



Cirkulære om organisationsaftale for

**Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved  
frie grundskoler samt forstandere, vice-  
forstandere og lærere ved efterskoler og  
husholdnings- og håndarbejdsskoler**

**2002**



## Indholdsfortegnelse

<b>CIRKULÆRE.....</b>	<b>5</b>
Generelle bemærkninger.....	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser.....	9
Ad § 1. Organisationsaftalens område.....	9
Ad § 2. Ansættelse.....	9
Ad § 3. Deltidsbeskæftigelse.....	10
Ad § 5. Tillæg – Ad bilag I.....	10
Ad § 8. Lønanciennitet.....	13
Ad § 9. Løn til ledere.....	13
Ad § 12. Skift mellem intervaller.....	15
Ad § 13. Lønregulering.....	15
Ad § 14. Funktion som souschef ved en fri grundskole.....	15
Ad § 15. Pension (Ansatte med forsikringsordning).....	15
Ad § 17. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag.....	16
Ad § 18. Arbejdstid.....	16
Ad § 20. Særlige feriedage.....	16
Ad § 21. Tjenestefrihed.....	17
Ad § 22. Funktion i højere stilling.....	18
Ad § 23. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler.....	18
Ad § 24. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg ved frie grundskoler mv.....	18
Ad § 26. Flyttegørelse.....	18
Ad § 28. Opsigelse.....	18
Ad § 29. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked.....	19
Ad § 30. Afskedigelsesprocedure.....	19
Ad § 31. Ansættelse (Timelønnede).....	20
Ad § 32. Løn (Timelønnede).....	20
Ad §§ 35-38. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.....	20
<b>ORGANISATIONSAFTALE</b>	
§ 1. Organisationsaftalens område.....	23
<b>ANSÆTTELSE.....</b>	<b>24</b>
§ 2. Ansættelse.....	24
§ 3. Deltidsbeskæftigelse.....	24
<b>LØN.....</b>	<b>24</b>
§ 4. Løn til lærere og børnehaveklasseledere.....	24
§ 5. Tillæg.....	25
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	26
§ 7. Ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning (gældende indtil 1. august 2004).....	28
§ 8. Lønanciennitet.....	28
§ 9. Løn til ledere.....	29
§ 10. Lønintervaller.....	29

---

§ 11. Indplacering og lønfastsættelse.....	31
§ 12. Skift mellem intervaller .....	32
§ 13. Lønregulering .....	32
§ 14. Funktion som souschef ved en fri grundskole.....	33
§ 15. Pension (Ansatte med en forsikringsordning).....	33
§ 16. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning) .....	34
§ 17. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag .....	34
<b>ARBEJ DSTID .....</b>	<b>34</b>
§ 18. Arbejdstid .....	34
<b>ØVRIGE VILKÅR.....</b>	<b>34</b>
§ 19. Ferie.....	34
§ 20. Særlige feriedage .....	35
§ 21. Tjenestefrihed .....	35
§ 22. Funktion i højere stilling.....	35
§ 23. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler.....	36
§ 24. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg ved frie grundskoler mv.....	36
§ 25. Funktionærbolig.....	37
§ 26. Flyttegodtgørelse .....	37
§ 27. Jubilæumsgratiale .....	37
§ 28. Opsigelse.....	38
§ 29. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked .....	38
§ 30. Afskedigelsesprocedure .....	38
<b>SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR TIMELØNNEDE .....</b>	<b>41</b>
§ 31. Ansættelse.....	41
§ 32. Løn.....	41
§ 33. Opsigelse.....	42
§ 34. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede.....	42
<b>SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ANSATTE VED KOMBINEREDE FRIE GRUNDSKOLER OG EFTERSKOLER.....</b>	<b>43</b>
§ 35. Fælles bestemmelser.....	43
§ 36. Lærere.....	43
§ 37. Ledere.....	43
§ 38. Lokalaftaler.....	44
<b>IKRAFTTRÆDEN MV. ....</b>	<b>44</b>
§ 39.....	44

## **BILAG**

### Bilag I:

Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 5 (basislønnede)..... 46

### Bilag II:

Den lokale tillægsgdannelse..... 50

### Bilag III:

Protokollat til organisationsaftalen om særlige bestemmelser for ansatte,

der har bevaret skalatrinsaflønning mv..... 54

---

Bilag III a:	
Bestemmelser om overgangsordning for allerede ansatte, der pr. 1. august 2000 overgik til nyt lønsystem eller bevarede skalatrinsaflønning.....	64
Bilag III b:	
Oversigt over centralt aftalte tillæg til skalatrinsaflønnede indtil 1. august 2004.....	66
Bilag IV:	
Eksempler på kriterier til anvendelse ved fast-læggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler .....	70
Bilag V:	
Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.....	72
Bilag VI:	
Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark.....	76
Bilag VII:	
Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling .....	78
Bilag VIII: Aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler.....	80



---

## **Cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har med virkning fra 1. april 2002 indgået vedlagte organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

De to hidtidige organisationsaftaler for hhv. frie grundskoler og efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er således samlet i én organisationsaftale. Endvidere er aftalen om arbejdstidsregler og aflønning af ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler indskrevet i organisationsaftalen. Bestemmelser for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning, herunder overgangsvilkår til basislønssystemet samt pensionsvilkår for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, er samlet i et protokollat til organisationsaftalen.

Organisationsaftalen supplerer fællesoverenskomsten af 3. september 2002 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC).

Organisationsaftalen træder i kraft 1. april 2002. En række bestemmelser har dog først virkning fra et senere tidspunkt, som det fremgår af nedenstående oversigt.

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

**Følgende bestemmelser har virkning fra 1. august 2003:**

- Omlægning og forhøjelse af undervisningstillæg (§ 5, stk. 1 og bilag I)
- Forhøjelse af kostskoletillæg (§ 5, stk. 1 og bilag I)
- Opgørelsen af skolestørrelsen ved frie grundskoler ændres fra point til antal elever, hvilket har betydning for intervallerne for ledere ved frie skoler (§ 10)
- Ved skoler, der er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår 1 elev med 1,5 ved indplacering i lønintervallerne (§ 10, stk. 11).
- Det samlede pensionsbidrag udgør 17,0 pct. (§ 15, stk. 3)
- Undervisningstillæg til ansatte ved frie grundskoler og kostskoletillæg til lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler gøres pensionsgivende for ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning (§ 15, stk. 3)
- De særlige feriedage indregnes med 6,8 timer pr. dag i arbejdstiden som skoletid (§ 20)
- Intervallerne for timelønnede forhøjes med 5 kr. pr. time i bunden og i toppen (§ 32)

**Følgende bestemmelse har virkning fra 1. august 2004:**

- Alle skalatrinsaflønnede lærere overgår til basislønssystemet (§ 4)

**Bestemmelser, der har virkning fra et andet tidspunkt:**

- Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked (§ 29) bortfalder for opsigelser, der afgives til fratreden *efter 31. juli 2003*.
- Ansatte på nyt lønsystem med tjenestemandslignende pensionsordning omfattes af bilag M i CFU-forliget, når pensionsforholdene er blevet fastlagt i overensstemmelse med retningslinierne heri (§ 5 i bilag III).

***Basislønsystemet***

Samtlige skalatrinsaflønnede lærere og børnehaveklasseledere overgår til basislønssystemet med virkning fra 1. august 2004.

Derudover er der foretaget en række tilpasninger som konsekvens af rammeaftale om nye lønsystemer mellem CFU og Finansministeriet.



### *Stillingskategorier ved frie grundskoler*

Indtil 1. august 2003 fastsættes en skoles pointtal som hidtil, dvs. hver elev tæller 1 point, dog tæller elever over 13 år 1,47 point. I tilfælde, hvor en skole har en skolefritidsordning, og skolelederen har det overordnede ansvar for denne, tæller de tilskudsberettigede elever i skolefritidsordningen med i aflønningsgrundlaget for lederen og en eventuel viceskoleinspektør/viceforstander med 0,5 point pr. elev.

Med virkning fra 1. august 2003 ændres opgørelsen af elever fra point til faktiske antal elever, som det fremgår af nedenstående. Det bemærkes, at elever i skolefritidsordning ikke tæller med i denne opgørelse.

Den nye opgørelse af elever pr. 1. august 2003 er i det efterfølgende angivet i parentes.

Det er ved indgåelsen af organisationsaftalen lagt til grund, at en fri grundskole kan oprette følgende stillinger og funktioner:

- 1) Stillinger som **børnehaveklasseleder** i det for undervisningen nødvendige omfang.
- 2) Stillinger som **lærer** i det for undervisningen nødvendige omfang.
- 3) En stilling som **skoleleder**, jf. bestemmelser i lov om frie grundskoler om, at der skal ansættes en skoleleder ved hver skole.
- 4) Ved grundskoleafdelinger ved private gymnasier oprettes en stilling som **afdelingsinspektør**. Endvidere kan der oprettes en stilling som **viceafdelingsinspektør**. Er der ikke udpeget en viceafdelingsinspektør, varetages souscheffunktionen ved afdelinger med 85 point og derover (65 elever og derover) – som anført i pkt. 7, nr. 2 eller 3.
- 5) Ved skoler med 85 point og derover (65 elever og derover) kan der oprettes en stilling som viceskoleinspektør/viceforstander. Stillinger som viceskoleinspektør, der er oprettet efter de regler, der var gældende indtil 31. marts 1995, skal nedlægges ved ledighed, hvis skolen på dette tidspunkt har færre end 85 point (65 elever).
- 6) Ved skoler, der er opdelt i afdelinger efter funktionsmæssige kriterier, kan der oprettes stillinger som afdelingsleder. Afdelingslederen varetager den daglige ledelse af afdelingen - under ansvar over for skolelederen.

- 7) Ved skoler med 45-84 point (35 - 64 elever) kan der oprettes en funktion som souschef. Ved skoler med 85 point og derover (65 elever og derover) skal der oprettes en funktion som souschef. Funktionen varetages således:
1. Hvis der er ansat en viceskoleinspektør, varetager viceskoleinspektøren funktionen.
  2. Hvis der er oprettet en (eller flere) stilling(er) som afdelingsleder, men ingen stilling som viceskoleinspektør, varetages souschef-funktionen af en afdelingsleder.
  3. Er der hverken oprettet en stilling som afdelingsleder eller viceskoleinspektør, varetages souscheffunktionen af en lærer.

### ***Beskæftigelse ved skolens fritidsordning***

Finansministeriet har ikke noget at indvende imod, at overenskomstens bestemmelser, herunder om løn og pension, også finder anvendelse for en børnehaveklasseleders eventuelle arbejdstimer i skolens fritidsordning, såfremt beskæftigelsesgraden efter denne organisationsaftale i øvrigt udgør minimum 70 pct. Arbejdstiden i skolefritidsordningen opgøres efter de for skolefritidsordningen gældende regler.

For ansatte, der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, forudsættes det, at der sker indbetaling af pensionsbidrag for den samlede beskæftigelse.

### ***Stillingskategorier ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler***

Det er ved indgåelsen af organisationsaftalen lagt til grund, at efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler kan oprette følgende stillinger:

- 1) En stilling som **forstander**.
- 2) En stilling som **viceforstander**.
- 3) Stillinger som **lærer**.

---

## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

### Ad § 1. Organisationsaftalens område

Ved frie grundskoler forstås friskoler og private grundskoler, som de er defineret i lov om friskoler og private grundskoler mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 619 af 9. juli 2002.

Ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler forstås skoler, som de er defineret i lov om folkehøjskoler, efterskoler, husholdningsskoler og håndarbejdsskoler (frie kostskoler), jf. lovbekendtgørelse nr. 749 af 3. september 2002.

### Ad § 2. Ansættelse

Det er en forudsætning, at den ansatte udviser loyalitet over for skolens målsætning og grundlag, under særligt hensyn til skolens status som fri skole, således som den ansatte ved ansættelsen er blevet gjort bekendt med.

Den ansatte har til enhver tid ret til af skolen at få bekræftet, i hvilket tidsrum ansættelsesforholdet har været, med hvilket arbejde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, og hvilken løn den ansatte oppebærer.

