



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om aftale om løn- og ansættelsesvilkår for  
Forsvarets civile faglærere

2015

Cirkulære af 30. juni 2015

Modst. nr. 032-15

PKAT nr. 645

J.nr. 2014-1513-0162



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	6

### Bilag 1. Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere

§ 1. Dækningsområde .....	7
§ 2. Ansættelsesvilkår .....	7
§ 3. Løn og arbejdstid .....	7
§ 4. Ikrafttræden mv. ....	8

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles initiativer .....	9
--	---



# Cirkulære om aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere

## Generelle bemærkninger

**1.** Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 25. juni 2015 indgået vedlagte aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere.

**2.** Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

**3.** Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret et bilag til organisationsaftale for forsvarets civile faglærere, jf. bilag 1a.

Parternes fælles tilkendegivelse om arbejdstid er udtryk for, at de centrale parter påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne, og parterne ønsker med bilaget at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilaget kan ikke behandles efter de fagretslige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

**4.** Løn og tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

**5.** Civile faglærere, der ansættes den 1. august 2014 eller senere, ansættes på overenskomstvilkår med ansættelsesvilkår svarende til §§ 2-27 og 29-36 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger.

**6.** Civile faglærere ansat før den 1. august 2014 som hidtil er ansat på tjenestemandslignende ansættelsesvilkår svarende til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 om ansættelsesvilkår for tjenestemands-

lignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger.

Parterne har præciseret, at der kan varsles og iværksættes arbejdsstandsning efter samme regler som for overenskomstansatte civile faglærere, jf. hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010. Bestemmelserne i tjenestemandenslovens kapitel 10 om forhandlings- og organisationsforhold og hovedaftalen mellem finansministeren og tjenestemændenes centralorganisationer finder således ikke anvendelse. Parterne er enige om, at tjenestemandenslovens kapitel 12 om Tjenestemandensretten som hidtil finder tilsvarende anvendelse.

**7.** For timelønnet undervisning finder Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning af 17. januar 2001 og cirkulære om censorvederlag af den 17. januar 2001 anvendelse (Perst. nr. 004-01).

**8.** Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger".

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft den 30. juni 2015. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 17. september 2014 om aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarrets civile faglærere (Modst. nr. 049-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 30. juni 2015

**Sara Talaii Olesen**

# Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere

## § 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter civile faglærere ansat under Forsvarsministeriets område.

*Stk. 2.* Ansættelsesområdet er Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder og institutioner.

## § 2. Ansættelsesvilkår

Forsvarets civile faglærere ansættes på overenskomstvilkår med ansættelsesvilkår svarende til §§ 2-27 og 29-36 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger, jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Civile faglærere, der er ansat før den 1. august 2014, er ansat på tjenestemandslignende ansættelsesvilkår svarende til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger, jf. dog stk. 3.

*Stk. 3.* Der kan for de under stk. 2 nævnte civile faglærere varsles og iværksættes arbejdsstandsning efter samme regler som for de civile faglærere, der er nævnt i stk. 1, jf. hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010.

## § 3. Løn og arbejdstid

For så vidt angår løn og arbejdstid gælder vilkår svarende til følgende aftaler:

- a) Aftaler af 25. juni 2015 om løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, cirkulære af 30. juni 2015 (Modst. nr. 028-15).

- b) Aftale af 25. juni 2015 om arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, cirkulære af 30. juni 2015 (Modst. nr. 027-15).

*Stk. 2.* Ved ændring af ovenstående aftaler skal parterne tage stilling til, hvorvidt ændringerne skal finde anvendelse for forsvarets civile faglærere.

#### **§ 4. Ikrafttræden mv.**

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 5. august 2014 om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere.

*Stk. 3.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

København, den 25. juni 2015

Lærernes Centralorganisation  
**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,  
Moderniseringsstyrelsen  
**Sara Talaii Olesen**



## **Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer**

Parterne er enige om et fælles ansvar for at styrke uddannelserne. Et godt samarbejde centralt og lokalt er et væsentlig bidrag til at indfri målsætningerne om attraktive uddannelser og bedre kvalitet i undervisningen.

