



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.**

**2002**

Cirkulære af 30. april 2004

PKAT nr. 0062

J.nr. 01-333/51-1

Perst. nr. 028-04

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser .....	5
Til § 1. Organisationsaftalens område.....	5
Til § 3. Tidsbegrænset ansættelse .....	6
Til § 6. Lokale tillæg .....	6
Til § 7. Centrale tillæg .....	6
Til § 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	6
Til § 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2000.....	8
Til § 12. Pension .....	8
Til § 15. Overarbejde .....	9
Til § 16. Forberedelsestid.....	9
Til § 17. Undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet ...	9
Til § 19. Pauser .....	9
Til § 21. Militærtjeneste .....	9

### Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens område.....	11
§ 2. Mobilitet .....	11
§ 3. Tidsbegrænset ansættelse .....	12
§ 4. Lønsystemet.....	12
§ 5. Basisløn.....	12
§ 6. Lokale tillæg .....	13
§ 7. Centrale tillæg .....	13
§ 8. Lønregulering .....	15
§ 9. Udbetaling af løn.....	15
§ 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	15
§ 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2000.....	16
§ 12. Pension .....	17
§ 13. Forskudt tid .....	18
§ 14. Arbejdstid.....	19
§ 15. Overarbejde .....	19
§ 16. Forberedelsestid.....	20
§ 17. Undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet (gældende indtil 1. april 2003) .....	20
§ 18. Lærere ansat på kostskoler .....	21
§ 19. Pauser .....	21
§ 20. Særlige regler vedr. deltidsansættelse .....	22
§ 21. Militærtjeneste .....	22
§ 22. Tjenestefrihed i forbindelse med opsigelse.....	22
§ 23. Øvrige bestemmelser.....	22

§ 24. Ikrafttræden mv. ....	23
<b>Protokollat</b> .....	25
Bilag A. Den lokale tillægsgdannelse .....	27



# **Cirkulære om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har indgået vedlagte organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten af 3. september 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2002 og afløser organisationsaftale af 28. august 2000. Ændringerne i §§ 12, 16 og 17 har dog først virkning fra 1. april 2003.

Der er foretaget følgende ændringer i organisationsaftalen:

- Organisationsaftalens dækningsområde (§ 1) er ligesom organisationsaftalens navn ændret som konsekvens af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, jf. lov nr. 418 af 6. juni 2002.
- Det samlede pensionsbidrag forhøjes til 13,5 pct. med virkning fra 1. april 2003 (§ 12).
- Bestemmelsen om undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet (§ 17) bortfalder med virkning fra 1. april 2003. Samtidig ændres § 16, idet timepuljerne heri forhøjes med 20 timer.
- § 23 i den hidtidige aftale om dækning af udgifter udgår, idet de ansatte er omfattet af tjenesterejseaftalen, jf. fællesoverenskomsten.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

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

Det ændrede dækningsområde er en konsekvens af Lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, jf. lov nr. 418 af 6. juni 2002.

Ved *fortrinsvis* menes, at læreren i mere end halvdelen af arbejdstiden ansættes til undervisning mv. ved arbejdsmarkedsuddannelserne og/eller andre undervisningsaktiviteter, der har været eller har kunnet varetages ved AMU-centrene.

Der er således ikke med den ændrede formulering af dækningsområdet tilstræbt eller forudsat en ændring af det hidtidige anvendelsesområde.

Ved udtrykket *i tilknytning til* arbejdsmarkedsuddannelserne menes dels undervisning, der indgår i forløb på arbejdsmarkedsuddannelserne, dels andre opgaver, som er en forudsætning for gennemførelse af undervisningsaktiviteterne.

Lærere, der er ansat efter organisationsaftalen, kan anvendes fleksibelt til varetagelse af undervisningsopgaver inden for institutionens opgavefelt, forudsat de efter skolens vurdering opfylder kvalifikationskravene herfor.

### **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 § 6. Lokale tillæg**

Der kan lokalt indgås forhåndsftaler om ydelse af individuelle tillæg for en enkelt medarbejder eller en gruppe af medarbejdere, jfr. § 6, stk. 5 og § 10, stk. 2.

### **Til § 7. Centrale 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 § 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

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.

På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinjer:

- a) Finansministeriet bemyndiger Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang, med hen-

blik på at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved det pågældende institution, kan indgås af den lokale ledelse.

b) Lærernes Centralorganisation videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med organisationens lokale afdeling eller direkte med organisationen.

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

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

#### **Til § 10, stk. 4**

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

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

#### **Til § 10, stk. 8**

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

Ved opsigelse af en aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et var-

sel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

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

### **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 lærer 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. Pension**

#### **Til § 12, stk. 1**

Midlertidige lokale tillæg, der er aftalt som ikke-pensionsgivende før 1. april 2002, er fortsat ikke-pensionsgivende.