### Ad § 2, stk. 2. Tidsbegrænset ansættelse

Ved tidsbegrænset ansættelse forstås i denne aftale en ansættelse, hvor tidspunktet 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.

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

Ansættelsen forudsættes at være af mindst 3 måneders varighed.

Endvidere kan tidsbegrænset ansættelse ske ved overgang fra timeløn til månedsløn, jf. § 31, stk. 2.

For lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler gælder følgende:

Er der en kortere periode mellem to undervisningsforløb, kan dette ikke indebære, at ansættelserne gøres tidsbegrænsede, hvis tilsvarende undervisningsfrie perioder (0-dage eller tilsvarende efter arbejdstidsreglerne) kunne indgå i tjenesteplanerne for de varigt ansatte lærere. Ved ansættelsen kan beskæftigelsesgraden fastsættes under hensyntagen til sådanne kortere perioder.

### **Ad § 3. Deltidsbeskæftigelse**

Tillæg i henhold til bilag I, pkt. 7 og bilag III b, pkt. 6 (tillæg til souschefer på frie grundskoler) ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Tillæg i henhold til § 24 om ulempegodtgørelse (til lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og private gymnasiers grundskoleafdelinger) ydes med halvdelen til ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid, jf. § 24 stk. 3.

### **Ad § 3, stk. 2**

Det er en betingelse for fortrinsretten til ledige timer, at den deltidsbeskæftigede, der ønsker højere arbejdstid/fuld tid, efter skolens vurdering er kvalificeret til at varetage de ledige timer.

### **Ad § 5. Tillæg – Ad bilag I**

#### **Ad pkt. 4**

Bestemmelsen medfører, at en børnehaveklasseleder, der f.eks. har 80 pct. ansættelse som børnehaveklasseleder og 20 pct. ansættelse som lærer, får udbetalt undervisningstillæg for det samlede antal timer efter skalaen for børnehaveklasseledere.

**Ad pkt. 5**

Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan gives yderligere tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen, jf. cirkulærebemærkningerne til arbejdstidsprotokollaternes § 4, stk. 1.

**Ad pkt. 6**

Tillæg for specialundervisning ved frie grundskoler indgår ikke ved beregning af overtimebetaling.

**Ad pkt. 9 og 10**

Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter. Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.

**Ad § 6. 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 retningslinier:

Finansministeriet bemyndiger Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende skole, kan indgås af den lokale ledelse.

Lærernes Centralorganisation videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende skole, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

Det er således forudsat, at aftaler om tillæg til lærere og børnehaveklasseledere indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) fra henholdsvis Frie Grundskolers Lærerforening (FGL) vedr. frie grundskoler, Danmarks Lærerforening (DLF) vedr. private gymnasiers grundskoleafdelinger, Efterskolernes Lærerforening (EL) vedr. efterskoler og Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen (EHF) vedr. husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Hvis der på en skole ikke er valgt en tillidsrepræsentant for FGL, DLF, EL eller EHF, indgås aftale med den pågældende lærerforening.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis (central)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.

### **Ad § 6, stk. 2**

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.

### **Ad § 6, stk. 7**

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

Ved opsigelse af en lokal aftale om *funktionstillæg* gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel 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.

## **Ad § 8. Lønanciennitet**

### **Ad 8, stk. 5**

Deltidsansattes optjening af lønanciennitet sker på grundlag af den beskæftigelsesgrad, der er grundlag for udbetaling af månedslønnen. Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærerens/børnehaveklasselederens beskæftigelsesgrad (evt. tidsbegrænset).

### **Ad § 8, stk. 6**

Det påhviler den ansatte at dokumentere de deltidsansættelser, der ønskes sammenlagt til brug ved beregning af lønancienniteten.

## **Ad § 9. Løn til ledere**

Lønssystemet er et intervallønssystem med flere intervaller, der er afhængig af skolestørrelse, herunder for frie grundskoler antallet af kostelever. For efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår antallet af specialelever med en vægt på 1,5, jf. § 10, stk. 11. Intervallet angiver rammerne for, hvilken løn der kan aftales for en leder.

Der kan ved lønfastsættelsen aftales midlertidige tillæg inden for intervallet, der er knyttet til særlige funktioner og opgaver.

Udover intervallønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats. Aftale om engangsvederlag indgås efter de i § 11 beskrevne retningslinier.

Formålet med lønssystemet er at skabe sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stil-

lingsindehaverens kvalifikationer. Endvidere giver systemet lokal fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af ledere.

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 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation enighed om, at de i bilag IV nævnte eksempler på elementer anbefales overvejet i forbindelse med indplacering af lederen inden for de respektive lønintervaller. Kriterierne er ikke udtømmende eller prioriteret.

Ledere er ikke omfattet af reglerne om særskilt ulempegodtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter. Der kan tages hensyn til evt. særlige ulemper i forbindelse med den alm. lønfastsættelse.

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 tilsvarende delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler til Frie Grundskolers Lærerforening for så vidt angår frie grundskoler, Danmarks Lærerforening for så vidt angår private gymnasiers grundskoleafdelinger, Efterskolernes Lærerforening for så vidt angår efterskoler samt Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen for så vidt angår husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Lønnen skal herefter fastsættes ved aftale mellem skolens bestyrelse og den aftaleberettigede lærerorganisation.

### **Ad § 10, stk. 3 og 6**

Med virkning fra 1. august 2003 ændres opgørelsen af skolestørrelsen ved frie grundskoler til antal elever, således at intervallerne er baseret på antal elever. Antallet af elever opgøres som hidtil pr. 5. september, og danner grundlag for intervallet pr. 1. august samme år.



Ledere, der berøres af intervalændringen i nedadgående retning pr. 1. august 2003, bevarer deres hidtidige løn som en personlig ordning. Fremtidige lønændringer kan ske inden for de pr. 1. august 2003 gældende intervaller.

### **Ad § 11. Indplacering og lønfastsættelse**

Ledere, der ved indplaceringen i intervallønsystemet pr. 1. oktober 1997 havde en højere løn end intervallets top, og som efter de hidtidige bestemmelser fik et personligt tillæg til udligning af forskellen mellem intervallets top og den hidtidige faste løn, kan fortsat opretholde dette tillæg på de hidtidige betingelser.

### **Ad § 12. Skift mellem intervaller**

#### **Ad § 12, stk. 2**

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere point-/ (års)elevtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et point-/ (års)elevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i § 12, stk.1.

### **Ad § 13. Lønregulering**

Regulering af lønnen til skalatrinsaflønnede fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 2002 - 31. marts 2005 gældende lønjusteringsaftale.

### **Ad § 14. Funktion som souschef ved en fri grundskole**

Om opsigelse af tillæg i øvrigt henvises til § 6.

### **Ad § 15. Pension (Ansatte med forsikringsordning)**

Pensionsbidraget beregnes direkte af basislønnen, inkl. eventuelle pensionsgivende tillæg, eller af den pensionsgivende løn for ansatte, der indtil 1. august 2004 aflønnes efter skalatrinsystemet. I forbindelse med overgang til basislønsystemet beregnes pensionsbidraget af basislønnen og evt. personligt tillæg, jf overgangsbestemmelserne.

Skolen afholder som hidtil den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pr. 1. august 2003 udgør det samlede pensionsbidrag 17,0 pct.

Med virkning fra 1. august 2003 er undervisningstillæg på frie grundskoler samt kostskoletillæg på efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler pensionsgivende for ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning.

### **Ad § 17. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag**

Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankdag.

### **Ad § 18. Arbejdstid**

Arbejdstidsbestemmelser for lærere og børnehaveklasseledere og ledere ved frie grundskoler samt for lærere, forstandere og viceforstandere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er aftalt i selvstændige protokollater til organisationsaftalen.

### **Ad § 19. Ferie**

I de 25 hverdage medregnes ikke lørdage.

### **Ad § 20. Særlige feriedage.**

Ved indregning af de særlige feriefridage i skoleåret 2002/2003 gælder de hidtidige regler.

I skoleåret 2003/2004 indregnes de 4 særlige feriedage, der er optjent i 2002, med 6,8 timer pr. dag for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler samt ledere, der følger lærernes arbejdstidsregler.

Bemærk, at der i perioden frem til 30. april 2003 både optjenes særlige feriefridage efter den gamle ordning og særlige feriedage efter den nye ordning.

Periode	Gammel ordning			Ny ordning		
	Optjening	Udbetaling	Indregning i arbejdstid	Optjening	Udbetaling	Indregning i arbejdstid
1. maj - 31. august 2002	1 dag	Pr. 1/9-02	7,4 timer pr. dag i skoleåret 02/03			
1. september - 31. december 2002	1 dag	Pr. 1/1-03	7,4 timer pr. dag i skoleåret 02/03			
1. januar - 30. april 2003	1 dag	Pr. 1/5-03	7,4 timer pr. dag i skoleåret 02/03			
1. januar - 31. december 2002				** 4 dage (0,335 dag pr. måned)	Pr. 30/4-04	6,8 timer pr. dag i skoleåret 03/04
1. januar - 31. december 2003				5 dage (0,42 dag pr. måned)	Pr. 30/4-05	6,8 timer pr. dag i skoleåret 04/05
1. januar - 31. december 2004				5 dage (0,42 dag pr. måned)	Pr. 30/4-06	6,8 timer pr. dag i skoleåret 05/06

\*\*\*) Ved fratræden i perioden 1. januar 2002-30. april 2003 til ansættelse uden for ferieaftalens område, udbetales der ikke særlige feriedage, som er optjent efter den nye ordning i denne periode, men alene feriedage optjent efter den gamle ordning. For så vidt angår fratræden i samme periode til ansættelse inden for ferieaftalens område henvises der til den særlige overgangsordning i ferieaftalen.

Ved fratræden efter 1. maj 2003 udbetales de optjente særlige feriedage, såfremt disse ikke er blevet indregnet i arbejdstiden.

Ved udbetaling ydes pr. dag 0,5% af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse ved fratræden.

### **Ad § 21. Tjenestefrihed**

Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.l. findes i Finansministeriets bkg. nr. 536 af 25. november 1985 med tilhørende cirkulære som ændret ved bkg. nr. 263 af 27. april 1987 med cirkulære af 18. maj 1987 og bkg. nr. 859 af 2. november 1993 med cirkulære af 16. december 1993.

**Ad § 22. Funktion i højere stilling**

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

**Ad § 23. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler**

Funktionen som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler kan maksimalt udgøre 25 pct. af arbejdstiden over 4 år.

**Ad § 24. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg ved frie grundskoler mv.**

Bestemmelsen gælder kun for lærere og børnehaveklasseledere ved de frie grundskoler og de private gymnasiers grundskoleafdelinger.

Øvrige regler om arbejdstidsbestemte tillæg findes i arbejdstidsprotokollatet for lærere, børnehaveklasseledere og ledere ved frie grundskoler med tilhørende bemærkninger.

Der henvises endvidere til fællesoverenskomstens bestemmelser.

**Ad § 25. Funktionærbolig**

Bestemmelsen vedrører alene lejeboliger, og reglerne om *lejeboliger* finder anvendelse, jf. Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger.

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som den pågældende har pligt til at bo i, finder reglerne om *tjenesteboliger* anvendelse, jf. Finansministeriets cirkulære om tjeneste- og lejeboliger samt LC/OC-fællesoverenskomsten.

**Ad § 26. Flyttegodtgørelse**

De aktuelle satser vil fremgå af satsreguleringscirkulæret.

**Ad § 28. Opsigelse**

Der kan efter Funktionærlovens § 2, stk. 6, træffes skriftlig aftale om forlængelse af opsigelsesvarslet fra den ansattes side, hvis opsigelsesvarslet fra skolens side forlænges tilsvarende, det vil sige med det samme antal måneder. Anvendelse af forlængede opsigelsesvarsler kræver således, at der indgås aftale om gensidig forlængelse af varslerne.

