



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære af 2. december 2011

Perst.nr. 062-11

PKAT nr. 0062

J.nr. 10-333/51-29

Cirkulære om organisationsaftale for

Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

2011

Dataark

PKAT med specifikation	0062
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation E mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	Lærernes Pension
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden.....	5

Organisationsaftale

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv. 7

§ 1. Organisationsaftalens område.....	7
§ 2. Mobilitet	8
§ 3. Tidsbegrænset ansættelse	8
§ 4. Deltid	9

Kapitel 2. Løn mv. 9

§ 5. Lønssystemet	9
§ 6. Udbetaling af løn	9
§ 7. Basisløn	9
§ 8. Lokale tillæg	10
§ 9. Centrale tillæg	10
§ 10. Lønanciennitet	11
§ 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2006	11
§ 12. Pension	12

Kapitel 3. Arbejdstid13

§ 13. Arbejdstidsregler	13
§ 14. Arbejdstidsregler – Træningsskolen	14
§ 15 Ikrafttræden mv.	14

Bilag A. Den lokale tillægsdannelse	17
---	----

Bilag B. Lokalt aftalte tillæg	21
--------------------------------------	----

Cirkulære om organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Generelle bemærkninger

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

Organisationsaftalen udgør, sammen med den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten), det samlede overenskomstgrundlag.

2. Der er foretaget en sproglig og strukturel forenkling af organisationsaftalen. Der er herunder opdateret henvisninger til aftaler og bekendtgørelser. Med rettelserne er der ikke tiltænkt indholdsmæssige ændringer af aftalen.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2011. Samtidig med cirkulærets ikrafttræden ophæves cirkulære af 21. januar 2009 om: "Organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv." (Perst. nr. 002-09).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 2. december 2012

P.M.V.

E.B.

Markus Hahn

Organisationsaftale for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder dog ikke anvendelse

- a) bestemmelser om timelønnede
- b) bestemmelser om arbejdstidsbestemte tillæg mv.
- c) bestemmelsen om lønanciennitet

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 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.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Dækningsområdet er en konsekvens af Lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 951 af 2. oktober 2009 med senere ændringer.

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.

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.

§ 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 retningslinjer.

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

- a) en institution midlertidigt har et uudnyttet undervisningskapacitet
- b) institutionen har et undervisningsbehov, som ikke kan dækkes af egne lærere, og
- c) 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 den 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

- a) der er planlagt pligtig egenuddannelse i perioden,
- b) der er godkendt afspadsring i perioden,
- c) der er godkendt ferie i perioden,
- d) der er planlagt erhvervspraktik,
- e) lovligt forfald forhindrer det i perioden, eller
- f) 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.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

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.

§ 4. Deltid

Ved deltidsansættelse fastsættes den årlige løn og arbejdstid forholdsmæssigt.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 5. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer, for tiden cirkulære af 21. januar 2009 (Perst. nr. 001-09), hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997). Tillægsgdelen omfatter centralt og lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløn.

§ 6. Udbetaling af løn

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

§ 7. Basisløn

Faglærere aflønnes, jf. dog § 11, på basisløntrin 1-6, henholdsvis basisløntrin 1-7 i nedenstående basislønforløb efter bestemmelserne i stk. 2 og 3 og i forhold til anciennitet jf. § 10. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb:

Basisløntrin	Basisløn
1	194.000 kr.
2	200.600 kr.
3	207.300 kr.

4	213.100 kr.
5	220.700 kr.
6	227.300 kr.
7	234.000 kr.

Alle basisløntrinene er etårige.

Stk. 2. Faglærerne indplaceres, medmindre andet følger af stk. 3, på basisløntrin 1-6.

Stk. 3. Lærere, der fortrinsvis underviser på EUD eller tilsvarende niveau, indplaceres på basisløntrin 1-6 og oprykkes til basisløntrin 7 efter konkret vurdering.

§ 8. Lokale tillæg¹

Der kan lokalt aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn efter reglerne i rammeaftalen om nye lønsystemer §§ 4 og 6.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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

§ 9. Centrale tillæg

Til basisløntrin 1-5 ydes et tillæg på 19.400 kr. og til basisløntrin 6-7 ydes et tillæg på 24.200 kr.