#### **Til § 12, stk. 4 og 5**

Ved udtrykket "det offentlige" 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 § 15. Overarbejde**

Reglerne for overarbejde giver 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 institutionens ledelse og lærergruppen, jf. Finansministeriets brev af 13. juli 1992.

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

Denne bestemmelse bortfalder med virkning fra 1. april 2003.

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 læreren har ret til at holde sin spisepause uforstyrret. Såfremt læreren 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.

**Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2002.

Samtidig ophæves cirkulære af 28. august 2000 om organisationsaftale for faglærere ved AMU-centrene (Perst. nr. 056-00).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 30. april 2004

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**

# Organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

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

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder dog ikke anvendelse:

- § 3, stk. 2 (Løn til timelønnede)
- § 11, stk. 1-2 (Arbejdstidsbestemte tillæg mv.)
- § 17, stk. 2 (Opsigelsesregler for timelønnede)
- §§ 22-24 (Timelønnede)

## § 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der ansættes med henblik på fortrinsvis at varetage undervisning ved eller i tilknytning til arbejdsmarkedsuddannelser mv.

## § 2. Mobilitet

En lærer ansættes med pligt til inden for de i stk. 2 og 3 angivne rammer efter nærmere anvisning af ledelsen at varetage undervisning ved andre institutioner for erhvervsrettet uddannelse. Der kan ske fritagelse for pligten efter de i stk. 5 angivne retningslinier.

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

- en institution midlertidigt har et uudnyttet undervisningskapacitet
- institutionen har et undervisningsbehov, som ikke kan dækkes af egne lærere, og
- en lærer med de krævede kvalifikationer ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse 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 arbejdsmarkedsuddannelser i samme region som den ansættende institution eller tilgrænsende institutioner.

*Stk. 4.* Ved pålæg om at gøre tjeneste ved en anden institution end det ansættende skal der gives læreren et varsel på 2 uger, før det pågældende kursus starter.

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

- der er planlagt pligtig egenuddannelse i perioden,
- der er godkendt afspadsring 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 lærer kan ansættes tidsbegrænset, hvis institutionens uddannelsesaktiviteter ikke kan sikre den nødvendige beskæftigelse af en helårsansat lærer. Tidsbegrænsningen skal have en varighed under 1 år.

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

### **§ 4. Lønssystemet**

Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægssdelen 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. Lokale tillæg<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
- 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 og midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau pr. 1. oktober 1997).

*Stk. 4.* Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

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

## **§ 7. Centrale tillæg**

### **1. Undervisningstillæg**

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

### **2. Undervisning på faglærerkurser**

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

---

<sup>1</sup> Se bilag A om den lokale løndannelse.

### **3. Pædagogisk praktikantvejledning**

Til lærere, der fungerer som pædagogisk praktikantvejleder, ydes for et fuldt vejlederforløb et ikke-pensionsgivende 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 lærere, der i et år gennemfører kørekortundervisning i mørkekørsel efter Justitsministeriets bekendtgørelse om kørekortundervisning, ydes der et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.000 kr.

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

- a. Til lærere, der yder konsulentbistand vedrørende udvikling og revision af uddannelsesplaner (mål- og rammeplaner), der er iværksat af Undervisningsministeriet eller et efteruddannelsesudvalg godkendt af Undervisningsministeriet ydes ud over lærerens sædvanlige løn et ikke-pensionsgivende tillæg pr. time, der udgør 50 pct. af 1/1924 af lærerens årsløn (basisløn, jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg efter § 7, pkt. 1 og evt. særligt tillæg efter § 7, pkt. 6).
- b. For konsulentarbejde, der ligger ud over en samlet arbejdstid på 37 timer pr. uge ydes et ikke-pensionsgivende honorar der pr. time udgør 1/1924 af lærerens årsløn (basisløn, jf. § 5, varige og midlertidige tillæg, jf. §§ 6 og 11 samt undervisningstillæg efter § 7, pkt. 1 og evt. særligt tillæg efter § 7, 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 institutionen med lærerens samtykke.

### **6. Særligt tillæg**

Til lærere, der pr. 30. september 2000 var ansat i henhold til organisationsaftale af 10. juni 1998 for lærere ved AMU-centrene, ydes som en personlig ordning, så længe ansættelsen varer, et særligt ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget bevares ved umiddelbar overgang til ansættelse som lærer ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse.

Tillægget udgør i årligt grundbeløb for lærere, 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.

### **§ 8. 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 § 7 nævnte tillæg samt eventuelle tillæg efter § 11, stk. 2 og stk. 5.

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

### **§ 9. Udbetaling af løn**

Lærere ansat før 1. september 1970 får udbetalt lønnen månedsvi forud. Lærere ansat den 1. september 1970 og derefter får udbetalt lønnen månedsvi bagud.