For ansatte, der har bevaret de hidtidige opsigelsesvarsler og eventuel ret til rådighedsløn, forudsættes de hidtidige bestemmelser ordlyd indføjet i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der hidtil har været omfattet af en overenskomst mellem vedkommende skoleorganisation og lærerorganisation, anvendes den ordlyd, som disse parter bliver enige om.

Det indføres i den enkelte ansattes ansættelsesbrev, såfremt den pågældende har valgt at overgå til organisationsaftalens regler om opsigelse.

### **Ad § 29. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked**

Den særlige godtgørelse ydes uafhængigt af eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens regler og eventuel godtgørelse efter § 30.

Den særlige godtgørelse bortfalder for opsigelser, der afgives til fratræden efter 31. juli 2003.

### **Ad § 29, stk. 3**

Viser en eventuel efterfølgende fagretlig behandling, at en afsked ikke anses for rimeligt begrundet i en af de i stk. 3 nævnte årsager, tilkommer der den pågældende godtgørelse efter stk. 1.

### **Ad § 30. Afskedigelsesprocedure**

Det henstilles, at den enkelte skole, inden afskedigelse iværksættes, giver den ansatte meddelelse om den påtænkte afskedigelse med begrundelse, og giver den ansatte mulighed for at udtale sig.

Den ansatte er under hele afskedigelsesforløbet berettiget til at benytte bisidder.

### **Ad § 30, stk. 3 og stk. 15**

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod i Arbejdsretten.

For *ansatte ved frie grundskoler* sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Frie Grundskolers Lærerforening, Ravnsøvej 6, 8240 Risskov.

For *ansatte ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger* sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Danmarks Lærerforening, Vandkunsten 12, 1467 København K.

For *ansatte ved efterskoler* sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Efterskolernes Lærerforening, Ravnsøvej 6, 8240 Risskov.

For *ansatte ved husholdnings- og håndarbejdsskoler* sendes meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen til Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen, Åbenrå 5, 4., 1124 København K.

### **Ad § 31. Ansættelse (Timelønnede)**

Hvis arbejdstimetallet for lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler overstiger 320 timer pr. år, ansættes den pågældende på månedsløn.

### **Ad § 32. Løn (Timelønnede)**

Det forudsættes, at lønnen fastsættes og meddeles den ansatte forud for den pågældende beskæftigelse.

Ved ansættelse af lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler forstås ved uddannede lærere også lærere med uddannelse som ernærings- og husholdningsøkonom eller håndarbejds lærer.

### **Ad §§ 35-38. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.**

Bestemmelserne har betydning for ledere og lærere, der har arbejdsopgaver ved begge afdelinger, medens ledere og lærere, der udelukkende er beskæftiget ved den ene af afdelingerne, følger de regler, der gælder for det pågældende skoleområde.

Bestemmelserne giver retningslinier for, hvilke arbejdstids- og aflønningsbe-

stemmelser lærere, der har arbejdsopgaver både ved efterskoleafdelingen og grundskoleafdelingen, skal følge.

Da fleksible løsninger kan være nødvendige, netop fordi der er tale om kombinerede skoler, giver aftalen mulighed for, at den enkelte skole kan vælge ved lokalaftale at fravige bestemmelserne om, hvilket regelsæt der skal anvendes for den enkelte leder og/eller lærer, der er beskæftiget ved begge skoleformer.

Det er forudsat, at lokalaftaler, hvad enten disse indgås i henhold til bestemmelserne i § 38, i henhold til § 16 i protokollat om arbejdstid mv. for lærere, forstandere og viceforstandere ved efterskoler eller i henhold til § 15 i protokollatet om arbejdstid mv. for lærere, børnehaveklasseledere og ledere ved frie grundskoler, indgås med den lokale repræsentant for både Frie Grundskolers Lærerforening og Efterskolernes Lærerforening i overensstemmelse med bestemmelserne herom i de respektive protokollater.

Det er også forudsat, at planlægningen foretages efter samme principper som i arbejdstidsprotokollatet for den respektive skoleform, og at de lokale repræsentanter for de to organisationer får mulighed for at gøre sig bekendt med forslag til arbejdsfordeling (aktivitetsplaner, tjenestetidsplaner, tjenesteplaner, skemaer) og ændringer heri for hele den kombinerede skole.

Bestyrelsen fastsætter ledelsens forpligtelse til at varetage undervisning og tilsyn inden for de i arbejdstidsreglerne fastlagte rammer. Herefter kan forstanderen efter drøftelse med en eventuel viceforstander fastsætte den indbyrdes fordeling af arbejdsopgaverne mellem dem, dog skal de hver undervise mindst 150 timer årligt, medmindre bestyrelsen har fritaget forstanderen helt eller delvis for undervisningsforpligtelsen, jf. § 37, stk. 3.

Undervisningsforpligtelsen kan helt eller delvist erstattes af tilsyn eller planlagte kursustimer. Fritagelse for undervisningsforpligtelsen ændrer ikke de kvalifikationskrav, der stilles til forstanderen. Undervisningsforpligtelsen kan opfyldes som et gennemsnit over flere år.

## **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft 1. april 2002.

Samtidig ophæves cirkulære af 9. december 1999 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, cirkulære af 26. januar 2000 om organisationsaftale for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler samt cirkulære af 13. december 1999 om aftale om arbejdstid og aflønning for ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen

Den 12. maj 2003

P.M.V.  
E.B.

**Marianne Hansen**



## **Organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler**

Nærværende organisationsaftale supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og LC/OC.

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

- § 3, stk. 2 og 3 (Løn til timelønnede og elever)
- § 4. (Lønanciennitet)
- § 7, stk. 2, 2. afsnit (Lønberegning for timelønnede)
- § 13, stk. 3. (Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål)
- § 17, stk. 2. (Opsigelsesregler for timelønnede)
- § 18. (Afskedigelsesprocedure)
- § 19. (Flyttegodtgørelse)
- § 21. (Arbejdstøj)
- §§ 22-25. (Timelønnede og elever)

Derudover finder følgende bestemmelser ikke anvendelse for ansatte ved efterskoler og husholdningsskoler:

- § 11. (Arbejdstidsbestemte tillæg mv.)
- § 15, pkt. 7. (Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse)

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

Organisationsaftalen gælder for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler samt ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

*Stk. 2.* Uanset bestemmelsen i fællesoverenskomstens § 1, stk. 4, pkt. 1 e), finder fællesoverenskomsten og organisationsaftalen også anvendelse for de ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til en tjenestemandslignende pension.

## **ANSÆTTELSE**

### **§ 2. Ansættelse**

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

*Stk. 2.* Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres ved ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse ske.

### **§ 3. Deltidsbeskæftigelse**

Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

*Stk. 2.* Fuldtidsbeskæftigede kan opnå nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, hvis tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset for et eller to skoleår eller gives indtil videre. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en fuldtidsbeskæftigelse.

Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt ansættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

## **LØN**

### **§ 4. Løn til lærere og børnehaveklasseledere**

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløns, jf. § 5.

*Stk. 1.*

**Lærere:**

<b>Basisløntrin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn kr.</b>
1	0 år	210.000
2	4 år	224.000
3	8 år	244.000

**Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:**

<b>Basisløntrin</b>	<b>Anciennitet</b>	<b>Basisløn kr.</b>
1	0 år	200.000
2	4 år	210.000
3	8 år	217.000

*Stk. 2.* Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

**Lærere:**

	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
<b>Basisløntrin</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>
1	3.900	6.900	10.800	13.800
2	3.300	5.700	9.000	11.400
3	2.100	3.900	6.000	7.500

**Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:**

	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
<b>Basisløntrin</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>	<b>kr.</b>
1	4.500	7.500	12.000	15.000
2	3.900	6.900	10.800	13.800
3	3.600	6.300	9.900	12.600

*Stk. 3.* Overgangsbestemmelser for lærere og børnehaveklasseledere, der overgik til basislønsystemet pr. 1. august 2000, fremgår af bilag III a.

**§ 5. Tillæg**

Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt kvalifikations- og funktionstillæg, jf. bilag I.

*Stk. 2.* Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

*Stk. 3.* Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 4.* Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Med hensyn til den lokale tillægsdannelse henvises til bilag II.

*Stk. 5.* Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

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

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke en valgt tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem skolen og organisationen (Efterskolernes Lærerforening, Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen, Frie Grundskolers Lærerforening eller Danmarks Lærerforenings lokale kreds).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås aftale om supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløns i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt.

*Stk. 2.* 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. 3.* Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter for Undervisningsministeriet og den pågældende organisation.

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

*Stk. 4.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 5.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.



*Stk. 6.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

*Stk. 7.* 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.

## **§ 7. Ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning (gældende indtil 1. august 2004)**

Vilkårene for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning, er aftalt i protokollat til denne aftale, jf. bilag III med tilhørende underbilag.

## **§ 8. Lønanciennitet**

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

Oprykning til næste trin i basislønskalaen sker efter opnåelse af den anciennitet, der er angivet i § 4, stk. 1.

*Stk. 2.* Ved ansættelse i stillinger som lærer medregnes beskæftigelse med undervisning og/eller ledelse i folkeskolen og ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og eksamenskurser i lønancienniteten. Beskæftigelse som børnehaveklasseleder medregnes i lønancienniteten som lærer, hvis den pågældende samtidig har været ansat som lærer.

*Stk. 3.* For ansatte ved husholdningsskoler, der har gennemgået uddannelsen til ernærings- og husholdningsøkonom (husholdningslærer), medregnes tidligere ansættelse, hvor denne uddannelse har været en forudsætning ved fastsættelsen af lønancienniteten. Tilsvarende gælder for ansatte ved håndarbejds-skoler, der har gennemgået uddannelsen til håndarbejds-lærer.

*Stk. 4.* Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed i børnehaveklasser i folkeskolen, ved offentligt godkendte eller tilskudsberettigede skoler og pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner i lønancienniteten.

*Stk. 5.* Der optjenes fuld lønanciennitet for beskæftigelse på 15/37 eller derover. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

*Stk. 6.* Hvis en ansat i en periode har (haft) mere end en deltidsansættelse, kan ansættelserne sammenlægges til brug for beregning af lønanciennitet i henhold til stk. 5.

*Stk. 7.* Har en ansat flere samtidige deltidsansættelser ved samme skole efter denne organisationsaftale, anses disse som én ansættelse ved opgørelse af beskæftigelsesgraden i henhold til stk. 5.

*Stk. 8.* I ganske særlige tilfælde kan lønancienniteten forhøjes ved ansættelsen, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til stk. 2 og 3. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

*Stk. 9.* Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

## **§ 9. Løn til ledere**

Ledere ved frie grundskoler, ved private gymnasiers grundskoleafdelinger, ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der ansættes i egentlige lederstillinger, aflønnes efter et decentralt intervallønsystem, jf. § 10. Hvert interval angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales for en leder.

*Stk. 2.* Ud over intervallønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

*Stk. 3.* Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang, de på forhånd definerede mål er opnået.

## **§ 10. Lønintervaller**

Lønnen til ledere fastsættes til et årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997 afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner, inden for de grundbeløbsrammer, der fremgår af nedenstående bestemmelser.

Intervallønsystemet indeholder flere intervaller for hver skoleform. Skolens størrelse er afgørende for, hvilket interval, der finder anvendelse til aflønning af en leder.

### Ledere ved frie grundskoler

*Stk. 2.* Skolestørrelsen ved *frie grundskoler* er angivet i antal point, der opgøres pr. 5. september hvert år, (jf. Undervisningsministeriets tilskudssystem), tillagt 0,5 point for hver elev i en til skolen knyttet skolefritidsordning, som skolelederen har det overordnede ansvar for.

Med virkning fra 1. august 2003 ændres opgørelsen af skolestørrelsen ved frie grundskoler til antal elever, således at intervallerne er baseret på antal elever.