Stk. 2. Til samtlige lærere, der underviser ved EUD, ydes et undervisningstillæg på 5.200 kr.

Stk. 3. Til lærere, der vejleder pædagogikumkandidater, ydes et tillæg på 10.000 kr. pr. pædagogikumkandidat. Ved omprøve ydes der yderligere et honorar på 2.500 kr. pr. pædagogikumkandidat.

I øvrigt henvises til aftale af 5. november 1999 mellem Undervisningsministeriet, AC og COII om honorar for praktikvejledning ved erhvervsskolerne.

¹ Se bilag B om lokalt aftalte tillæg.

Stk. 4. Tillæggene i stk. 1-3 er pensionsgivende efter bestemmelserne i § 5. Tillægget i stk. 4 er ikke pensionsgivende.

§ 10. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på 1. trin i det basislønforløb, der gælder for vedkommende jf. § 7. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten ved nyansættelse. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer m.v. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 3. 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. Hvis en lærer har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af anciennitet.

§ 11. Overgangsordning for ansatte før 1. oktober 2006

Lærere med mindre end 5 års lønanciennitet bevarer deres hidtidige vilkår fsva. løn og tillæg indtil det tidspunkt, hvor de opnår 5 års lønanciennitet. De overgår herefter til de nye vilkår efter bestemmelserne i stk. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:

Der henvises i øvrigt til §§ 9-12 i organisationsaftale af 24. november 2005 for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.,

Stk. 2. Lærere med en lønanciennitet på 5 år eller mere indplaceres på løntrin 6 i det nye lønforløb, medmindre de oprykkes til (basisløn)trin 7 efter bestemmelsen i § 7, stk. 3.

Stk. 3. Hvis en lærers samlede faste løn ved indplacering efter stk. 2 inkl. evt. nye tillæg er lavere end den hidtidige samlede faste løn inkl. evt. lokale tillæg, personlige tillæg og tidligere udligningstillæg, ydes et personligt pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke

i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk.4. Hidtidigt personlige ordninger, jf. organisationsaftale af 24. november 2005 for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv., bevares ved umiddelbar overgang til ansættelse som lærer ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 4:

Ved umiddelbar overgang 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.

Der henvises i øvrigt til § 11, stk. 6 i organisationsaftale af 24. november 2005 for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv. Det fremgår heraf, at til lærere, der pr. 30. september 2000 var ansat i henhold til organisationsaftale af 10. juni 1998 for lærere ved AMU-centrene, ydes en personlig ordning, så længe ansættelsen varer, et særligt ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget bevares ved umiddelbar overgang til ansættelse for lærere ved en anden institution for erhvervsrettet uddannelse.

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

<i>26 og 29</i>	<i>3.700 kr.</i>
<i>33</i>	<i>5.250 kr.</i>

De nævnte tillæg kan fraviges ved lokal aftale.

§ 12. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen samt varige og midlertidige tillæg i henhold til § 8 og § 9, stk.. 1-3.

Stk. 2. For ansatte, der

- a) er fyldt 20 år og
- b) har mindst 9 måneders sammenlagt beskæftigelse i det offentlige og
- c) har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales et pensionsbidrag på 18,0 pct. af de pensionsgivende løndele. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden til Lærernes Pension, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3. For ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der opfylder de to første betingelser i stk. 2, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen, når denne har varet i 6 måneder, eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser i stk. 2 er opfyldt.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Efter 1. oktober 2006 eksisterer der ikke længere en særlig minipensionsordning.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstidsregler

Faglærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne omfattes af aftale om arbejdstid for lærere ved erhvervsskoler med undtagelse af følgende bestemmelser:

§ 1, stk. 3, om åben uddannelse og indtægtsdækket virksomhed

§ 5 om maksimalt undervisningstimal

§ 8 finder ikke anvendelse ved gennemførelse af test, prøver mv. ved AMU.

