

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

LÆRERNES CENTRALORGANISA-
TION

**FORHANDLINGS PROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2008
INDEN FOR
LÆRERNES CENTRALORGANISATIONS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	4
2. Arbejdstid	4
3. Løn	5
4. Lokal løndannelse	7
5. Pension	8
6. ATP	9
7. Gruppeliv	9
8. Kombinationsbeskæftigelse	9
9. Arbejdstidsbestemte særydelser	9
10. Praktikaftale	10
11. Grundløn for ledere	11
§X Grundløn	11
§XA Lokal indplacering på grundløn i overenskomstperioden	11
12. Overenskomstens dækningsområde	12
13. Hovedaftaler	12
14. Tjenestemænd	12
15. Afslutning	13
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	14
Bilag 2. Principskitse til indhold/elementer i den centrale arbejdstidsaftale for folkeskolelærere	14
1. Årsnorm (skoleåret)	15
2. Årlig bruttoarbejdstid 1924 timer	15
3. Beskrivelse af undervisning og undervisningsopgaven	15
4. Fastlæggelse af undervisningsopgaven	15
5. Definition af andre opgaver.....	16
6. Fastlæggelse af andre opgaver	17
7. Opgaveoversigt.....	17
8. Arbejdstidens placering.....	17
9. Tilstedeværelse.....	17

10.	Ændringer i løbet af skoleåret	17
11.	Til- og fratræden	18
12.	Fravær	18
13.	Mer- og overarbejde	18
14.	Opsigelse af lokale arbejdstidsaftaler	18
15.	Tillidsrepræsentantens rolle	18
16.	Ikrafttræden	18
Bilag 3.	19
	Efter-/videreuddannelse	19
	Uddannelse der bevilges orlov til	19
	Uddannelse der gennemføres på enkeltstående dage	19
	Regioner med lokal arbejdstidsaftale efter 2008-modellen	19
	Regioner uden lokal arbejdstidsaftale efter 2008-modellen	20
Bilag 4: Aftale om lokal løndannelse	21
Bilag 5: Kombinationsbeskæftigelse	22
Protokollat 1	29
Protokollat 2	33
Bilag - Notat om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet (Folkeskoleafdelingen og Folkeoplysningsafdelingen) af 6. januar 2004	34
Bilag 6. Praktikaftale	37
§ 3. Vejledningsgodtgørelse	37
	[O.08]Stk. 1	37
§ 4. Praktikundervisningstimer	37
	[O.08]Stk. 1	37
§ 5. Udtalelse	38
	[O.08]Stk. 1	38
BILAG 7.	39
Stillingsbetegnelser og grundlønninger i 2005-overenskomsterne samt indplacering på grundløn pr.?	39
Bilag 8: puljer mv.	40

Dato: Den 06-03-2008
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Lærernes Centralorganisation (LC) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden den 01-04-2008 – 31-03-2011 på nedenstående vilkår, idet der henvises til det indgåede forlig den 02-03-2008 mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

2. Arbejdstid

2.a. Ny central arbejdstidsaftale

Parterne er enige om at indgå en central aftale om lokale arbejdstidsaftaler.

Aftalen indgås på baggrund af Principskitse til indhold/elementer i den centrale arbejdstidsaftale for folkeskolelærere til brug for lokale arbejdstidsaftaler.

Principskitsen fremgår af bilag 2.

Regionen og den lokale kreds af Danmarks Lærerforening/Socialpædagogernes Landsforbund forpligtes til at forhandle en lokal arbejdstidsaftale, som omfatter et pligtigt undervisningstimental samt omregningsfaktorer. Forhandlingerne føres med udgangspunkt i regionernes nuværende opgaver og opgavernes omfang, herunder undervisningsomfang.

Hvis de lokale parter ikke kan blive enige om overgang til en lokal arbejdstidsaftale efter aftalen, gælder den nuværende aftale fortsat.

Den centrale aftale afskærer ikke de lokale parter for i stedet at anvende rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Erfaringerne fra de indgåede lokalaftaler indgår i grundlaget for forhandlingerne om arbejdstid i de næste overenskomstforhandlinger.

I forlængelse af ovenstående er parterne enige om at indgå tilsvarende arbejdstidsaftale for voksenspecialundervisningen. Aftalerne skal tilpasses de særlige forhold, der gælder for dette område.

Hvis man indgår en lokal arbejdstidsaftale inden for den centrale aftale for lærere i folkeskolen forudsættes det, at der samtidig indgås en tilsvarende lokal arbejdstidsaftale for børnehaveklasselederne.

2. b. Implementering af seniorbonus

Efter protokollatet om seniorpolitiske initiativer indgået mellem KTO og RLTN udbetales der seniorbonus under visse betingelser. Såfremt en medarbejder vælger at konvertere seniorbonus til seniordage håndteres seniordage svarende til omsorgsdage.

2.c. Efter og videreuddannelse

Parterne er enige om en vejledning om tid til deltagelse i efter/videreuddannelse, der træder i kraft ved udsendelsen af overenskomsten. Vejledningen fremgår af bilag 3.

3. Løn

Med mindre andet fremgår nedenfor er alle tillæg anført som årlige pensionsgivende tillæg i 31-03-2000 niveau. Tillæggene reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden. Omkostningsberegninger med fuldt gennemslag indebærer alle 10% reduktion.

Ændringerne i § 3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f, 3g, 3h, 3j, 3k og 3l sker med virkning fra den 01-04-2009.

3.a Lærere på grundløn

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 28 til løntrin 30 + 3.000 kr. Kvalifikationsløn løntrin 32 til løntrin 34 + 3.000 kr. (efter) 4 år. Kvalifikationsløn løntrin 37 til løntrin 39 (efter 8 år). Der indføres et nyt kvalifikationsløntrin lig med løntrin 39 + 10.000 kr. (efter 12 år).

Indplacering på ny grundløn og ny kvalifikationsløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte:

3.b. Lærere på personlig ordning (Kombinationsløn).