*Stk. 3.* Stillinger som **skoleleder** ved frie grundskoler:

<i>Indtil 1. august 2003</i>	<i>Efter 1. august 2003</i>	
<b>Skoler med</b>	<b>Skoler med</b>	
Mindre end 125 point	99 elever og derunder	281.000-321.000
125 point og derover, men mindre end 500 point	100-349 elever	308.000-355.000
500 point og derover <sup>1</sup>	350 elever og derover <sup>1</sup>	335.000-388.000

*Stk. 4.* Til **skoleledere ved skoler med kostafdeling** forhøjes de i stk. 3 nævnte intervaller bund og top med følgende beløb:

<b>Skoler med</b>	
Under 25 kostelever	27.000
25 kostelever og derover, men under 60 kostelever	40.000
60 kostelever og derover	54.000

*Stk. 5.* Stillinger som **afdelingsinspektør ved private gymnasiers grundskoleafdelinger:** 281.000-355.000

*Stk. 6.* Stillinger som **viceskoleinspektør/viceforstander og viceafdelingsinspektør** ved private gymnasiers grundskoleafdeling:

<sup>1</sup> Intervallet ved Randers Realskole udgør 335.000-429.000 kr. i grundbeløb.



<i>Indtil 1. august 2003</i>	<i>Efter 1. august 2003</i>	
<b><i>Skoler med</i></b>	<b><i>Skoler med</i></b>	
Under 500 point	349 elever og derunder	281.000-321.000
500 point og derover	350 elever og derover	301.000-335.000

*Stk. 7.* Stillinger som **afdelingsleder**: 268.000-321.000

For afdelingsledere ved en kostskoles boafdeling udgør intervallet 268.000-342.000 kr.

Til afdelingsledere, der varetager funktion som souschef, ydes et ikke pensionsgivende tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb.

### **Ledere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler**

*Stk. 8.* Skolestørrelsen ved *efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler* er angivet i antal årselever.

*Stk. 9.* Stillinger som **forstander**:

<b><i>Skoler med</i></b>	
Under 100 årselever	321.000-362.000
100 årselever og derover	348.000-388.000

*Stk. 10.* Stillinger som **viceforstander**:

<b><i>Skoler med</i></b>	
Under 100 årselever	281.000-321.000
100 årselever og derover	301.000-335.000

*Stk. 11.* Ved skoler, der af Undervisningsministeriet er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår hver elev med en vægt på 1,5 ved indplacering i lønintervallerne med virkning fra 1. august 2003.

## **§ 11. Indplacering og lønfastsættelse**

Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen, og forslag indsendes til vedkommende organisation med udkast til aftale. Såfremt organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig, og organisationen tilbagesender aftalen med un-

derskrift.

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

*Stk. 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 lederens 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.

*Stk. 4.* For nyetablerede skoler fastsættes lønnen i det interval, der finder anvendelse i henhold til point/antal (års)elever på etableringstidspunktet.

## **§ 12. Skift mellem intervaller**

Skift fra et lavere interval til et højere interval, jf. § 10, som følge af højere point/(års)elevtal sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere point/(års)elevtal, som mindst svarer til antallet af point/(års)elevtal i det højere interval.

*Stk. 2.* Ved fald i point/(års)elevtal (med deraf følgende nedrykning til et lavere interval) bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, såfremt lønnen overstiger maksimumsgrensen i det lavere interval.

## **§ 13. Lønregulering**

Følgende løndele reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning:

- Basislønnen efter § 4
- Centralt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg efter § 5, stk. 1
- Lokalt aftalte funktionstillæg efter § 5, stk. 2
- Eventuelt personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønsystemet
- Løn og tillæg efter §§ 10-12 (løn til ledere).

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 3,

medmindre andet aftales.

#### **§ 14. Funktion som souschef ved en fri grundskole**

En ansats varetagelse af en funktion som souschef ved en fri grundskole mv., hvortil der ydes tillæg i henhold til bilag I, bilag III b, eller i henhold til § 10, kan opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter tillægget bortfalder.

#### **§ 15. Pension (Ansatte med en forsikringsordning)**

Skolen betaler pensionsbidrag til Lærernes Pension for ansatte, bortset fra ansatte der som personlig ordning har pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse, eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

*Stk. 2.* Til og med 31. juli 2003 udgør det samlede pensionsbidrag 15,79 procent af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- Lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 4
- Varige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3 (herunder personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønssystemet)
- Midlertidige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3
- Intervalløn efter § 10
- Tillæg efter bilag I i det omfang det fremgår heraf.

Midlertidige ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt før 1. april 2002, er fortsat ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

*Stk. 3.* Med virkning fra **1. august 2003** udgør pensionsbidraget 17,0 pct., der udover de i stk. 2 nævnte lønde fra samme dato beregnes af undervisningstillæg til ansatte ved frie grundskoler og kostskoletillæg til lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, jf. bilag I.

*Stk. 4.* For ansatte, der bevarer skalatrinaflønning, jf. protokollatet i bilag III, beregnes pensionsbidraget af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin.

*Stk. 5.* Skolen indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

*Stk. 6.* Fællesoverenskomstens § 5, stk. 2, finder anvendelse for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse.

*Stk. 7.* Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for den fuldtidsnorm, der er fastsat i protokollaterne om arbejdstid.

## **§ 16. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)**

Vilkårene for ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning, er aftalt i protokollat til denne aftale, jf. § 5 i bilag III.

## **§ 17. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag**

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter organisationsaftalen har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

*Stk. 2.* Skolen indbetaler det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen.

## **ARBEJ DSTID**

### **§ 18. Arbejdstid**

Ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er omfattet af særskilte protokollater om arbejdstid mv.

## **ØVRIGE VILKÅR**

### **§ 19. Ferie**

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 uger regnet fra og med mandag i den uge, som omfatter den 1. juli.

Med virkning for ferie, der afholdes fra og med *ferieåret 2003/2004* ændres bestemmelsen til følgende:

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med de 25 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august.

## **§ 20. Særlige feriedage**

Bestemmelserne om særlige feriedage i ferieaftalen er gældende, idet der dog er aftalt følgende fravigelser for ansatte, der er omfattet af arbejdstidsprotokollaterne for hhv. lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-skoler:

- 1) I forbindelse med planlægningen af det kommende skoleår skal den ansatte senest den 1. april meddele skolens ledelse, om særlige feriedage ønskes afviklet eller udbetalt.
- 2) Såfremt den ansatte ønsker de særlige feriedage udbetalt, følges reglerne i aftalen om særlige feriedage.
- 3) Såfremt den ansatte ønsker de særlige feriedage afviklet, indregnes disse i arbejdstiden som skoletid for det skoleår der begynder i det pågældende ferieår, jf. bemærkningerne til § 2 i protokollaterne om arbejdstid mv.
- 4) De særlige feriedage indregnes med virkning fra skoleåret 2003/2004 i arbejdstiden som skoletid med en værdi af 6,8 timer pr. dag.

## **§ 21. Tjenestefrihed**

Fællesoverenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed gælder. Dog ydes tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, kun i det omfang, det ikke strider mod skolens interesser.

*Stk. 2.* Skolen kan give hel eller delvis tjenestefrihed til varetagelse af organisationsarbejde. Hvis der gives tjenestefrihed hertil, gælder reglerne i Finansministeriets cirkulære af 24. august 1981 om vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde for tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

## **§ 22. 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. §§ 9-12, 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 vedkommende forhandlingsberettigede organisation jf. § 11, stk. 1. Opnås der ikke enighed med vedkommende organisation, 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. §§ 9-12, med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og intervallets bund.

### **§ 23. Funktion som børnehaveklasseleder ved frie grundskoler**

Efter aftale med den pågældende kan en lærer midlertidigt fungere som børnehaveklasseleder.

*Stk. 2.* Ved en lærers funktion som børnehaveklasseleder aflønnes den pågældende som lærer og optjener herunder lønanciennitet som lærer.

### **§ 24. Ulempegodtgørelse og arbejdstidsbestemte tillæg ved frie grundskoler mv.**

Til lærere og børnehaveklasseledere ansat ved de frie grundskoler og de private gymnasieskoler grundskoleafdelinger ydes et tillæg som godtgørelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter i forbindelse med:

- a. Deltagelse i lejrskoler, hytteture og skolerejser.
- b. Møder i det rådgivende organ.
- c. Medvirken til prøver/eksamen.

d. Lokalt aftalte akkorder, herunder den del af arbejdsopgaven, der som aftalt skal udføres på skolen, f.eks. i forbindelse med træffetid. Dog kan der i forbindelse med indgåelse af lokalaftale om akkord bestemmes, at der ydes ulempegodtgørelse efter de for statens tjenestemænd gældende regler, såfremt det skønnes, at ulemperne overstiger, hvad der med rimelighed kan forventes at være omfattet af det faste ulempetillæg.

*Stk. 2.* Tillægget ydes i stedet for arbejdstidsbestemte tillæg i de i stk. 1 nævnte tilfælde, jf. dog stk. 1 punkt d.

*Stk. 3.* Tillægget udgør 540 kr. årligt. For ansatte med under halvdelen af fuld tjenestetid ydes tillægget med halvdelen af beløbet.

*Stk. 4.* Tillægget, der ikke indgår ved beregning af overtimebetaling, udbetales månedligt bagud med 1/12. Ved fravær på grund af sygdom mv. udbetales tillægget i indtil 3 måneder og bortfalder fra den 1. i den måned, der indtræder efter udløbet af 3-måneders perioden.

## **§ 25. Funktionærbolig**

Hvis der stilles bolig til rådighed for den ansatte, som den pågældende ikke har pligt til at bebo, men pligt til at fraflytte ved fratræden af stillingen, fastsættes lejevilkårene efter de regler, der gælder for statens tjenestemænds lejeboliger.

## **§ 26. Flyttegodtgørelse**

Skolens bestyrelse kan i det enkelte tilfælde bestemme, om der skal ydes godtgørelse for afholdte udgifter ved flytning af bohave, og i givet fald, om der ydes hel eller delvis godtgørelse.

## **§ 27. Jubilæumsgratiale**

Jubilæumsgratiale ydes efter de for statens tjenestemænd gældende regler, jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* Kun ansættelse ved samme skoleform indgår i jubilæumsancienniteten.

*Stk. 3.* Ansættelse inden for beslægtede skoleområder kan efter skolens bestemmelse medregnes i jubilæumsancienniteten.

## **§ 28. Opsigelse**

Ansatte, der den 31. juli 1995 havde længere opsigelsesvarsler end funktionærlovens, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler og eventuelt krav på rådighedsløn, så længe den pågældende er ansat ved skolen. Den enkelte kan dog vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse.

## **§ 29. Særlig godtgørelse ved uansøgt afsked**

Varsles en ansat, der følger funktionærlovens opsigelsesregler, og som har været ansat ved samme skole 2 år eller længere, til fratræden på et andet tidspunkt end en 31. juli ydes en særlig godtgørelse, der udgør

- 2 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat ved skolen 2 år, men mindre end 4 år
- 3 måneders løn for ansatte, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat ved skolen 4 år, men mindre end 6 år
- 4 måneders løn for ansatte, der har været ansat ved skolen 6 år eller længere på fratrædelsestidspunktet.

*Stk. 2.* Den særlige godtgørelse i henhold til stk. 1 ydes ikke ved opsigelser, der varsles i tidsrummet 1. januar til 15. marts (begge dage inkl.), medmindre fratrædelse sker inden 31. juli.

*Stk. 3.* Endvidere ydes godtgørelse i henhold til stk. 1 ikke, hvis afskedigelsen er begrundet i

- alder
- sygdom
- strafbart forhold
- alvorlig misligholdelse af den ansattes forpligtelser i ansættelsesforholdet.

*Stk. 4.* Bestemmelserne i stk. 1-3 bortfalder for opsigelser, der afgives til fratræden efter 31. juli 2003.

## **§ 30. Afskedigelsesprocedure**

Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-16:



*Stk. 2.* Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder (juli måned fraregnet) efter opsigelsens afgivelse.

*Stk. 3.* Det påhviler skolen at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Der gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

*Stk. 4.* Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen inden for en frist af en måned efter opsigelsen (juli måned fraregnet) kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Forhandlingen afsluttes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse.

*Stk. 5.* Opnås der ikke enighed ved forhandlingen i henhold til stk. 4, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen begære sagen indbragt for et forligsnævn, der er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale, inden for hver skoleforenings/skoleforms område.