§ 23 om særlige regler for lærere, der er fyldt 60 år

Stk. 2. Undervisningstimallet kan ikke overstige 956 klokketimer årligt.

Stk. 3. Den årlig undervisningstid kan ved aftale mellem ledelsen, læreren og tillidsrepræsentanten forøges.

Stk. 4. Lærere, hvis ugentlige undervisningstimal overstiger 30,9 klokketimer, har krav på en godtgørelse på 56,00 kr. (1. oktober 1997) pr. time ud over 30,9 timer.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Skæve normperioder opgøres forholdsmæssigt (1/12 af den årlige arbejdstidsnorm pr. måned).

Arbejdstidsreglerne for lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv. er blevet ændret, så de, med enkelte undtagelser, er identiske med arbejdstidsreglerne for ansatte ved erhvervsskolerne. Dette betyder ikke at lærere ved arbejdsmarkeds-uddannelserne mv. er omfattet af aftalen for erhvervsskolerne. Det er forudsat, at omlægningen ikke i sig selv medfører en ændring af den samlede tid til forberedelse.

I forbindelse med drøftelse om arbejdstidstilrettelæggelse efter erhvervsskolernes arbejdstidsaftale § 3 skal skolen inddrage spørgsmålet om, hvorledes de forskellige bestemmelser om maksimale undervisningstimetal, kan håndteres i de tilfælde, hvor lærere omfattet af forskellige arbejdstidsregler på samme skole har ensartede undervisningsopgaver, fx på EUD.

Medarbejdere omfattet af denne aftale følge den til enhver tid gældende bestemmelse om ulempeydelse i erhvervsskolernes arbejdstidsaftale.

§ 14. Arbejdstidsregler - Træningsskolen

Faglærere, ansat på Træningsskolen (AMU-center Dragør) med tilhørende afdelinger, er omfattet af organisationsaftalen.

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

§ 15. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2011 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2013.

Stk..2. Med virkning fra 1. april 2011 ophæves aftale af 16. januar 2008 om lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.

København, den 1. december 2012

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Markus Hahn

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

- a) Oplærings- og vejledningsfunktioner
- b) Planlægningsfunktioner
- c) Projektledelse, (sammenhængende forløb og lign.)
- d) Koordineringsfunktioner
- e) Intern organisationsudvikling og uddannelse på institutionen
- f) EDB til fælles brug, fx undervisning, vedligehold af software og hardware
- g) Særlige funktioner i forhold til selvfungerende grupper
- h) Særlige funktioner i forhold til løsning af tværgående opgaver på institutions-niveau
- i) 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 forhåndsaf tale 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

- a) Særlige forudsætninger, herunder eventuel uddannelse, viden og ekspertise i relation til opgaverne (fx i forbindelse med særlig indsats på virksomheder og ”den gode leverance”).
- b) Særlig systemerfaring
- c) Faglig bredde og forudsætninger
- d) Højt fagligt niveau i relation til arbejdsprocesser, pædagogik og metoder
- e) Fleksibilitet, mobilitet og omstillingsparathed.
- f) Vilje og evne til samarbejde og teamarbejde
- g) Kommunikations- og formidlingsevner og initiativ
- h) Rekruttering
- i) Fastholdelse

Resultatbaserede lønformer

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

Eksempler

- a) Opnåede resultater inden for det faglige ansvarsområde, de(n) pågældende varetager
- b) Resultater inden for en gruppes arbejdsområde eller et branche-/fagområde
- c) Resultater i forhold til tværgående opgaver og/eller projekter på institutionen/virksomheden
- d) Institutionens resultatmål

Lokalt aftalte tillæg

Med lokale tillæg får skolerne mulighed for at bruge lønnen til at understøtte skolens mål. Det er derfor vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af skolens personalepolitik, der skal sikre medarbejderne gode arbejdsvilkår, herunder at der løbende sker en udvikling af personalets kvalifikationer i overensstemmelse med udviklingen i skolen mål.

Det er således vigtigt, at tillægsformen, kriterierne for tillæg samt tillæggenes størrelse og varighed er tæt knyttet til skolens mål, så de løbende kan tilpasses udviklingen i skolens mål.