For lærere omfattet af § 9 i overenskomsten gælder følgende:

For lærere/overlærere aflønnet på løntrin 40 eller lavere hæves lønnen med 2 løntrin.

For ansatte aflønnet på løntrin 41 hæves lønnen med 1 løntrin samt et tillæg på 6.400 kr.

På det tidspunkt, hvor vedkommende lærer efter det hidtidige centrale lønforløb ville være oprykket til løntrin 42 sker oprykning til løntrin 42 + 13.000 kr.

For ansatte aflønnet på løntrin 42 hæves med et tillæg på 13.000 kr.

For tjenestemandsansatte lærere omfattet af bestemmelsen indbetales pensionsbidrag af tillæg til (d)en supplerende pensionsordning. Læreren kan i stedet vælge at få pensionsbidraget udbetalt.

For lærere, der før 01-04-1993 har været aflønnet som lærer/overlærer i statens lønramme 18/26/28, og som i dag er indplaceret på løntrin 43 gives et tillæg på 13.000 kr.

For tjenestemandsansatte lærere, omfattet af denne bestemmelse, indbetales pensionsbidrag af tillæg til (d)en supplerende pensionsordning. Læreren kan i stedet vælge at få pensionsbidraget udbetalt.

3. c. Børnehaveklasseledere på grundløn

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 25 til løntrin 27 + 2.000 kr. Kvalifikationsløn løntrin 28 til løntrin 30 + 2.000 kr.. Kvalifikationsløn løntrin 30 til løntrin 32 (efter 8 år). Der indføres et nyt kvalifikationstrin lig med løntrin 32 + 7.000 kr. (efter 12 år).

Indplacering på ny grundløn og nye kvalifikationslønttrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

3 d. Børnehaveklasseledere på personlig ordning (kombinationsløn)

Børnehaveklasseledere aflønnet i lønforløbet bestående af løntrinene 30,31,32 og 33 omklassificeres til 32,33,34 og 35.

3.e Tillæg til (skole)konsulenter

For konsulenter hæves grundlønnen med fuldt gennemslag fra løntrin 44 til løntrin 44 + 12.000 kr.

3.f Tillæg til skolepsykologer

For skolepsykologer hæves grundlønnen med fuldt gennemslag fra løntrin 44 til løntrin 44 + 7.000 kr.

3.g. Ernærings- og husholdningsøkonomer

Til ernærings- og husholdningsøkonomer ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

3.h. Tillæg til ledere

Ledere ydes et tillæg på 10.000 kr.

3.i. Forlængelse af midlertidigt tillæg

Til lærere/overlærere, børnehaveklasselærere og ernærings- og husholdningsøkonomer ydes i perioden 01-04-2008 indtil 01-04-2009 et tidsbegrænset tillæg på 3.345 kr. Tillægget bortfalder pr. 01-04-2009.

3.j. Autorisationstillæg til skolepsykologer

Autorisationstillægget i læreroverenskomstens § 8, stk. 7, forhøjes fra 31.000 kr. til 34.900 kr.

3.k. Skal-tillæg for flere/skiftende arbejdssteder

Bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 5, sidste afsnit udvides til også at omfatte lærere og børnehaveklasseledere på børneskoler.

3.l.

Funktionstillægget for lærere ved døgninstitutioner med intern skole hæves fra 25.500 kr. til 27.800 kr., jf. overenskomstens § 7, stk. 4.

3.m. Lokal løndannelse OK-05 – manglende udmøntning

I forbindelse med, at midlerne fra det tidsbegrænsede tillæg på 3.345 kr. gøres permanent, vil LC frafalde alle ikke afsluttede sager vedrørende manglende udmøntning af lokale lønmidler i 2007.

4. Lokal løndannelse

Der afsættes 2,5% af lønsummen (01-10-2007-niveau) til lokal løndannelse til ledere og 1,6% af lønsummen til basispersonale. Midlerne fordeles således, at 1,25 % af lønsummen for ledere og 0,8% af lønsummen for basispersonale afsættes pr. den 01-04-2009 og 1,25% af lønsummen for ledere og 0,8% af lønsummen for basispersonale afsættes pr. den 01-04-2010.

Der henvises endvidere til bilag 4, hvor ændringer af aftalen om lokal løndannelse fremgår.

For RLTN og LC er det et fælles mål, at resultatet af overenskomstforhandlingerne medvirker til at styrke skolerne og institutionerne som attraktive arbejdspladser, bla. a. for at løse den aktuelle rekrutteringsudfordring. Det gælder også i forhold til udmøntningen af midlerne til lokal løndannelse.

Den eksisterende aftale om gennemsnitlønsgaranti fornyes med eventuelle nødvendige tilpasninger til den regionale struktur.

Det aftales mellem parterne, hvilken gennemsnitlønsgarantigruppe, som de ansatte efter nærværende aftale skal være omfattet af pr. den 01-04-2008.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse fornyes med følgende ændringer:

- Ledergrupperne udgår af udmøntningsgarantien.
- Udmøntningsgarantien videreføres uændret, bortset fra visse tekniske justeringer samt at engangsvederlag og resultatløns ikke indgår.

RLTN og LC er enige om, jf. pkt. 2a, at indgå en central aftale om lokale arbejdstidsaftaler. Målet er blandt andet via smidige planlægningsbestemmelser og mindre registrering at mindske bureaukratiet og øge fleksibiliteten. Indenfor den nye centrale arbejdstidsaftale er der ikke samme grundlag for at opgøre arbejdstidsbestemte tillæg m.m. Den lokale løndannelse kan sammen med værdien af de arbejdstidsbestemte tillæg anvendes til at kompensere for de arbejdstidsbestemte tillæg, som derved mistes. Nye lokale tillæg kan desuden gives for den øgede fleksibilitet, som opnås med den nye arbejdstidsaftale.

Også i regioner, hvor det ikke måtte lykkes at implementere den nye arbejdstidsaftale, kan eksempelvis en lokal aftale om tillæg til erstatning for de arbejdstidsbestemte tillæg medvirke til at mindske bureaukratiet.