*Stk. 6.* Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. stk. 3, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 4 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).

*Stk. 7.* Såfremt enighed ikke opnås i forligsnævnet, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 6 måneder, kan organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) henvise sagen til endelig afgørelse ved en i denne anledning nedsat voldgiftsret, hvis organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter afslutningen af forligsnævnets behandling af sagen. Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

*Stk. 8.* Hvis der ikke opnås enighed om udpegning af opmanden senest 14 dage efter at klageskrift er afgivet, anmodes den pågældende landsretspræsident om at udpege denne.

*Stk. 9.* Svarskrift afgives senest 8 uger efter klageskriftets fremsendelse.

*Stk. 10.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

*Stk. 11.* De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 -10 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, hvorvidt udeblivelsen må antages at skyldes lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

*Stk. 12.* Ved overskridelse af en af de af stk. 9 og 10 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

*Stk. 13.* Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller skolens forhold, kan det pålægges skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges skolen, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn, for skoleledere dog maksimalt 12 måneders løn.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

*Stk. 14.* Ved afskedigelse/bortvisning af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

*Stk. 15.* Bestemmelserne i stk. 1-14 omfatter ikke bortvisning. Skolen giver samtidig med bortvisningen skriftlig meddelelse herom til organisationen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget ved skolen i mere end 3 måneder, kan berettigelse af en bortvisning efterfølgende inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) af den ansatte/organisationen begæres indbragt for forligsnævnet.

*Stk. 16.* Opnås der ikke enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse gjort til genstand for behandling ved en i denne anledning nedsat voldgiftsret. Voldgiftsrettens nedsættelse og virke følger de i stk. 7-13 angivne regler.

## **SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR TIMELØNNEDE**

### **§ 31. 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 anden midlertidig beskæftigelse af under 3 måneders varighed.

*Stk. 2.* Timelønnede overgår til månedsløn senest på det tidspunkt, hvor der er læst fast skema i 3 måneder, medmindre de er ansat som vikarer for timelønnede lærere omfattet af stk. 3.

*Stk. 3.* Ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler kan endvidere ansættes timelønnede lærere, der ansættes til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 320 timer. Timetallet nedsættes forholdsmæssigt, hvis ansættelsesperioden er kortere end 1 år.

### **§ 32. Løn**

Timelønnede aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn inden for nedenstående intervaller. Intervallerne ændres med virkning fra 1. august 2003.

**Uddannede lærere og børnehaveklasseledere:**

	<b><i>Indtil 1. august 2003</i></b>	<b><i>Fra 1. august 2003</i></b>
Undervisningsopgaver	175-250 kr. pr. time	180-255 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	125-200 kr. pr. time	130-205 kr. pr. time

**Andre vikarer:**

	<b><i>Indtil 1. august 2003</i></b>	<b><i>Fra 1. august 2003</i></b>
Undervisningsopgaver	150-250 kr. pr. time	155-255 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	100-200 kr. pr. time	105-205 kr. pr. time

Pauser i forbindelse med undervisning medregnes i arbejdstiden som undervisning. I timelønnen for undervisningsopgaver er inkluderet betaling for tid til forberedelse mv.

*Stk. 2.* Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 3.* For hver skoledag, en timelønnet vikar, der er ansat efter § 31, er anmodet om at give møde på en skole, er vikaren berettiget til løn for mindst 3 timer, uanset om timerne bliver læst. Det er en betingelse, at vikaren møder på skolen og er til rådighed som vikar i 3 timer efter mødetidspunktet. Tilkendegiver vikaren, at vedkommende ikke ønsker at stå til rådighed i 3 timer efter mødetidspunktet, skal der dog alene ske betaling for det faktisk antal udførte arbejdstimer.

**§ 33. Opsigelse**

Timelønnede, jf. § 31, stk. 1, kan afskediges og forlange sig afskediget til fratræden den følgende dag.

*Stk. 2.* Timelønnede, jf. § 31, stk. 3, følger bestemmelsen om opsigelse i fællesoverenskomsten (§ 17, stk. 2).

**§ 34. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede**

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

- § 5. (Pension)
- § 6. (Gruppeliv)
- § 13. (Tjenestefrihed)
- § 14. (Militærtjeneste mv.)
- § 16. (Efterindtægt).

## **SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ANSATTE VED KOMBINEREDE FRIE GRUNDSKOLER OG EFTERSKOLER**

### **§ 35. Fælles bestemmelser**

Ledere og lærere, der udelukkende er beskæftiget ved enten grundskoleafdelingen eller efterskoleafdelingen, følger de arbejdstids- og aflønningsregler, der gælder for det pågældende område.

*Stk. 2.* Viceskoleinspektører, der fungerer som daglig leder af grundskoleafdelingen, og viceforstandere, der fungerer som daglig leder af efterskoleafdelingen, følger de arbejdstids- og aflønningsregler, der gælder for det pågældende område.

*Stk. 3.* Til lærere, der varetager funktionen som daglig leder af grundskoleafdelingen eller efterskoleafdelingen, ydes et særligt tillæg på kr. 14.700 årligt.

### **§ 36. Lærere**

Lærere, der har arbejdsopgaver ved begge afdelinger, følger arbejdstids- og aflønningsreglerne for lærere ved efterskoler, hvis den pågældende regelmæssigt ifølge tjenesteplanen har tilsynstimer ved efterskoleafdelingen.

*Stk. 2.* For disse lærere skal tilsynsarbejdet mindst udgøre 200 timer og højst 650 timer årligt.

### **§ 37. Ledere**

Forstandere og viceforstandere (souschef for både efterskole- og grundskoleafdelingen) følger arbejdstids- og aflønningsreglerne for ledere ved efterskoler, jf. dog stk. 2-5.

*Stk. 2.* Det kan ved lokalaftale bestemmes, at forstandere og viceforstandere følger de arbejdstidsregler, der gælder for ledere ved frie grundskoler.

*Stk. 3.* Forstanderen har ret og pligt til at undervise, dog kan bestyrelsen fritage forstanderen helt eller delvis for undervisningsforpligtelsen.

*Stk. 4.* Ved aflønning af de i stk. 1 nævnte stillinger lægges det samlede elevtal til grund for lønindplaceringen, jf. dog stk. 5.

*Stk. 5.* Ved beregning af elevtallet til brug for aflønning af de i stk. 1 nævnte stillinger indgår det vægtede elevtal for grundskolen (7/12 af elevtallet pr. 1. september i det foregående finansår + 5/12 af elevtallet pr. 1. september i finansåret) med halvdelen.

### **§ 38. Lokalaftaler**

§ 36 kan fraviges ved lokalaftale.

*Stk. 2.* Lokalaftale efter stk. 1 og efter § 37, stk. 2, indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten for hhv. Frie Grundskolers Lærereforening og Efterskolernes Lærereforening.

## **IKRAFTTRÆDEN MV.**

### **§ 39.**

Organisationsaftalen træder i kraft 1. april 2002. Andre tidspunkter for ikrafttræden fremgår af de pågældende bestemmelser. Aftalen kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. april 2002 ophæves aftale af 9. december 1999 om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, aftale af 26. januar 2000 om organisationsaftale for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-skoler samt aftale af 13. december 1999 om arbejdstid og aflønning for ledere og lærere ansat ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**

## Oversigt over centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 5 (basislønnede)

### Funktionstillæg til lærere og børnehaveklasseledere ved *frie grundskoler*

1. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

**Lærere:**

0-499,9 timer	4,00 kr. pr. time
500-549,9 timer	15,00 kr. pr. time
550-599,9 timer	25,00 kr. pr. time
600-649,9 timer	50,00 kr. pr. time
650-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 timer	100,00 kr. pr. time
750 timer og derover	150,00 kr. pr. time

**Børnehaveklasseledere:**

0-599,9 timer	12,00 kr. pr. time
600-749,9 timer	25,00 kr. pr. time
750-799,9 timer	50,00 kr. pr. time
800-834,9 timer	100,00 kr. pr. time
835 timer og derover	150,00 kr. pr. time

2. Med virkning fra **1. august 2003** ydes følgende tillæg, der samtidig er pensionsgivende for ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning:

**Lærere:**

0-649,9 timer	12,50 kr. pr. time
650-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 timer	100,00 kr. pr. time
750 timer og derover	150,00 kr. pr. time

**Børnehaveklasseledere:**

0-749,9 timer	17,10 kr. pr. time
750-799,9 timer	50,00 kr. pr. time
800-834,9 timer	100,00 kr. pr. time
835 timer og derover	150,00 kr. pr. time



3. For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse), jf. arbejdstidsprotokollatets § 5, stk. 4, udgør undervisningstillægget dog minimum 50,00 kr. pr. time.
4. For medarbejdere, der er ansat både som lærer og som børnehaveklasseleder ved samme skole, udbetales der undervisningstillæg for det samlede timetal efter den skala, hvor pågældende har sin hovedbeskæftigelse.
5. Tillæg efter pkt. 1-4 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv., i henhold til aktivitetsplanen, jf. arbejdstidsprotokollatets § 5. Godtgørelse for yderligere pålagte undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales senest ved normperiodens slutning. Ved undervisning under en time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det forventede antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Det beregnede undervisningstillæg anvises løbende med 1/12 pr. måned. Ved fratræden reguleres undervisningstillægget i forhold til evt. yderligere undervisningstimer på grundlag af arbejdstidsopgørelsen.

6. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere for varetagelse af undervisning, til hvilken der ydes ekstra tilskud i henhold til Lov om frie grundskoler §§ 11 og 16 for følgende:
  - vidtgående specialundervisning
  - specialpædagogisk bistand
  - støtteundervisning i dansk for tosprogede elever.

Tillægget udgør 24,50 kr. i grundbeløb pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

Tillægget ydes alene for de timer, der forlods er godkendt i Undervisningsministeriet som ekstra støtteberettiget for den/de pågældende.

7. Til lærere, der varetager en funktion som souschef, ydes et ikke-pensionsgivende særligt tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb.

**Funktionstillæg til lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler**

8. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

640-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 timer	100,00 kr. pr. time
750 timer og derover	150,00 kr. pr. time

Ved undervisning under 1 time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der ved ansættelsesforholdets ophør foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det faktiske antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Ved fratræden kommer det beregnede undervisningstillæg til udbetaling.

9. Til lærere ved efterskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 13.100 kr. i årligt grundbeløb (kostskoletillæg).

Med virkning fra **1. august 2003** bliver tillægget pensionsgivende for ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning og forhøjes til 14.350 kr. i årligt grundbeløb.

10. Til lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 12.600 kr. i årligt grundbeløb.

Med virkning fra **1. august 2003** bliver tillægget pensionsgivende for ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning, og forhøjes til 14.350 kr. i årligt grundbeløb



## **Den lokale tillægsgdannelse**

I de nye lønsystemer er de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang erstattet 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 tillægsgdannelse.

Der skal altid være en sammenhæng mellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Lønsystemet skal være i overensstemmelse med skolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at skolens kerneydelse er undervisning. Lønsystemet skal desuden have en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over 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 det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

### **Rammerne for de lokale forhandlinger**

Det forudsættes, at der på skolen aftales rammer for

- den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægshandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)

- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

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 oplysning 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.

### **Funktionstillæg**

Funktionstillæg ydes udover basislønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget inden for basislønnen.

Funktionstillæg kan aftales for funktioner, der direkte eller indirekte understøtter elevernes læring. Ydelse af funktionstillægget skal desuden ses i sammenhæng med skolens egenart. Funktionstillæg kan endvidere aftales for funktioner, som kræver særlig faglig eller pædagogisk viden. Dette kan f.eks. være:

- Varetagelse af særlige funktioner, f.eks. skolebiblioteksfunktion
- Skolevejledning, klasselærerfunktioner
- Arbejdsopgaver i forbindelse med særligt omsorgs- og indsatskrævende børn/elever
- Arbejdsopgaver i forbindelse med børns/elevs særlige indlæringsvanskeligheder
- Særlige funktioner i forbindelse med udviklingsopgaver/projekter
- Supervision i forhold til faggrupper
- Udvikling af de enkelte fag

- Særlige koordinerende funktioner
- Mødeledelse i pædagogisk råd/medarbejderråd/lærerråd/det rådgivende organ
- Medarbejderrepræsentation i skolens bestyrelse

### **Kvalifikationstillæg**

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

### ***Kompetenceudvikling***

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis. Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

### ***Kvalifikationstillæg til grupper***

På en skole kan der aftales kvalifikationstillæg for en eller flere grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed og lignende.

