederne hidtil oppebåret en højere aflønning end lønnen efter overenskomstens § 5, bevares den hidtidige aflønning som en personlig ordning.

§ 17. Lærere

Lærere, der var ansat ved skolen forud for overenskomstens ikrafttræden, indplaceres på det løntrin, hvor den pågældende vil oppebære en samlet løn, dvs. inkl. tillæg efter § 7, stk. 1, der er lig med eller - såfremt den størrelse ikke eksisterer - nærmest over den faste løn, læreren hidtil har oppebåret inkl. tillæg. Har den hidtidige løn været højere end lønnen på skalatrin 37 inkl. tillæg, indplaceres læreren på slutløn (skalatrin 37), jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 2. For lærere, der hidtil har været skalatrins aflønnet, foretages beregningen af lærerens hidtidige løn på grundlag af lønningerne på de statslige skalatrin og med anvendelse af den for staten gældende procentregulering på indplaceringstidspunktet.

Stk. 3. Oprykning sker efter 2 år, dog senest på det tidspunkt, hvor den pågældende efter det hidtidige lønforløb ville have opnået en løn, der var højere end efter det nye lønforløb inkl. tillæg.

Stk. 4. Lærere, der forud for overenskomstens ikrafttræden har været ansat i henhold til en kollektiv overenskomst for skolen, kan inden udgangen af maj 1997 vælge at forblive i det hidtidige lønforløb som personlig ordning.

Stk. 5. Lærere, der indplaceres efter stk. 1, og som inkl. tillæg efter § 7, stk. 1, pr. 31.3.97 vil oppebære en løn, der er lavere end lønnen pr. 30.3.97, oppebærer et personligt tillæg, der udgør forskellen mellem lønnen pr. 31.3.97 og lønnen pr. 30.3.97. Tillægget nedsættes i takt med samtlige fremtidige lønstignin-

ger og lønreguleringer, indtil det er helt bortfaldet.

Stk. 6. Lærere, der hidtil har oppebåret et højere funktionstillæg end rammen efter § 7, stk. 2, kan bevare det højere funktionstillæg som en personlig ordning. I sådanne tilfælde ses bort fra funktionstillægget ved indplacering efter stk. 1-5.

§ 18. Overgangsordning, pension

For ansatte, der forud for overenskomstens ikrafttræden ikke var omfattet af en pensionsordning, eller var omfattet af en pensionsordning, hvor bidraget udgjorde under 6 pct., udgør pensionsbidraget pr. 1.4.97 6 pct. fordelt med 2 pct. i egetbidrag og 4 pct. i arbejdsgiverbidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn opregnet med 100/98. Pr. 1.4.98 forhøjes det samlede pensionsbidrag til 12,9 pct., jf. § 9.

Stk. 2. For skoler, der forud for overenskomstens ikrafttræden var omfattet af en pensionsordning, hvor det samlede bidrag udgjorde mere end 12 pct., indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension med de hidtidige bidragsprocenter, dog maksimalt 15 pct.

For ansatte, der forud for overenskomstens ikrafttræden var aflønnet efter skalatrin 39 eller højere, og som efter overenskomstens ikrafttræden aflønnes efter et lavere skalatrin, beregnes pensionen efter det hidtidige grundlag.

Cirkulære af 28. juli 2003

Perst. nr. 060-03

PKAT nr. 0988

J.nr. 01-333/51-8

Pris: 15,00 Kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300