I forlængelse af kommunalreformen kan der flere steder være behov for at harmonisere de sammenbragte lønniveauer, herunder tilpasse hidtidige forhåndsaftaler. Midlerne afsat til lokal løndannelse kan ligeledes anvendes hertil.

RLTN og LC har desuden sat særligt fokus på at forbedre vilkårene for nyuddannede og nyansatte lærere. Den lokale løndannelse kan også anvendes til at understøtte denne målsætning lokalt.

5. Pension

Følgende tillæg gøres pensionsgivende pr. 01-04-2010 for tjenestemænd og overenskomstansatte i det omfang, de ikke allerede er det:

a. Tjenestemandsaftalens § 5 stk. 4

Lærere/overlærere ved intern skole: 25.500 kr.

Lærere/overlærere/børnehaveklasseledere: 27.800 kr.

Lærere med stedfortræderfunktion: 15.400 kr.

b. Tjenestemandsaftalens § 5, stk. 5

Lærere/overlærere: 28.300 kr.

Lærere med stedfortræderfunktion: 15.400 kr.

c. Tjenestemandsaftalens § 7, stk. 3

Lærere/overlærere: 27.800 kr.

Stillinger 18/26/28 på løntrin 43: 25.000 kr.

d. Tjenestemandsaftalens § 7, stk. 4

Lærere/overlærere: 28.300 kr.

lærere 18/26/28 på trin 43: 25.500 kr.

Overenskomstens § 7, stk. 4 og 5.

Stedfortræderfunktion: 15.400 kr.

For tjenestemænd sker indbetaling af pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Pensionen for lærere ved døgninstitutioner med intern skole (overenskomstens §11, stk. 3), andet afsnit, hæves pr. 01-04-2010 fra 14,2% til 15,0%.

Pensionsbidraget kan i øvrigt inden for rammerne af den lokale løndannelse og ved lokal aftale forhøjes individuelt.

Parterne er enige om, at målet på sigt er at hæve pensionen til 17,3%.

6. ATP

Der er enighed om, at ATP skal forhøjes fra C-sats til A-sats. Udgiften hertil fordeles over 3 overenskomstperioder.

Merudgift i denne overenskomstperiode: 0,17 mio. kr.

7. Gruppeliv

7.a. Nærmeste pårørende

I gruppelivsaftalens § 3 indsættes en bemærkningstekst vedrørende nærmeste pårørende, der er gældende fra 01-07-2008:

Bemærkninger:

Nærmeste pårørende er i henhold til forsikringsaftalelovens § 105 s:

1. Ægtefælle/registreret partner
2. Samlever, der lever sammen med den forsikrede på fælles bopæl, og som venter, har, eller har haft barn sammen med den forsikrede, eller som har levet sammen med den forsikrede i et ægteskabslignende forhold på den fælles bopæl i de sidste 2 år før dødsfaldet.
3. Livsarvinger
4. Arvinger i henhold til testamente
5. Øvrige arvinger (forældre og bedsteforældrelinjen).

7.b. Midlertidig forhøjelse af indbetalingen

Gruppelivsaftalen er en fællesaftale mellem RLTN, KL og LC.

Forliget mellem LC og KL overføres i relevant omfang til nærværende overenskomstområde. Gruppelivspræmien vil i perioden fra juni 2008 til og med marts 2011 være omkring 106 kr. Den endelige gruppelivspræmie fastsættes af Forenede Gruppeliv.

8. Kombinationsbeskæftigelse

Der er enighed om at gennemføre en række redaktionelle ændringer, som vil forenkle og skabe større klarhed i aftalen, hvilket fremgår af bilag 5.

Stillingtagen til aftalens protokollat 1 udestår og vil ske sammen med de øvrige parter i aftalen (KL og Staten). Kan der ikke opnås enighed med de øvrige aftalparter, gælder den nuværende aftale.

9. Arbejdstidsbestemte særydelser

Forhøjelse af arbejdstidsbestemte tillæg gennemføres svarende til de forhøjelser, der aftales i forbindelse med fornyelse af Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet mellem RLTN og Dansk Metal m.fl. Parterne er enige om at afsætte 4,5% af særydelsessummen til formålet.

10. Praktikaftale

Aftale om praktik i uddannelsen til lærere i folkeskolen ændres på følgende punkter:

1.

De indledende bemærkninger bortset fra "arbejdsopgaver under skoleperioden" samles i et bilag til aftalen.

2.

I indledningen til aftalen indarbejdes følgende enighed: Seminariernes studieordninger fordrer mangeartede opgaver og ordninger og kan løses indenfor aftalen. Det forudsætter, at det i forbindelse med drøftelserne med seminariet afdekkes, hvilke ønsker uddannelsesstedet har, med henblik på at afklare, hvilken af aftalens kategorier aktiviteterne falder ind under.

3.

Aftalens dækningsområde indskrænkes til RLTN's forhandlingsområde.

4.

Aftalens regler gælder, med mindre der indgås lokalaftale.

5.

I aftalens indledning erstattes afsnittet "Arbejdsopgaver under skoleperioden" med følgende tekst:

I forbindelse med planlægningen af praktikperioden drøfter skoleledelsen og læreren, hvordan opgaverne i relation til praktikstedet løses bedst muligt, herunder hvilke opgaver i relation til praktikken, læreren skal løse:

- Selvstudie i forhold til vejledningsopgaver, supervision mv.
- Udvikling af praktikperioden med seminariet
- Samarbejdsopgaver vedrørende praktik med de andre lærere/seminarielærere
- Flere praktiklæreres fælles udviklingsaktiviteter, kompetenceaktiviteter mv. i forhold til vejlederrollen
- Udvikling af evalueringsformer mv. i forhold til lærerstuderende i praktik

Det afklares i dialog mellem skoleledelse og lærer, hvornår opgaverne bedst løses under hensyn til kvaliteten i praktikvirksomheden.