### ***Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner***

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

### *Tillægsformer*

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

### *Eksempler*

Kvalifikationstillæg kan i øvrigt ydes for f.eks.:

- Specialviden med særlig betydning for skolens arbejde
- Særlig faglig eller pædagogisk viden
- Anden erhvervs erfaring af betydning for jobbet
- Erfaring fra flere arbejdssteder

## **Protokollat til organisationsaftalen om særlige bestemmelser for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning og ansatte, der er overgået til basislønsystemet og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse**

### **Cirkulære**

### **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

#### **Ad § 2. Tillæg til skalatrinsaflønnede – Ad bilag III b)**

##### **Ad pkt. 3**

Bestemmelsen medfører, at en børnehaveklasseleder, der f.eks. har 80 pct. ansættelse som børnehaveklasseleder og 20 pct. ansættelse som lærer får udbetalt undervisningstillæg for det samlede antal timer efter skalaen for børnehaveklasseledere.

##### **Ad pkt. 4**

Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan gives yderligere tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen, jf. cirkulærebemærkningerne til arbejdstidsprotokollatets § 4, stk. 1.

##### **Ad pkt. 5**

Tillæg for specialundervisning ved frie grundskoler indgår ikke ved beregning af overtimebetaling.

##### **Ad pkt. 9 og 10**

Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter. Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.



## **Ad § 4. Overgang til basisløn for skalatrinsaflønnede pr. 1. august 2004**

### **Ad § 4, stk. 1**

Varige tillæg omfatter varige kvalifikationstillæg og stillingsmæssige funktionstillæg.

Midlertidige tillæg omfatter midlertidige kvalifikationstillæg og funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

### **Ad § 4, stk. 2**

Det personlige tillæg kan bortfalde i forbindelse med indgåelse af en ny aftale om tillæg. Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Vikartimer, ifølge § 5, stk. 4, i arbejdstidsprotokollatet for lærere, børnehaveklasseledere og ledere ved frie grundskoler, indgår ikke i grundlaget for beregning af udligningstillæg.

Eksisterende aftaler om lønforbedringer af lokalløn eller anden lokal lønordning opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige tillægsordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd. Eksisterende aftaler kan erstattes af aftaler efter organisationsaftalens § 5.

### **Ad § 4, stk. 3**

Bestemmelsen indebærer, at den pågældendes kvalifikationstillæg ("udligningstillæg") forhøjes med værdien af førstkommende anciennitetsstigning efter det hidtidige lønsystem fratrukket eventuelle varige lønforhøjelser, der måtte være aftalt i forbindelse med overgangen eller senere.

### **Ad § 4, stk. 4**

Indplacering på basislønntrin sker således på grundlag af den hidtidige indplacering i skalatrinforløbet.

Bestemmelsen indebærer, at en leder er sikret de lønvilkår, den pågældende havde som lærer, såfremt den pågældende inden et år fra tiltrædelsen af en lederstilling vender umiddelbart tilbage til en lærerstilling ved *samme* skole, som

den pågældende var lærer på inden udnævnelsen til leder. Eventuelle midlertidige tillæg og funktionstillæg opretholdes kun i det omfang, forudsætningen for at oppebære disse tillæg fortsat er til stede.

Såfremt den pågældende tiltræder en stilling som lærer ved en *anden* skole, indplaceres den pågældende i lønsystemet på baggrund af den pågældendes anciennitet, jf. organisationsaftalens § 8 og med mulighed for at forhandle tillæg.

### **Ad § 5. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)**

Der henvises til Finansministeriets breve af 8. februar og 2. marts 1995, hvad angår den personkreds, der som en personlig ordning har ret til pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

De hidtil gældende anciennitetsregler svarer til bestemmelserne i § 3 og bilag III a.

#### **Ad § 5, punkt b**

Lønftaler, der foranlediget af oprykning til højere interval i forbindelse med forøgelse af skolens (års)elevtal, vil som hovedregel være at sidestille med en individuel omklassificering.

Der er følgende to undtagelser, hvor oprykningen sidestilles med en gruppevis omklassificering:

1) Lønnen hæves til det nye intervals bund.

2 a) For ledere ved *efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler*.

Lønforbedringen er aftalt i umiddelbar tilknytning til oprykning til det højere interval, idet det er forudsat, at skolens årselevtal er væsentligt højere end det årselevtal, der efter organisationsaftalens § 10 er krævet for oprykningen til det højere interval. Væsentlighedskriteriet anses for opfyldt, når årselevtallet er 20 årselever over det årselevtal, der mindst er krævet for indplaceringen i det pågældende interval.

2 b) For ledere ved *frie grundskoler*:

Lønforbedringen er aftalt i umiddelbar tilknytning til oprykning til det højere interval, idet det er forudsat, at skolens point- / (års)elevtal er væsentligt højere end det point-/årselevtal, der efter organisationsaftalens § 10 er krævet for oprykningen til det højere interval. Væsentlighedskriteriet anses for opfyldt, når pointtallet er 10 procent over det point-/årselevtal, der mindst er krævet for indplaceringen i det pågældende interval, dog mindst et point- / (års)elevtal svarende til 20 yderligere elever.

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft 1. april 2002.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen

Den 12. maj 2003

P.M.V.  
E.B.

**Marianne Hansen**

## Aftale

### **§ 1. Lønbestemmelser for skalatrinslønnede lærere og børnehaveklasseledere**

Ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønningen efter reglerne i organisationsaftalerne af hhv. 9. december 1999 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og 26. januar 2000 for forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, bevarer denne, indtil de pr. 1. august 2004 overgår til basisløn efter reglerne i § 4.

*Stk. 2.* Bestemmelserne fra de i stk. 1 nævnte organisationsaftaler om bevarelse af skalatrinsaflønning fremgår af bilag III a, stk. 4-6, til dette protokollat.

*Stk. 3.* Nyansatte lærere, som under ansættelse ved en anden grundskole, efterskole, husholdnings- og håndarbejdsskole eller en (amts-)kommunal skole/undervisningsinstitution, har bevaret skalatrinsaflønning jf. stk. 1-2, bevarer ved umiddelbar overgang inden 1. august 2004 retten til at forblive i lønforløbet skalatrin 35, 36, 38 og 40.

*Stk. 4.* Nyansatte børnehaveklasseledere, som under ansættelse ved en anden grundskole eller en (amts-)kommunal skole/undervisningsinstitution, har bevaret skalatrinsaflønning efter stk. 1-2, bevarer ved umiddelbar overgang inden 1. august 2004 retten til at forblive i lønforløbet skalatrin 28, 29, 30 og 31.

### **§ 2. Tillæg til skalatrinsaflønnede**

Til lærere og børnehaveklasseledere, der har bevaret skalatrinsaflønning, jf. § 1, kan der lokalt ydes kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn efter tilsvarende retningslinier som for ansatte omfattet af basislønssystemet, jf. organisationsaftalens §§ 5 og 6. Det forudsættes dog, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne således, at der tages hensyn til, at kvalifikations- og funktionstillæg er tillæg til et anciennitetsforløb, der er højere end basislønningerne.

*Stk. 2.* Der er mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt kvalifikations- og funktionstillæg, jf. bilag III b.

### **§ 3. Lønanciennitet for skalatrinsaflønnede**

For ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning, jf. § 1, finder anciennitetsbestemmelserne i organisationsaftalens § 8 anvendelse, idet oprykning til højere

skalatriner sker efter 2 år, jf. dog bestemmelserne om oprykningssdato/tidspunkt i forbindelse med omklassificering, jf. bilag III a, stk. 4-5.

*Stk. 2.* Ved anciennitetsfastsættelsen for nyansatte lærere omfattet af §1, stk. 3, indplaceres vedkommende i det hidtidige skalatrinerforløb 24, 25, 27, 29, 31, 35, 37, 39, hvorefter indplacering i skalatrinerforløbet 35, 36, 38, 40 sker efter overgangsordningen for hidtidigt ansatte, jf. bilag III a.

*Stk. 3.* Ved anciennitetsfastsættelsen for nyansatte børnehaveklasseledere omfattet af § 1, stk. 4, indplaceres vedkommende i det hidtidige skalatrinerforløb 21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, hvorefter indplacering i skalatrinerforløbet 28, 29, 30, 31 sker efter overgangsordningen for hidtidigt ansatte, jf. bilag III a.

#### **§ 4. Overgang til basisløn for skalatriner aflønnede pr. 1. august 2004**

Allerede ansatte, der i medfør af § 1 har bevaret den hidtidige skalatriner aflønning, indplaceres pr. 1. august 2004 på basislønskalaens 3. trin. Ansatte, der efter 1. august 2004 vender tilbage efter tjenestefrihed uden løn, jf. § 21, indplaceres på basislønskalaen med den anciennitet, den pågældende havde optjent i skalatriner anciennitet inden tjenestefriheden, jf. § 3. Eventuel optjent anciennitet i tjenestefrihedsperioden, jf. § 21, tillægges efter indplaceringen på nyt lønsystem.

Hidtidige varige tillæg bortfalder, medmindre tillægget videreføres efter denne aftale, eller der indgås en aftale om tillæg i henhold til organisationsaftalens § 5. Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

*Stk. 2.* Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt varigt tillæg til udligning af for-

skellen<sup>2</sup>. Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til organisationsaftalens § 5, stk. 3, eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til organisationsaftalens § 5, stk. 2.

Det beregnede/aftalte tillæg til udligning af denne forskel ("udligningstillæg") ændres ikke ved eventuelle senere ændringer i undervisningstillæggets størrelse. Ved senere ændringer i beskæftigelsesgraden nedsættes/forhøjes "udligningstillægget" forholdsmæssigt.

Hvis årets undervisningstillæg for den enkelte lærer er usædvanligt højt eller lavt i forhold tidligere år, forudsættes der optaget lokal forhandling om fastsættelsen af kvalifikationstillægget til udligning af forskellen mellem den hidtidige løn og den nye løn.

*Stk. 3.* Lærere, der 1. august 2004 ville være indplaceret på skalatrin 35, 36 og 38, og børnehaveklasseledere, der 1. august 2004 ville være indplaceret på skalatrin 28, 29 og 30, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 4.* Såfremt en leder inden for et år efter tiltrædelsen som leder vender umiddelbart tilbage til en lærerstilling ved samme skole, som den pågældende inden udnævnelsen til leder var ansat ved, stilles den pågældende lønmæssigt, som om den pågældende havde haft tjenestefrihed uden løn fra sin lærerstilling.

---

<sup>2</sup> Den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen omfatter basisløn, ureguleret tillæg efter organisationsaftalens § 4, stk. 2, eventuelle nye varige tillæg, kostskoletillæg, jf. bilag I, samt værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005 beregnet efter bilag I til organisationsaftalen.

Den hidtidige samlede faste løn omfatter skalaløn i det pågældende stedtillægsområde, eventuelle varige tillæg samt kostskoletillæg og værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005 beregnet efter bilag III b til protokollatet.

Der ses bort fra undervisningstillæg til ansatte ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler ved beregningen af udligningstillægget.

## **§ 5. Pension (Ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning)**

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er der aftalt principielle retningslinjer for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, der aflønnes efter nye lønsystemer og er omfattet af statsgaranterede pensionsordninger (bilag M til resultatet af forhandlingerne mellem finansministeren og CFU).

Indtil pensionsforholdene for sådanne ansatte er blevet fastlagt i overensstemmelse med disse retningslinjer, gælder reglerne i § 5a og § 5b.