Parterne konstaterer, at der ikke kunne indgås en aftale om regulering af arbejdstiden for lærere m.fl. ansat på de statslige undervisningsområder. Derfor reguleres arbejdstiden fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013.

Med nedenstående initiativer ønsker parterne at bidrage til, at lærere og ledere kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Parternes fælles initiativer er et udtryk for, at de centrale parter vedkender sig et ansvar for, at samarbejdet kan lykkes på skolerne. Derudover er det en rammesætning for en kvalificeret dialog og et godt samarbejde.

Parterne har et fælles ansvar for at understøtte initiativerne og vil som en del af dette følge op på, om de formulerede målsætninger nås.

### **Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital**

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående.

Det er væsentligt, at der på institutionerne/skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Den almindelige adgang til at indgå lokale aftaler gælder.

Parterne er opmærksomme på, at der lokalt er mulighed for at anvende følgende aftaler:

1. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
2. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### **Opgaveoversigten**

Som leder har man både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det vigtigt at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at nå målene for uddannelserne. En undervisning af høj kvalitet forudsætter, at den er velforberedt, og at læreren har mulighed for at følge op på kursisternes/elevernes resultater. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, holdstørrelse, kursist-/elevsammensætningen og det faglige spænd i kursist-/elevgruppen særlige vejlednings- og fastholdelsesopgaver, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med virksomheder, eksterne samarbejdspartner mv.

Det er vigtigt, at der sker en kvalificeret dialog om opgaveoversigten. Dialogen om opgaveoversigten skal foregå forud for normperioden. Lokalt kan det drøftes, om opgaveoversigten udarbejdes for en kortere tidshorison – evt. kvartalsmæssigt. Dialogen om opgaveoversigten indeholder en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen og lederens overordnede vurdering af tidsforbruget til opgaverne.

Opgaveoversigten skal ikke opfattes som et bindende tilsagn. Opgaveoversigten er et planlægningsredskab og en forventningsafstemning, som både ledelse og lærer kan tage initiativ til at drøfte justeringer af undervejs. Ved væsentlige ændringer af lærerens opgaver skal der være en fornyet dialog mellem ledelse og lærer.

Opgaveoversigterne skal være udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

## **Kvalitet i opgaveløsningen**

For at sikre kvaliteten af undervisningen og en effektiv udnyttelse af tiden er det vigtigt, at der planlægges, så læreren har mulighed for sammenhængende og effektiv tid til forberedelse, og at det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende undervisningsforløb i faget. Det er endvidere vigtigt, at der ved planlægningen af arbejdstiden er opmærksomhed på, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om opgavevaretagelsen såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge.

Planlagt forberedelsestid bør som udgangspunkt respekteres. Når der er behov for at ændre lærerens tid til forberedelse, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

## **Arbejds miljø og social kapital**

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal arbejdsopgaverne så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden.

Ledelsen skal løbende være opmærksom på lærerens præsterede tid, og læreren skal have mulighed for at få kendskab til denne.

Den præsterede tid indgår i dialogen mellem ledelse og lærer om opgavemængde og opgaveløsning. På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

## **God start på lærerlivet**

Parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte på de statslige undervisningsinstitutioner/skoler.

Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelsesanciennitet.

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette, og at de lokale parter drøfter, hvordan man på den enkelte skole/institution hjælper nye lærere.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

1. At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
2. At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
3. At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
4. At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
5. At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

### **Opfølgning og evaluering**

Med udgangspunkt i målsætningen om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører de centrale parter en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats.

Tilsvarende sker der en opfølgning blandt parterne lokalt, hvor det drøftes, hvordan denne målsætning kan nås. Opfølgningen tilrettelægges på skolen/institutionen. Skolelederen og tillidsrepræsentanten vurderer, hvordan og i hvilket omfang lærerne inddrages i opfølgningen. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven.

Finansministeriet, Undervisningsministeriet og LC/CO10 konkretiserer snarest muligt, hvordan opfølgning og evaluering af parternes fælles initiativer gennemføres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter behovet for at følge op med andre initiativer.

I opfølgningen på ovennævnte initiativer inddrages leder- og/eller skoleforningerne.

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA mv.).