I aleneperioden har læreren således mulighed for at løse andre opgaver, som fremgår af lærerens opgaveoversigt/aktivitetsplan, i de tilfælde hvor de praktikrelaterede opgaver mest hensigtsmæssigt løses på andre tidspunkter.

6.

Aftalens nuværende §§ 3-5 erstattes af vejledningen i bilag 6.

11. Grundløn for ledere

I overenskomsten og i tjenestemandsaftalen indsættes nedenstående bestemmelser vedr. grundløn for ledere:

§X Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/ nyansat leder.

Stk. 2

For ledere og mellemledere gælder følgende grundlønninger:

Løntrin
46
48
49
50

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale, jf. § x, stk. 1.

Bemærkning:

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter x, er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.

§XA Lokal indplacering på grundløn i overenskomstperioden

Stk. 1

Pr. 01-04-2009 ydes alle et tillæg på 10.000 kr., se bilag 7 og afsnit 3 h.

Stk. 2.

Pr. 01-04-2009, hvor der er lokale midler til rådighed, aftaler de lokale parter indplacering af lederne i den nye grundlønsmode, jf. § x, stk. 2.

Bemærkning:

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering.

Stk. 3

Ved lokal indplacering på grundløn bevarer lederne som minimum deres hidtidige samlede løn (grundløn, se bilag 7, funktions- og kvalifikationsløn). Lederne bevarer retten til indplacering på minimum samme løntrin som hidtil.

Bemærkning:

Ved indplacering på grundløn aftales den fremtidige sammensætning af lønnen grundløn og/eller funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.

Stk. 4

Ledere, der er ansat i særligt klassificerede stillinger, omfattes ikke af stk. 1-3. De pågældende fortsætter deres personlige lønordninger, indtil der lokalt indgås aftale om indplacering på grundløn efter § x, stk.2.

12. Overenskomstens dækningsområde

a.

Overenskomsternes/aftalernes geografiske dækningsområde tilrettes, således at de er i overensstemmelse med Finansministeriets bekendtgørelse af den 12-12-2006 om Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Det betyder, at følgende skal fremgå de relevante steder:

Overenskomsten/aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Overenskomsterne/aftalerne gælder for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

b.

Den nuværende beskrivelse af overenskomstens faglige dækningsområde i §1, stk.1, fortsætter uændret, idet pkt. 5 (AVU), og pkt. 9 (private initiativtagere) udgår, og kompenserende specialundervisning af voksne på sygehuse indføres.

13. Hovedaftaler

Der er enighed om, at RLTN og Lærernes Centralorganisation i den kommende overenskomstperiode forhandler en ny hovedaftale med henblik på en tilpasning til den nye regionale struktur.

14. Tjenestemænd

Overenskomstresultatet gælder også for tjenestemænd, der hvor det relevant.

15. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet, og at samtlige krav er afhandlet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle og modernisere teksterne. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31-03-2008, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 8 er anført de puljer m.v., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 06-03-2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne samt ved almen voksenuddannelse af den 10-03-2006 med tilhørende protokoller A-D
- Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. af den 18-07-2005
- Aftale om gruppelevsforikring af den 08-12-2005
- Aftale om tjenestemandsansættelse af 21-04-2006 af ledere og lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne samt ved almen uddannelse
- Aftale af 12-12-2005 om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
- Overenskomst af 10-03-2006 for ernærings- og husholdningsøkonomer

Bilag 2. Principskitse til indhold/elementer i den centrale arbejdstidsaftale for folkeskolelærere

RLTN og Lærernes Centralorganisation har haft et stort ønske om at indgå en ny arbejdstidsaftale, som skaber bedre rammer for kvaliteten i undervisningen og som udvikler folkeskolen som arbejdsplads.

Parterne har derfor indgået en central aftale til brug for lokale arbejdstidsaftaler, hvor målet er at fremme den faglige dialog på skolen og afskaffe bureaukratiet i arbejdsplanlægningen.

En styrkelse af lærerens professionelle ansvar er afgørende for undervisningens kvalitet. Anerkendelse af lærerens professionalismisme og engagement er med til at gøre lærerarbejdet attraktivt og styrke fagets status. Det skal medvirke til at rekruttere velkvalificerede unge til lærerfaget.

En klar og tydelig ledelse er afgørende for skolens udvikling og lærernes trivsel. Lederen skal sætte mål og give retning for lærernes professionelle virke. Lederen skal have rum og redskaber til at udøve ledelsesopgaven i forhold til lærerens muligheder for at lave god undervisning.

For at opnå dette tager denne aftale udgangspunkt i en samlet ramme om undervisningsopgaven. Rammen skal sikre, at der er den nødvendige tid til at løse opgaven kvalificeret. Denne ramme udfyldes som udgangspunkt af læreren og lærerteamet med det sigte at skabe den optimale undervisning for eleverne. Det sker indenfor skolens og regionens prioriteringer. Ledelsen og lærerne er løbende i dialog om mål og resultater i undervisningen. Hermed styrkes både lærernes professionelle ansvar og skolens ledelse i forhold til kerneopgaven: undervisning af høj kvalitet.

Aftalen skal minimere bureaukratiet og skabe fleksible rammer for prioriteringer og omprioriteringer for såvel lærere som ledere. Den skal give muligheder for at tilpasse arbejdsopgaverne til den aktuelle undervisningssituation og dermed skabe en bedre arbejdsituation for såvel lærere som ledere.

RLTN og LC er enige om disse målsætninger og vil i fællesskab påtage sig et ansvar for, at de bliver realiseret i skolens dagligdag. Det sker bl.a. gennem en fælles introduktion af aftalen og opfølgning og evaluering af tilfredsheden med aftalen blandt lærere og ledere.

1. Årnorm (skoleåret)

Udgangspunktet er en årnorm svarende til et skoleår. Muligheden for at regionen/skolelederen som i dag kan fastsætte en kortere normperiode opretholdes.