### **§ 5a. Lærere og børnehaveklasseledere**

Ansatte, der som personlig ordning har bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning, og som er indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3, er i pensionsmæssig henseende indplaceret i skalatrinforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 40 for lærernes vedkommende og i skalatrinsforløbet 21, 23, 25, 27, 28, 29, 30 og 31 for børnehaveklasseledernes vedkommende. Den hidtidige anciennitet samt oprykning bevares i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

Ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønnings, er i pensionsmæssig henseende som hidtil indplaceret på det skalatrin, som den pågældende aflønnes efter ved pensionsbegivenhedens indtræden.

*Stk. 2.* Ved pensionering beregnes pensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

#### ***Supplerende pensionsordning***

*Stk. 3.* Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, efter § 5, stk. 2-3, jf. aftale af 18. maj 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste tillæg. Pensionsbidraget udgør 15,79 procent.

Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være egetbidrag og 2/3 for at være arbejdsgiverbidrag.

*Stk. 4.* Med virkning fra 1. august 2003 udgør pensionsbidraget 17 pct.

*Stk. 5.* Skolen indbetaler det supplerende pensionsbidrag til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal god-

kendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

### **§ 5b. Ledere omfattet af intervallønssystemet**

For ledere der som personlig ordning omfattet af en tjenestemandslignende pensionsordning (tilsagnsordning) udgør den pensionsgivende løn, lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn, jf. organisationsaftalens § 10.

*Stk. 2.* De i stk. 1 nævnte ansatte er omfattet af aftale om alderens betydning i forbindelse med omklassificering. Lønaftaler, der kan sidestilles med individuelle omklassificeringer, og som efter stk. 1 indebærer højere pensionsmæssig indplacering af ansatte, der er fyldt 60 år på lønftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har først virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem lønftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden. Indtil denne betingelse er opfyldt, udgør den pensionsgivende løn lønnen på det skalatrin, den ansatte ville have været indplaceret på efter den sene- ste lønftale, der opfylder ovennævnte kriterium.

#### ***Supplerende pensionsordning***

*Stk. 3.* Som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning kan det aftales, at forskellen mellem den pensionsgivende løn, jf. stk. 1, og den aftalte intervalløn, jf. organisationsaftalens § 10, helt eller delvist gøres pensionsgivende.

Af denne del indbetales pensionsbidrag, jf. aftale af 18. maj 1995 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om pensionsbidrag af visse faste til- læg. Pensionsbidraget udgør 15,79 pct. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være egetbidrag og 2/3 for at være arbejdsgiverbidrag.

*Stk. 4.* Med virkning fra 1. august 2003 udgør pensionsbidraget 17,0 pct.

*Stk. 5.* Skolen indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af over- enskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.



## **§ 6. Ikrafttræden**

Protokollatet har virkning fra 1. april 2002.

*Stk. 2.* Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**

## **Bestemmelser om overgangsordning for allerede ansatte, der pr. 1. august 2000 overgik til nyt lønsystem eller bevarede skالاتrins aflønning jf. organisationsaftalerne af hhv. 9. december 1999 og 26. januar 2000**

Nedenstående bestemmelser er uændret i forhold til de to hidtil gældende organisationsaftalers § 3, litra E, stk. 1-6.

### **Overgangsordning for allerede ansatte**

#### *Ansatte der omfattes af nyt lønsystem*

Allerede ansatte lærere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37 og 39, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 24, 25, 27 eller 29 indplaceres som følger: Lærere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 24 eller 25, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin. Lærere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 27 eller 29, indplaceres på basislønskalaens 2. løntrin. Ovennævnte indplaceringer sker med bevarelse af lønancienniteten. Ved indplaceringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftale, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til litra C.

*Stk. 2.* Allerede ansatte børnehaveklasseledere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 21, 23, 25, 27, 28, 29 og 30, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 21, 23 eller 25, indplaceres som følger: Børnehaveklasseledere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 21, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin. Børnehaveklasseledere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 23, indplaceres på basislønskalaens 1. løntrin med et særligt tillæg på 3.600 kr. i grundbeløb, der bortfalder ved oprykning til basislønskalaens 2. løntrin. Børnehaveklasseledere, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 25, indplaceres på basislønskalaens 2. løntrin. Ovennævnte indplaceringer sker med bevarelse af lønancienniteten. Ved indplaceringen bortfalder hidtidige tillæg, medmindre tillægget videreføres efter denne aftale, eller der indgås ny aftale om tillæg i henhold til litra C.

*Stk. 3.* Såfremt indplacering efter henholdsvis stk. 1 og 2 inklusive undervisningstillæg efter bilag I medfører en lavere aflønning end hidtil, ydes der til udligning af lønforskellen et udligningstillæg. Udligningstillægget er personligt og bortfalder ved stillingsskift.

***Ansatte, der bevarer skalatrinsaflønning***

*Stk. 4.* Allerede ansatte lærere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 24, 25, 27, 29, 31, 35, 37 og 39, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 31, 33, 35, 37, 39, omfattes ikke af litra A - C og § 4, litra A, jf. dog stk. 8. De pågældende lærere omklassificeres pr. 1. august 2000 til skalatrinene 35, 36, 38 og 40. Indplacering sker som følger:

Lærere på skalatrin 31 indplaceres på skalatrin 35 med oprykning til trin 36 efter 2 år.

Lærere på skalatrin 33 indplaceres på skalatrin 35 med bevarelse af datoen for oprykning til højere løntrin.

Lærere på skalatrin 35 indplaceres på skalatrin 36 med bevarelse af datoen for oprykning.

Lærere på skalatrin 37 indplaceres på skalatrin 38 med bevarelse af datoen for oprykning.

Lærere på skalatrin 39 indplaceres på skalatrin 40.

*Stk. 5.* Allerede ansatte børnehaveklasseledere pr. 31. juli 2000 i skalatrinsforløbet 21, 23, 25, 27, 28, 29 og 30, der pr. 1. august 2000 ville være indplaceret på skalatrin 27, 28, 29 og 30, omfattes ikke af litra A-C og § 4, litra A, jf. dog stk. 8. De pågældende børnehaveklasseledere omklassificeres pr. 1. august 2000 ét skalatrin og aflønnes herefter i et lønforløb bestående af skalatrinene 28, 29, 30 og 31 med bevarelse af datoen for oprykning til højere løntrin.

*Stk. 6.* Ansatte, der ved denne aftales ikrafttræden er på orlov, indplaceres ved tilbagevenden efter reglerne i stk. 1-5.

## Oversigt over centralt aftalte tillæg til skalatrinsaflønnede *indtil 1. august 2004*

Nedenstående tillæg til skalatrinsaflønnede, jf. § 2 i protokollatet i bilag III, er gældende til og med 31. juli 2004, hvorefter centrale tillæg ydes efter organisationsaftalens § 5, stk. 1 (bilag I).

### Funktionstillæg til lærere og børnehaveklasseledere ved *frie grundskoler*

1. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

#### *Lærere*

650-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 timer	100,00 kr. pr. time
750 timer og derover	150,00 kr. pr. time

#### *Børnehaveklasseledere:*

0-599,9 timer	4,00 kr. pr. time
600-749,9 timer	10,00 kr. pr. time
750-799,9 timer	50,00 kr. pr. time
800-834,9 timer	100,00 kr. pr. time
835 timer og derover	150,00 kr. pr. time

For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse), jf. arbejdstidsaftalens § 5, stk. 4, udgør undervisningstillægget dog minimum 50,00 kr. pr. time i grundbeløb.

2. Med virkning fra *1. august 2003* ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

#### *Lærere:*

0-649,9 timer	2,50 kr. pr. time
650-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 timer	100,00 kr. pr. time
750 timer og derover	150,00 kr. pr. time

**Børnehaveklasseledere:**

0-749,9 timer	7,70 kr. pr. time
750-799,9 timer	50,00 kr. pr. time
800-834,9 timer	100,00 kr. pr. time
835 timer og derover	150,00 kr. pr. time

3. For medarbejdere, der er ansat både som lærer og som børnehaveklasseleder ved samme skole, udbetales der undervisningstillæg for det samlede timetal efter den skala, hvor pågældende har sin hovedbeskæftigelse.
4. Tillæg efter pkt. 1-3 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv., i henhold til aktivitetsplanen. Godtgørelse for yderligere undervisningstimer, herunder vikartimer, udbetales senest ved normperiodens slutning. Ved undervisning under en time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det forventede antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Det beregnede undervisningstillæg anvises løbende med 1/12 pr. måned. Ved fratræden reguleres undervisningstillægget i forhold til evt. yderligere undervisningstimer på grundlag af arbejdstidsopgørelsen.

5. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere for varetagelse af undervisning, til hvilken der ydes ekstra tilskud i henhold til Lov om frie grundskoler §§ 11 og 16 for følgende:
  - vidtgående specialundervisning
  - specialpædagogisk bistand
  - støtteundervisning i dansk for tosprogede elever.

Tillægget udgør 24,50 kr. i grundbeløb pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

Tillægget ydes alene for de timer, der forlods er godkendt i Undervisningsministeriet som ekstra støtteberettiget for den/de pågældende.

6. Til lærere der varetager en funktion som souschef, ydes et ikke-pensionsgivende særligt tillæg på 14.700 kr. i årligt grundbeløb.
7. Til lærere/overlærere i det tidligere FKKA-område samt inden for Frederiksberg og Københavns kommuner, som pr. 31. marts 1993 modtog kommunale løntillæg, ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb. Ved oprykning til skalatrin 40 forhøjes det særlige tillæg til 9.100 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget ydes som en personlig ordning.

### **Funktionstillæg til lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler**

8. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

640-699,9 timer	75,00 kr. pr. time
700-749,9 timer	100,00 kr. pr. time
750 timer og derover	150,00 kr. pr. time

Ved undervisning under en time ydes tillægget forholdsmæssigt. Der er ved fastsættelsen af tillægget taget hensyn til et med undervisningsomfanget øget behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen.

For lærere, der er ansat 3 måneder eller mere i en del af et skoleår, skal der ved ansættelsesforholdets ophør foretages en beregning af undervisningstillæggets størrelse på årsbasis. Beregningen af det samlede undervisningstillæg foretages på grundlag af det faktiske antal undervisningstimer i ansættelsesperioden samt antallet af arbejdsdage i ansættelsesperioden/skoleåret. Ved fratræden kommer det beregnede undervisningstillæg til udbetaling.

9. Til lærere ved efterskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 10.300 kr. i årligt grundbeløb (kostskoletillæg).

Med virkning fra **1. august 2003** forhøjes tillægget til 11.550 kr. i årligt grundbeløb.

10. Til lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 9.800 kr. i årligt grundbeløb.

Med virkning fra **1. august 2003** forhøjes tillægget til 11.550 kr. i årligt grundbeløb.

## **Eksempler på kriterier til anvendelse ved fastlæggelse af lønnen til ledere ved frie grundskoler, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler**

Formålet med lønsystemet for ledere ved de frie skoleområder er at skabe bedre sammenhæng mellem det konkrete stillingsindhold, kravene til stillingsindehaveren samt stillingsindehaverens kvalifikationer. Systemet har endvidere som formål at forbedre de lokale muligheder for rekruttering og fastholdelse af ledere.

Nedenfor er angivet en række eksempler på elementer som parterne anbefaler overvejet i forbindelse med lønfastsættelsen for den enkelte leder inden for de respektive lønintervaller.

- **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 uddannelsesprofil, herunder fordeling på uddannelser/uddannelsesniveauer, evt. kursusvirksomhed, evt. indtægtsdækket virksomhed
- antal ansatte
- antal og sammensætning af elever (f.eks. kostelever, specialundervisning mv.)

- **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 og opgaver
  - kursusvirksomhed
  - personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige tiltag
  - særlige og betydende ledelsesmæssige opgaver, fx i tilknytning til større byggesager
  - 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.

## Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler

Aftalen gælder for de lærerstuderendes praktik i følgende skoleformer: De frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler.

### Arbejdsopgaver i relation til de lærerstuderendes praktik

De lærerstuderendes praktikforløb består af praktiktimer, vejledningstimer, praktikundervisning samt alenepraktik, hvor de lærerstuderende alene varetager undervisningen i skoleperioden.