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

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

*Stk. 2.* Der kan lokalt indgås forhåndsftaler/aftaler om resultatlø/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

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

*Stk. 4.* Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

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

*Stk. 5.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 6.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 7.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

*Stk. 8.* Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

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

Lærere på 1.-3. ansættelsesår indplaceres på basisløntrin 1, lærere 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 lærerens 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 læreren 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 lærere, 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 lærere, der var indplaceret på 4.–6. ansættelsesår, med 266 kr.

*Stk. 3.* Udligningstillægget er pensionsgivende.

*Stk. 4.* Udligningstillægget bortfalder i forbindelse med ansættelse på en anden institution for erhvervsrettet uddannelse, medmindre skiftet skyldes centersammenlægninger eller fusioner med andre undervisningsinstitutioner.

*Stk. 5.* Til lærere, 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. Pension**

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt varige og midlertidige tillæg i henhold til § 6, stk. 3 samt eventuelle tillæg efter § 11, stk. 2.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler månedsvis pensionsbidrag til Lærernes Pension.

*Stk. 3.* 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

udgør det samlede pensionsbidrag 12,5 pct. af de i stk. 1 nævnte løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Med virkning fra 1. april 2003 udgør det samlede pensionsbidrag 13,5 pct. af de i stk. 1 nævnte lønde.

*Stk. 4.* For ansatte, der

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

udgør det samlede pensionsbidrag 5,8 pct. af de i stk. 1 nævnte lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Med virkning fra 1. april 2003 udgør det samlede pensionsbidrag 9,0 pct.

De pågældende overgår til pensionsbidrag efter stk. 3, når den ansatte opfylder de heri fastsatte betingelser.

*Stk. 5.* For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder betingelserne i stk. 4, henholdsvis stk. 3, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen, når denne har været i 6 måneder, eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser i stk. 4, henholdsvis stk. 3 er opfyldt.

*Stk. 6.* Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

### **§ 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. § 7, pkt. 1 og eventuelt tillæg efter § 7, 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. § 7, pkt. 1 og eventuelt tillæg efter § 7, 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, læreren og tillidsrepræsentanten forøges.

*Stk. 5.* Rejsetid under tjenesterejser medregnes i arbejdstiden efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

## **§ 15. Overarbejde**

En lærer 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. § 7, pkt. 1 og eventuelt tillæg efter § 7, 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 institutionen.

*Stk. 2.* Timepuljen beregnes som 259 gange/279 gange pr. 1. april 2003 antallet af fuldtidsansatte lærere ansat ved institutionen efter denne organisationsaftale.

*Stk. 3.* Fordeling af timepuljen fastlægges efter drøftelse mellem ledelsen og lærergruppen.

*Stk. 4.* Såfremt der ikke fastsættes forberedelsestid efter stk. 1-3, har læreren, til forberedelse af egen undervisning, herunder ajourføring af eget undervisningsmateriel og materiale, ret til at disponere over 222 timer/242 timer årligt pr. 1. april 2003, heraf 148 timer/168 timer pr. 1. april 2003 på institutionen og 74 timer til egen disposition. Forberedelsen på institutionen placeres således, at den udgør mindst 10 hele dage. Den resterende forberedelsestid skal placeres, så den udgør mindst 1/2 normal arbejdsdag.

Timerne til lærerens egen disposition kan finde sted uden for institutionen og placeres på hele dage.

## **§ 17. Undervisning efter planer udarbejdet af Undervisningsministeriet (gældende indtil 1. april 2003)**

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

*Stk. 2.* Lærere, 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.

*Stk. 5.* Bestemmelserne i stk. 1-4 bortfalder med virkning fra 1. april 2003.

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

På kostskoler må lærerne i nødvendigt omfang deltage i at aktivere kursisterne uden for den i § 14 omhandlede undervisnings- og arbejdstid. Sådan 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. § 7, pkt. 1 og eventuelle tillæg efter § 7, 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 lærerne. De ansatte har ikke krav på at få tildelt tjeneste.

## **§ 19. Pauser**

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

*Stk. 2.* Spisepauser indgår ikke i arbejdstiden.

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

Der kan bevilges en lærer 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.* Lærere, hvis årlige arbejdstid er fastsat forholdsmæssigt, vederlægges for de undervisningstimer, der læses ud over det forholdsmæssigt fastsatte arbejdstimetalt 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 læreren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal institutionen – uden afkortning i lønnen – give den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse.

## **§ 23. Øvrige bestemmelser**

De ansatte er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

## **§ 24. Ikrafttræden mv.**

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

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. april 2002 ophæves aftale af 28. august 2000 om faglærere ved AMU-centrene.

København, den 30. april 2004

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Mogens Esmarch**





# 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 30. april 2004

Lærernes Centralorganisation  
**Anders B. Christensen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Mogens Esmarch**

## **Den lokale tillægsdannelse**

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

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

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsdannelse.

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 institutionen
- 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 institutionsniveau
- 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.

Hvis der lokalt indgås forhåndsftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

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 engangsvederlag, 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 institutionen/virksomheden
- Institutionens resultatmål