2. Årlig bruttoarbejdstid 1924 timer

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsansatte 1924 timer, inkl. ferie og søgne-helligdage.

Aldersreduktion: For lærere, der er fyldt 60 år og anmoder herom, reduceres arbejdstiden med 25 minutter for hver 60 minutters undervisning.

3. Beskrivelse af undervisning og undervisningsopgaven

Undervisningsopgaven består af undervisning og opgaver i tilknytning til undervisning

- Beskrivelse af undervisning (klassisk undervisningsbegreb)
 - Klasse-, hold- og individuel undervisning i fagene
 - Vikartimer
 - Undervisning på lejrskoler og ekskursioner
- Det udmeldte årlige undervisningstimetotal lægges ind i lærerens opgaveoversigt som de undervisningstimer, læreren skal læse i skoleåret. Ledelsen fastlægger i samarbejde med lærerne principper og rammer for placeringen af undervisningstimerne (evt. grundskema).

- Beskrivelse af opgaver i tilknytning til undervisning
 - Forberedelse og efterbehandling af undervisning alene eller sammen med andre
 - Samarbejde og udvikling uanset form om alle forhold vedrørende undervisningen og øvrige opgaver i relation til undervisningen med alle relevante parter: lærere, ledelse, andre faggrupper, forældre
 - Praktik, brobygning, introduktionsforløb
 - Faglig ajourføring
 - Klargøring og tilfældige forlængelser af skoledagen
 - Opgaver ml. undervisningsopgaver
 - Andre opgaver i tilknytning til undervisningen

4. Fastlæggelse af undervisningsopgaven

Aftalen tager udgangspunkt i, at den indeholder et pligtigt undervisningstimetotal, som tilpasses, når læreren skal løse andre opgaver.

Lokalt fastsættes en omregningsfaktor for:

- **Undervisning**

Under hensyn til de lokale forhold kan der lokalt fastsættes en lavere omregningsfaktor (**y**) for særlige undervisningsformer fx holdundervisning, lærerordninger og midlertidige tilfældige vikartimer.

- **Nyuddannede lærere (z)**

Med henblik på at lette overgangen til lærerjobbet fastsættes for "nyuddannede lærere", dvs. lærere som har indtil 2 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til lærer, en omregningsfaktor, som sikrer nedsættelse af det pligtige undervisningstimal med 30 timer årligt for en fuldbeskæftiget lærer.

Den samlede undervisningsopgave indgår i tidsopgørelsen således, at 1 undervisningstime udløser x, y eller z timer til opgaverne i tilknytning til undervisningen.

5. Definition af andre opgaver

Andre opgaver er opgaver, som ikke ligger i undervisning og opgaver i tilknytning til undervisning, bortset fra de specifikt nævnte (klasselærerfunktion og lejrskoler):

- Deltagelse i møder fælles for alle lærere, fx pædagogisk råd og pædagogiske dage
- Medarbejdersamtaler
- Efter- og videreuddannelse
- Tillidshverv, fx TR, MED, skolebestyrelse
- Konkrete opgaver eller funktioner, fx skolebibliotek, vejlederopgaver, konsulentopgaver, tilsynsopgaver o.lign.
- Deltagelse i udviklingsprojekter/udvalgsmøder uden for egen skole, fx deltagelse i regionale el. tværregionale udviklingsprojekter og regionale udvalg
- Pædagogisk/administrative opgaver, fx skemalægning, vikardækning
- Deltagelse i møder og udvalg vedrørende skolens virksomhed, fx skolens værdigrundlag og indsatsområder, samt skolens generelle drift, fx økonomi- og legepladsudvalg
- Klassekontaktlærerfunktion*
- Lejrskoler (supplerende udover den planlagte undervisning)**
- Afgangsprøver og censur**

* For så vidt angår klassekontaktlæreropgaven er udgangspunktet tilbagefaldsbestemmelsen i bilag C.

** Under hensyn til de lokale forhold kan man aftale, at disse opgaver og tiden hertil flyttes til kategorien "Opgaver i tilknytning til undervisningen" jf. punkt 3. Hvis afgangsprøver og censur placeres under "andre opgaver", gælder det nu gældende protokollat 5 – "Særlige regler ved afvikling af mundtlige udtræksprøver ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve".

6. Fastlæggelse af andre opgaver

Andre opgaver indgår i tidsopgørelsen med 1 = 1. Der skal ved tidsfastsættelsen tages højde for hele opgavens omfang.

Skolelederen fastsætter i dialog med læreren det forventede tidsforbrug til en opgave på baggrund af en beskrivelse af denne. Læreren har mulighed for at opgøre tidsforbruget svarende til timerammer.

Der er mulighed for at skolelederen og TR indgår aftale om akkorder for andre opgaver.

Det nuværende bilag 1 om tilbagefaldsbestemmelser bortfalder dog ikke for så vidt angår klasselærere.

7. Opgaveoversigt

- Der udarbejdes en opgaveoversigt, som overordnet angiver de opgaver (undervisningsopgaver og andre opgaver), læreren påtænkes at løse i det kommende skoleår
- Opgaveoversigten bliver til på baggrund af en dialog med ledelse og lærere
- Skolelederen fordeler i sidste ende arbejdsopgaverne blandt lærerne
- Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse, jf. pkt. 10.
- Opgaveoversigten indebærer et løntilsagn for den enkelte lærer.

8. Arbejdstidens placering

- Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage
- Den daglige arbejdstid, herunder undervisningen, skal så vidt muligt være samlet, så lærerne kan anvende arbejdstiden hensigtsmæssigt. Elevernes skoledag, herunder pauser og frikvarterer, fastlægges under hensyn til, at der i videst muligt omfang er sammenhæng i læreprocesserne.
- Antallet af arbejdsdage er 209 dage, medmindre andet aftales lokalt.