### 1. Praktikvederlag

Der ydes et praktikvederlag pr. lektion, hvor studerende deltager i lærerens undervisning af elever, på 33 kr. for hver deltagende lærerstuderende.

Praktikvederlaget dækker tilrettelæggelsen og gennemførelsen af praktiktimerne. I tilrettelæggelsen stiller praktiklæreren de lærerstuderende opgaver, der i sammenhæng med praktikforløbet og i et forløb med progression giver de lærerstuderende mulighed for at tilegne sig praktiske kundskaber og færdigheder af betydning for de studerendes uddannelse. Praktikvederlaget dækker således blandt andet praktiklærerens refleksion over og efterbehandling af de studerendes undervisning i praktiktimerne, herunder en kortvarig, spontan dialog som umiddelbar opfølgning på praktiktimerne.

### 2. Honorering af konkrete opgaver i relation til lærerstuderende i praktik

- a. En vejledningstime består af 60 minutter. Vejledningen omfatter både før- og eftervejledning af de lærerstuderende. Der betales for en arbejdstime pr. vejledningstime, idet der for hver 45 minutters vejledning pr. praktikhold beregnes yderligere 15 minutter, som dækker lærerens opgaver med kontakt til seminarieret.
- b. En praktikundervisningslektion udgør 45 minutter.
- c. I forbindelse med den afsluttende bedømmelse på 4. årgang afsættes til skriftlig udtalelse 1 time pr. studerende.

- d. For hvert praktikforløb i aleneperioden udbetales der et beløb på 3.500 kr. pr. lærerstuderende til lærere, der er frigjort fra undervisningsforpligtelsen, men som varetager særlige opgaver i relation til forløbet. Såfremt flere lærere varetager denne opgave, deles beløbet mellem dem. Beløbet deles forholdsmæssigt efter antallet af frigjorte timer medmindre andet aftales lokalt.

Lærerens timer til vejledning, praktikundervisning og skriftlig udtalelse indgår normalt ikke i arbejdstidsopgørelsen. Skolen kan dog beslutte, at de nævnte timer indgår i det omfang, de kan afholdes inden for lærerens årlige arbejdstid.

Såfremt timerne efter punkterne a.-c. opgøres uden for arbejdstidsaftalen, honoreres med arbejdstimesats II efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, jf. cirkulære af 17. januar 2001, dog således at b. praktikundervisningslektioner honoreres efter undervisningstimesats II.

Såfremt timerne efter punkterne a.-c. opgøres inden for arbejdstidsaftalen, udbetales differencen mellem lærerens timeløn og arbejdstimeløn efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning

### ***Cirkulærebemærkning***

*Såfremt timerne til praktikundervisning holdes uden for arbejdstidsopgørelsen, betales der for forberedelse.*

## **3. Praktikpulje**

Timer svarende til det antal timer, som de studerende alene varetager undervisningen i skoleperioden, dvs. er i alenepraktik, udgør praktikpuljen. Praktikpuljen fordeles blandt praktiklærerne det pågældende skoleår og indgår i skoletiden for praktiklærere.

Skolen beslutter praktikpuljens anvendelse inden for de opgaver, der vedrører praktik, herunder:

- Udvikling af praktikvirksomheden med seminariet
- Samarbejdsopgaver med seminarielærerne, herunder planlægning af hvorledes de frie skolers særlige egenart kan indgå i praktikundervisningen
- Samarbejdsopgaver om praktik med de øvrige praktiklærere med henblik på sikring af det fælles grundlag for praktikundervisningen, for vejledning af de lærerstuderende samt for den skriftlige udtalelse
  - Supervision mellem kollegaer med lærerstuderende i praktik
  - Særlig vejledning af studerende i praktik i forbindelse med introduktion af

aleneperioden

- Udviklingsaktiviteter og kompetenceudvikling mv. for praktiklærere
- Udvikling af evalueringsformer mv. i forhold til lærerstuderende i praktik
- Selvstudie i forhold til vejledning af og undervisning af lærerstuderende i praktik

***Cirkulærebemærkning:***

*De timer, som de 3. års lærerstuderende er i alenepraktik, samles i en pulje. Skolens ledelse fordeler puljen for hvert skoleår efter drøftelse med praktiklærerne. Timerne indregnes i lærernes årlige arbejdstimetotal efter arbejdstidsaftalens sædvanlige bestemmelser. Tilsvarende gælder for eventuelle mellemtimer m.m., der opstår for de lærere, der skulle have varetaget undervisningen i aleneperioden.*

#### **4. Ledelses- og koordineringsopgaver**

For ledelses- og koordineringsopgaver udbetales 7 kr. pr. praktiktide og pr. undervisningstime for hver deltagende lærerstuderende.

Beløb op til 16.000 kr. årligt samt 2/5 af det overskydende beløb ud over 16.000 kr. ydes som tillæg til skolens leder og souschef. 3/5 af beløb over 16.000 kr. ydes som tillæg til lærere m.fl. ved skolen, der under ansvar over for ledelsen har varetaget ledelses- og koordineringsopgaver. Skolens leder fastlægger fordelingen under hensyn til opgavefordelingen.

#### **5. Regulering mv.**

For vederlag og honorering efter ovenstående betales der særlig feriegodtgørelse (1,5 pct.).

Alle beløb i denne aftale er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

#### **6. Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen træder i kraft den 1. august 2002. Aftalen kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2005.

Samtidig ophæves aftale af 6. juli 1992 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation om tillæg mv. til tjenestemænd for varetagelse af lærerstuderendes praktik.

København den 20. juni 2002

Lærernes Centralorganisation  
E.B.

**Max Haugaard Nielsen**

Undervisningsministeriet  
P.M.V.  
E.B.

**Bente Ørum**

## Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark

**§ 1.** I følgende situationer har Deutscher Schule- und Sprachverein für Nord-schleswig og ikke skolen kompetencen for ansatte ved frie grundskoler:

- Ansættelse (over 3 måneder) af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- Afskedigelse af ledere, lærere og børnehaveklasseledere
- Pålæg om funktion i højere stilling
- Ydelse af tjenestefrihed

**§ 2.** Ansatte ved frie grundskoler, efterskoler og husholdnings- og håndarbejds-skoler, der under ansættelsen har tjenestefrihed fra en tjenstemandsstilling i Tyskland (Beamten), er ikke omfattet af organisationsaftalens

- §§ 15 og 16 om pension
- § 27 om jubilæumsgratiale

Det er lagt til grund, at de pågældende ikke herved stilles ringere.

**§ 3.** Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**



## **Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling**

**§ 1.** For lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling, gælder de i §§ 2-4 angivne fravigelser fra § 50 og § 51 i lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998 om arbejdsmiljø og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn m.v.

**§ 2.** Under deltagelse i lejrskoleophold, ekskursioner, skolerejser og lignende ses bort fra kravet om daglig hviletid.

*Stk. 2.* Såfremt lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, således at der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

**§ 3.** Ved aftenaktiviteter kan den daglige hviletid nedsættes 12 gange pr. skoleår for den enkelte lærer. 6 af de 12 gange kan hviletiden nedsættes, så aftenaktiviteten kan vare til kl. 22.00. De øvrige 6 gange kan hviletiden nedsættes uden begrænsning.

*Stk. 2.* De 12 ganges nedsættelse kan anvendes i forbindelse med bestyrelsesmøder, forældremøder, herunder klasseforældremøder, hytteture, fester, teaterture mv., idet dog bestyrelsesmøder og klasseforældremøder altid skal slutte kl. 22.00.

**§ 4.** Den centralt aftalte nedsættelse af den daglige hviletid kan udvides indtil i alt 20 gange uden tidsbegrænsning pr. skoleår for den enkelte lærer ved skriftlig aftale mellem skolens ledelse og organisationens lokale repræsentant, jf. arbejdstidsaftalens § 15.

**§ 5.** Denne aftale har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves protokollat af 9. december 1999 om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler bortset fra skoler med kostafdeling. Aftalen er en uændret gengivelse af det hidtidige protokollat.



Aftalen kan opsiges skriftligt af de underskrivende parter med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2005.

København, den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Finansministeriet

P. M. V.

E. B.

**Marianne Hansen**

## **Aftale om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler**

### **Cirkulære**

Arbejds miljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn fremgår af bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn mv.

Efter bekendtgørelsens § 3 skal den ansatte have en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Reglen er opfyldt, når der inden for de 24 timer, der går forud for arbejdets ophør, ligger en sammenhængende hvileperiode på 11 timer.

Efter bekendtgørelsens § 4 skal den ansatte inden for hver periode på 7 døgn have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbart tilslutning til en daglig hvileperiode.

Bekendtgørelsens regler om hvileperiode og fridøgn kan imidlertid fraviges ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter, jf. kapitel 5. På den baggrund har Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet indgået nedenstående aftale om fravigelse af de almindelige regler om hvileperiode og fridøgn for lærere ved efterskoler.

Ved anvendelsen af bestemmelserne i denne aftale indgår den undervisningstid og tilsynstid, som den ansatte forhindres i at varetage på grund af forlængelse af hviletiden, jf. § 3, stk. 2, i opgørelsen af den ansattes arbejdstid.

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft med virkning fra den dato, aftalen er underskrevet.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen  
Den 12. maj 2003

P.M.V.  
E.B.

**Marianne Hansen**

## Aftale

### § 1.

I forbindelse med de opgaver, der følger af efterskolens kostskoleform, kan den daglige hviletid inden for en ramme af 40 gange om året nedsættes til 8 timer i fornødent omfang. En sådan nedsættelse sker ved indgåelse af lokal aftale, jf. arbejdstidsprotokollatets § 16.

*Stk. 2.* Hviletiden kan ikke nedsættes to døgn i træk, medmindre dette sker i forbindelse med en weekend eller sønehelligdage.

### § 2.

Nattjeneste mellem kl. 23.00 og 7.00 anses for hviletid, hvad enten læreren opholder sig på skolen eller udfører nattjenesten fra sit hjem.

*Stk. 2.* En afbrydelse af hviletiden medfører, at hviletiden anses for afbrudt. Ved afbrydelse af hviletiden er den ansatte berettiget til mindst 8 timers uafbrudt hviletid efter afslutningen af den sidste arbejdsperiode, selv om den pågældende skulle have varetaget andre opgaver i denne periode.

### § 3.

Har den ansatte tjeneste i forbindelse med en weekend, således at der ikke kan ydes et fridøgn på mindst 24 timer inden for 7 døgn, har den ansatte i den efterfølgende weekend ret til en friperiode på mindst 48 timer i forlængelse af en daglig hvileperiode.

*Stk. 2.* I forbindelse med kostskoletilsyn, jf. § 9 i arbejdstidsprotokollatet, kan der ikke pålægges den ansatte mere end én nattevagt i en weekend (fra fredag kl. 23 til mandag kl. 06) for den enkelte ansatte, medmindre den ansatte er indforstået hermed.

### § 4.

Under deltagelse i lejrskoler, ekskursioner, skolerejser o.l. kan der ses bort fra kravet om daglig hviletid. I det omfang læreren ikke får hvileperioder under lejrskoleophold o.l., skal læreren umiddelbart ved hjemkomsten have tilsvarende kompenserende hvileperioder og fridøgn.

*Stk. 2.* Hvis lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det egentlige fridøgn, således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn.

**§ 5.**

Ved fravigelse af de almindelige regler om hvileperiode og fridøgn skal den ansatte efterfølgende have kompenserende hvileperioder og fridøgn, jf. bekendtgørelsens § 27.

**§ 6.**

Aftalen har virkning fra den dato, aftalen er underskrevet.

Aftalen kan opsiges skriftligt af de underskrivende parter med 3 måneders varsel, dog tidligst den 31. marts 2005.

København den 12. maj 2003

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Marianne Hansen**

Cirkulære af 12. maj 2003

Perst. nr. 039-03

PKAT nr. 0223, 0230, 0237 og 0241

J.nr. 01-333/51-5

Pris: 50,00 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