Da skolernes kerneydelse er undervisning og omfatter samtlige læreropgaver, der skal til for at gennemføre skolens uddannelser, er det endvidere vigtigt, at funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløn aftales ud fra overvejelser over hvilke pædagogiske tiltag, der ønskes fremmet, samt hvilke opgaver, der ønskes løftet.

Funktionstillæg

I forbindelse med et bestemt mål kan det være hensigtsmæssigt at lade en eller flere lærere udføre en bestemt funktion og i tilknytning hertil aftale, at der gives tillæg for funktionen.

For eksempel:

- a) skolen ønsker at indføre lærerteams, hvorfor det aftales, at der ydes et midlertidigt tillæg til lærere, der deltager i teamet
- b) skolen har et stort indtag af fremmedsprogede elever, og der skal gøres en ekstra indsats for at få dem integreret, hvorfor det aftales, at der gives et funktionstillæg til lærere, der løfter denne opgave.
- c) skolen ønsker at styrke udviklingsarbejdet på skolen, hvorfor der aftales et tillæg til lærere, der påtager sig at koordinere udviklingsarbejdet/tage initiativ til udviklingsopgaver
- d) skolen ønsker at lade undervisningen på en bestemt uddannelse/fag overgå til lærerteams, hvorfor der aftales tillæg til den lærer, der har opgaven som team-koordinator

- e) skolen mangler lærere til at undervise i et bestemt fag, hvorfor der aftales tillæg til lærere, der påtager sig en ekstraordinær undervisningsindsats med henblik på at afhjælpe problemet.

Kvalifikationstillæg

Den løbende udvikling i skolens mål gør, at det er nødvendigt at sikre, at lærernes faglige og personlige kvalifikationer hele tiden vedligeholdes og udbygges gennem efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling i bredere forstand. I forbindelse med et bestemt mål, som kræver særlige kvalifikationer, kan det være hensigtsmæssigt at aftale kvalifikationstillæg for at sikre, at målet nås.

For eksempel:

- a) skolen beslutter at gennemføre en ny uddannelse, som på enkelte områder kræver andre kvalifikationer end de, lærerkollegiet er i besiddelse af, der aftales derfor et kvalifikationstillæg til den/de lærere, der efter aftale tilegner sig de krævede kvalifikationer.
- b) skolen ønsker at styrke forholdet til det erhvervsliv, som der uddannes til, hvorfor det aftales, at der kan gives kvalifikationstillæg til lærere, der efter aftale under orlov fra skolen, har tilegnet sig relevant erhvervs erfaring.
- c) skolen gennemfører en uddannelse, som kræver kvalifikationer, der er stor efterspørgsel på, hvorfor der aftales kvalifikationstillæg med henblik på enten at fastholde eller rekruttere lærere til uddannelsen.
- d) skolen gennemfører en uddannelse, der kræver kvalifikationer, som på det private arbejdsmarked aflønnes med en højere løn end den centralt fastsatte. For at fastholde/rekruttere lærere med de pågældende kvalifikationer aftales et kvalifikationstillæg.

Resultatløn

Med henblik på gennemførelse af konkrete opgaver kan det være hensigtsmæssigt at aftale tillæg baseret på opnåelse af på forhånd aftalte resultater.

For eksempel:

- a) skolen (og det faglige udvalg) ønsker en revision af en bestemt uddannelse, hvorfor det aftales, at der kan udbetales tillæg til en lærer, hvis der inden en fastsat dato foreligger en ny uddannelsesplan.

- b) skolen ønsker at styrke aktiviteten i henhold til lov om åben uddannelse (behov for efter- og videreuddannelse i lokalområdet), hvorfor der aftales et tillæg til en lærer, hvis der inden for et fast tidsrum foreligger en plan for aktiviteten.
- c) frafaldet på en bestemt uddannelse er for stort, hvorfor der aftales et tillæg til uddannelsens lærere, hvis der udarbejdes en plan for, hvordan frafaldet nedbringes, og det inden en fastsat dato er lykkedes at nedbringe frafaldet.