9. Tilstedeværelse

- Det skal fremgå af aftalen, at alle arbejdsopgaver kan gøres til genstand for tilstedeværelse på skolen. Forudsat det giver mening i forhold til arbejdsopgaverne, og at de fysiske rammer er i orden.
- Det overlades til skolerne at finde ud af, hvordan det skal foregå. Lederen kan bede lærer/team komme med et oplæg til plan for tilstedeværelse. Den endelige plan bliver til i dialog mellem ledelse og lærer/team. Skolelederen fastlægger i sidste ende planen for tilstedeværelse.

10. Ændringer i løbet af skoleåret

- Det skal fremgå af aftalen, at skolelederen efter drøftelse med læreren kan foretage omprioriteringer af lærerens arbejdsopgaver, når der opstår behov herfor.
- Arbejdsopgavernes indhold, sammensætning og omfang kan ændres på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer/team, herunder skal konsekvenser af ændringer drøftes

- Skolelederen fastlægger i sidste ende arbejdsopgavernes indhold, sammensætning og omfang
- Hvis andre opgaver ændres til undervisning skal der afsættes tid svarende til omregningsfaktoren og tilsvarende omvendt.

11. Til- og fratræden

Det skal fremgå af aftalen, hvordan arbejdstiden håndteres ved til - og fratræden i løbet af skoleåret. For arbejdsopgaver, som ikke er jævnt fordelt over skoleåret, foretages en konkret vurdering af den afviklede arbejdsomængde.

12. Fravær

Svarende til § 10 i arbejdstidsaftalen, med nødvendige tilpasninger.

13. Mer- og overarbejde

- Opgørelse af arbejdstiden ved normperiodens afslutning
 - Deltidsansatte
 - fuldtidsansatte
- Håndtering af
 - Planlagt overtid, det aftales med læreren, om overtiden skal udbetales løbende eller afvikles i en efterfølgende normperiode
 - Løbende opstået overtid
- Lærere kan ikke få overtidsbetaling i de skoleår, de får aldersreduktion

14. Opsigelse af lokale arbejdstidsaftaler

De lokale arbejdstidsaftaler gælder for et skoleår, med mindre andet aftales lokalt.

I overenskomstperioden 2008-2011 indgås lokale arbejdstidsaftaler dog som udgangspunkt for 2 skoleår, dvs. pr. 1. august 2009 – 31. juli 2011.

De lokale arbejdstidsaftaler kan opsiges med seks måneders varsel til udgangen af et skoleår.

15. Tillidsrepræsentantens rolle

- Tillidsrepræsentantens rolle er blandt andet at drøfte de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen med skoleledelsen.
- Akkorder indgås mellem skolens ledelse og TR.
- TR og skolelederen samarbejder løbende om
 - implementering af en lokal arbejdstidsaftale
 - hvorvidt aftalen indfrier målsætningen om øget engagement, professionalisme, fleksibilitet og mindre bureaukrati

16. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft 1. august 2009.

Bilag 3.

Efter-/videreuddannelse.

RLTN og LC har drøftet, hvor meget arbejdstid, der skal afsættes til, at lærere kan deltage i efter-/videreuddannelse, herunder kortere kurser, linjefagsefteruddannelse, pædagogiske diplomuddannelser (naturfagsvejleder, matematikvejleder m.fl.), læsevejlederuddannelse mv.

På den baggrund er parterne enige om nedenstående som vejledende tilkendegivelse i forbindelse med fastsættelse af tid til efter/videreuddannelse for lærere.

Uddannelse der bevilges orlov til.

Er en uddannelse organiseret i moduler i hele uger som heltidsstudie bevilges orlov for perioden.

Uddannelse der gennemføres på enkeltstående dage.

Nedenstående handler alene om de situationer, hvor uddannelsen af regionen betragtes som en del af tjenesten, fordi den har relevans for arbejdet, og hvor deltagelse i uddannelsen sker efter aftale med skolens ledelse.

Ved kortere kurser vil tidsforbruget typisk opgøres som kursustimerne og evt. transporttid.

Ved længerevarende studier – fx ekstra linjefag og hele eller dele af diplomuddannelse skal der foretages en konkret vurdering af, hvilke vilkår, der skal gælde for deltagelsen. Heri skal indgå en vurdering af den samlede arbejdsbelastning ved uddannelsen sammenholdt med, at læreren kan varetage sine øvrige opgaver på skolen.

Arbejdet skal i øvrigt planlægges således, at læreren kan deltage i de nødvendige studieaktiviteter, som uddannelsesinstitutionen fastlægger for, at læreren kan gennemføre efteruddannelsen:

Ex:

- deltagelse i de planlagte kursustimer
- deltagelse i studiebesøg
- udarbejdelse af synopsis og rapporter
- deltagelse i introduktionsforløb
- afsluttende prøve

Regioner med lokal arbejdstidsaftale efter 2008-modellen

Læreres deltagelse i efter-/ videreuddannelse er en opgave som løses udover undervisningsopgaven. Vilkårene for deltagelse i efteruddannelsen fastlægges lokalt.

Regioner uden lokal arbejdstidsaftale efter 2008-modellen

Udgangspunktet er, at der skal indgås lokalafale mellem kreds og region om vilkårene for lærernes kursusdeltagelse.

Hvis aftale ikke kan opnås, gælder tilbagefaldsbestemmelsen i overenskomstens bilag 2 om kursusdeltagelse.

Efter tilbagefaldsbestemmelsen beregnes tiden for den enkelte dag, som summen af eventuel transporttid mv., eventuelle arbejdsfri perioder og planlagt kursustid. Der er ikke en nærmere definition af "planlagt kursustid" i bilag 2. Ud over de planlagte kursustimer indgår eventuelle andre aktiviteter på studiet, jf. de ovenfor nævnte eksempler på studieaktiviteter.

I de tilfælde, hvor det ikke er muligt på forhånd at fastlægge omfanget af studieaktiviteterne vurderes vilkårene for deltagelse løbende.

Bilag 4: Aftale om lokal løndannelse

1. Definitioner

Ledere er:

Skoleinspektører, forstandere, viceskoleinspektører, viceforstandere og afdelingsledere.

