

Cirkulære om aftale om løn- og ansættelsesvilkår for

## **Forsvarets civile faglærere**

Cirkulære af 5. maj 2022

Medst.nr. 026-22

PKAT nr. 645

J.nr. 2022-632



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Generelle bemærkninger..... | 5 |
| Ikrafttræden.....           | 6 |

### Organisationsaftale

|   |          |
|---|----------|
| <b>Kapitel 1. Overenskomstens område mv. ....</b>   | <b>7</b> |
| § 1. Dækningsområde .....   | 7        |
| § 2. Ansættelsesvilkår .....  | 7        |
| § 3. Løn og arbejdstid .....  | 7        |
| § 4. Ikrafttræden .....   | 8        |
| <br>Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles<br>initiativer ..... | <br>9    |
| <br>Bilag 1b. Underviserarbejdstid – OK18 .....   | <br>13   |



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

## Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation har den 26. april 2022 indgået vedlagte aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere.

2. Aftalen har virkning fra 1. april 2021.

3. Parterne har ved OK21 indgået aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten, som gælder for lærere omfattet af denne aftale.

Som følge heraf ændres en række bestemmelser i denne organisationsaftale, efterhånden som aftalen om arbejdstid for lærere m.fl. i staten træder i kraft på institutionerne.

*Institutioner, der følger kalenderåret som normperiode:*

Bilag 1, § 12 om arbejdstid for lærere er ændret.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022.

*Institutioner, der følger skoleåret som normperiode:*

Bilag 1, § 12 om arbejdstid for lærere er ændret.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022.

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

5. Parterne er enige om at genoptage forhandlingerne, aftalt ved OK18, om en ny organisationsaftale på erhvervsuddannelsesområdet. Forhandlingerne genoptages på baggrund af de hidtidige delkonklusioner. Forhandlingerne tilstræbes at påbegynde ultimo juni 2022 og forventes at kunne afsluttes ultimo oktober 2023.

6. Civile faglærere 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.

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 tjenestemandslovens kapitel 10 om forhandlings- og organisationsforhold og hovedaftalen mellem finansministeren og tjenestemændenes centralorganisationer finder således ikke anvendelse. Parterne er enige om, at tjenestemandslovens kapitel 12 om Tjenestemand retten 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).

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft den 5. maj 2022, og har virkning fra den 1. april 2021. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. juli 2019 om aftale om løn- og ansættelsesvilkår for forsvarets civile faglærere (Modst. nr. 057-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 5. maj 2022.

**Pernille Jung**

# 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) Den til enhver tid gældende aftale om løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse.
- b) Den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

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

#### **§ 4. Ikrafttræden mv.**

Aftalen har virkning fra 1. april 2021.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 9. juli 2019 om løn- og ansættelsesvilkår for forswarets civile faglærere.

*Stk. 3.* Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 26. april 2022

Lærernes Centralorganisation  
**Gordon Ørskov Madsen**

Skatteministeriet,  
Medarbejder-og Kompetencestyrelsen  
**Pernille Jung**



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

Bilaget ophæves med virkning fra den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og med virkning fra den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

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 tidshorisont – 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.

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 skoleforeningerne.

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

## **Underviserarbejdstid - OK18**

Bilaget ophæves med virkning fra den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og med virkning fra den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parter ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at

der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.