Basisgrupper er:

Børnehaveklasseledere, lærere/overlærere, (skole)konsulenter, skolepsykologer.

2. Resultatløn

Resultatløn implementeres i Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.

I kapitel 2. Lønmodel, § 2, stk. 1, erstattes pkt. 4 med nyt pkt. 4 om resultatløn:

Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkninger:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

Samme bestemmelse indsættes i overenskomsterne.

I kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn indsættes som ny paragraf:

§ 18. Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensbestemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

I kapitel 7. Rets- og interesselister § 19 (ny § 20) Interesselister tilføjes en bemærkning til stk. 1:

Bemærkninger:

Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler forhandles mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation med henblik på at bilægge tvisten. Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftale kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet.

3. Udmøntningsgaranti

Lederne udgår af udmøntningsgarantien pr. xx-dato.

Bilag 5: Kombinationsbeskæftigelse

Kapitel 1. Kombinationsbeskæftigelse

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Aftalen omfatter i KL's forhandlingsområde lærere/ overlærere m.fl. ansat i henhold til:

1. Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne
2. Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen
3. Overenskomst for lærere m.fl. ved sprogcentre
4. Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen
5. De særlige regler for lærere, der pr. 31. marts 1993 var ansat som tjenestemænd i folkeskolen (tjenestemænd i den lukkede gruppe)

Stk. 2

Aftalen omfatter i Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde lærere/ overlærere m.fl.

De ansatte er enten overenskomstansatte i henhold til *Overenskomst for lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne*, regionale tjenestemænd eller tjenestemænd i den lukkede gruppe.

§ 2. Områder for kombinationsbeskæftigelse

Stk. 1

De i § 1 nævnte ansatte kan kombinere dette arbejde (den primære beskæftigelse) med andet arbejde (sekundær beskæftigelse) efter reglerne i denne aftale.

Stk. 2

Ansatte kan kombinere den primære beskæftigelse med sekundær beskæftigelse ved offentlige skoler, institutioner og myndigheder, herunder de beskrevne områder i protokollat 1, samt private skoler, institutioner og virksomheder, der hovedsageligt finansieres af kommunale midler.

Stk. 3

Ansatte kan desuden kombinere den primære beskæftigelse med sekundær beskæftigelse i den private sektor, jf. protokollat 2.

§ 3. Etablering af kombinationsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved etablering af kombinationsbeskæftigelse skal der udfærdiges en aftale, der regulerer den ansattes vilkår i den primære beskæftigelse og i den sekundære beskæftigelse samt forpligtelserne mellem den primære ansættelsesmyndighed og den sekundære ansættelsesmyndighed.

Aftalen skal bl.a. indeholde en kort beskrivelse af:

- arbejdsopgaverne i den sekundære beskæftigelse,
- det tidsmæssige omfang af den sekundære beskæftigelse,
- ferie og fridage,
- tillæg efter § 4,
- evt. ikke-pensionsgivende særligt tillæg efter § 5, stk. 2,
- den sekundære beskæftigelses varighed,
- det varsel, hvormed aftalen kan opsiges af parterne, og
- det tidspunkt på hvilket aftalen kan bringes til ophør.

Vilkårene fastsættes efter drøftelse mellem den ansatte, dennes primære ansættelsesmyndighed og dennes sekundære ansættelsesmyndighed, jf. dog kapitel 2.

En aftale om kombinationsbeskæftigelse kan kun etableres, når disse tre parter er enige herom, jf. dog § 10 om godkendelse af aftaler om kombinationsbeskæftigelse.

Stk. 2

Den ansattes sekundære ansættelsesmyndighed giver den ansatte de aftalte vilkår skriftligt og sender en kopi til den ansattes primære ansættelsesmyndighed.

Kapitel 2. Vilkår for den ansatte i den sekundære beskæftigelse

§ 4. Lønvilkår for ansatte omfattet af lokal løndannelse

Stk. 1

Ansatte omfattet af gældende aftale om lokal løndannelse i den primære beskæftigelse oppebærer sædvanlig løn under den sekundære beskæftigelse.

Stk. 2

I forbindelse med indgåelse af aftale om kombinationsbeskæftigelse skal der indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 3

I forbindelse med indgåelse af aftale om kombinationsbeskæftigelse kan der indgås aftale om kvalifikationsløn.

Stk. 4

Funktionsløn og kvalifikationsløn forhandles og aftales med udgangspunkt i den aftale om lokal løndannelse, som er gældende for den sekundære beskæftigelse.

Bemærkning:

Ved indgåelse af aftale om funktionsløn og kvalifikationsløn gælder aftalen om lokal løndannelse, som er gældende for den sekundære beskæftigelse, i sin helhed. Herunder gælder denne aftales tvisteløsningsregler ved interesseløst om indgåelse af aftale om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 5

Aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn indgås for den periode, kombinationsbeskæftigelsen varer, hvorefter tillæggene bortfalder.

Stk. 6

Den ansatte optjener beskæftigelsesanciennitet og pension af den samlede beskæftigelse.

§ 5. Lønvilkår for ansatte omfattet af anciennitetsbestemt løn (personlig ordning)

Stk. 1

Ansatte omfattet af anciennitetsbestemt løn (personlig ordning) i den primære beskæftigelse oppebærer sædvanlig løn under den sekundære beskæftigelse, med mindre andet følger af protokollat 1 eller er fastlagt ved aftale, jf. stk. 2.

Stk. 2

Ved kombinationsbeskæftigelse til områderne nævnt i § 2 stk. 2 bortset fra områderne beskrevet i protokollat 1 gælder, at hvis den sekundære beskæftigelse i henhold til gældende regler aflønnes højere end den ansattes sædvanlige løn,

så ydes et ikke-pensionsgivende særligt tillæg, der svarer til den forholdsmæssige andel af lønforskellen mellem den ansattes sædvanlige løn i den primære stilling og lønnen efter gældende regler i den sekundære beskæftigelse.

Stk. 3

Den ansatte optjener lønanciennitet og pensionsalder/pension af den samlede beskæftigelse.

§ 6. Varighed

Kombinationsbeskæftigelse kan etableres enten indtil videre eller tidsbegrænset.

§ 7. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den årlige arbejdstid, for den primære og sekundære beskæftigelse sammenlagt, udgør 1924 timer, inkl. ferie og søgnehellidage, for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 2

Den ansattes primære beskæftigelse skal normalt udgøre et omfang, der mindst svarer til halvdelen af arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 3

Omfanget af den sekundære beskæftigelse fastsættes som en forholdsmæssig andel af den gennemsnitlige årlige arbejdstid, inkl. ferie og søgnehellidage.

Stk. 4

Under den sekundære beskæftigelse er den ansatte undergivet de regler, der er gældende for denne beskæftigelse om bl.a. arbejdstid, arbejdstidsbestemte tillæg, udgiftsdækkende ydelser, ferie mv.

§ 8. Særlige vilkår ved sekundær beskæftigelse på områderne beskrevet i protokollat 1

Stk. 1

Ved etablering af kombinationsbeskæftigelse til de i protokollat 1 beskrevne områder gælder de i protokollat 1 beskrevne særlige vilkår.

Stk. 2

For ansatte omfattet af gældende aftale om lokal løndannelse i den primære beskæftigelse gælder dog ikke bestemmelserne om tillæg/aflønnning i protokollat 1.

Bemærkning:

Ansatte omfattet af lokal løndannelse er ved kombinationsbeskæftigelse til de i protokollat 1 beskrevne områder omfattet af lønvilkårene i § 4 ovenfor. § 4 træder således for de ansatte omfattet af lokal løndannelse i stedet for den tillægsgivende, der fremgår af protokollat 1.

Stk. 3

For ansatte omfattet af anciennitetsbestemt løn (personlig ordning) i den primære beskæftigelse gælder ved etablering af kombinationsbeskæftigelse til de i protokollat 1 beskrevne områder de i protokollat 1 beskrevne særlige vilkår i deres helhed. Vilkårene kan ikke fraviges.

Stk. 4

Vilkårene for kombinationsbeskæftigelse til de i protokollat 1 beskrevne områder følger i øvrigt bestemmelserne i denne aftale.

§ 9. Særlige vilkår ved sekundær beskæftigelse i den private sektor (protokollat 2)

Stk. 1

Ved etablering af kombinationsbeskæftigelse til den private sektor gælder en række særlige vilkår beskrevet i protokollat 2.

Bemærkning:

Vilkårene gælder både for ansatte omfattet af lokal løndannelse og ansatte omfattet af anciennitetsbestemt løn (personlig ordning).

Stk. 2

Vilkårene for kombinationsbeskæftigelse til den private sektor følger i øvrigt bestemmelserne i denne aftale.

§ 10. Godkendelse af aftaler om kombinationsbeskæftigelse

Stk. 1

Aftaler om kombinationsbeskæftigelse jf. § 3 stk. 1 skal godkendes af henholdsvis Danmarks Lærerforening (i København, Københavns Lærerforening), Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere og Socialpædagogernes Landsforbund. Godkendelseskravet gælder ikke for aftaler om kombinationsbeskæftigelse indgået for ansatte med anciennitetsbestemt løn (personlig ordning), i det omfang aftalerne er indgået efter protokollat 1, jf. § 8 stk.3, eller efter protokollat 2, jf. § 9.

Kapitel 3. Forpligtelserne mellem den primære og den sekundære ansættelsesmyndighed

§ 11. Lønudbetaling, lønrefusion mv.

Stk. 1

Den primære ansættelsesmyndighed udbetaler løn for den samlede beskæftigelse, dvs. for både den primære og den sekundære beskæftigelse. Arbejdstidsbestemte tillæg, udgiftsdækkende ydelser mm. jf. § 7, stk. 4, udbetales dog af den ansættelsesmyndighed, hvor tillæggene mv. er optjent.

Stk. 2

Den sekundære arbejdsgiver refunderer en forholdsmæssig del af den ansattes sædvanlige løn og pensionsbidrag, samt den fulde udgift til evt. tillæg ydet under den sekundære beskæftigelse, til den primære ansættelsesmyndighed. Den forholdsmæssige del af den sædvanlige løn beregnes efter forholdet mellem arbejdstiden i den sekundære beskæftigelse og den samlede arbejdstid.

Bemærkning:

Lønberegning og lønrefusion sker altså på baggrund af arbejdstiden i den sekundære stilling inkl. ferie og søgnehelldage.

§ 12. Pension

Stk. 1

For overenskomstansatte indbetaler den primære ansættelsesmyndighed pensionsbidrag af den samlede pensionsgivende løn til Lærernes Pension A/S, eller den statsgaranterede pensionskasse, den overenskomstansatte er medlem af.

Stk. 2

For tjenestemænd i den lukkede gruppe henvises til Bekendtgørelse nr. 696 af 12. august 1993 om pensionsadministration for tjenestemænd med statslig tjenestemandspension ansat som tjenestemænd i den primærkommunale folkeskole eller i den amtskommunale folkeskole mv. senest 31. marts 1992 (den lukkede gruppe).

Bemærkning:

For tjenestemænd i den lukkede gruppe skal ansættelsesmyndigheden til Personalestyrelsen indbetale et pensionsbidrag på 15% af den ansattes pensionsgivende løn for den del af arbejdstiden, der er omfattet af kombinationsbeskæftigelse i en anden stilling. Beregningen af pensionsbidraget sker på baggrund af det statslige lønsystem og det statslige løntrin, der ligger nærmest tjenestemandens pensionsgivende løn i det kommunale system. Der skal dog ikke indbetales pensionsbidrag, hvis den ansatte kombinerer til virksomhed indenfor folkeskolen, staten eller folkekirken, hvis lønnen fuldt ud afholdes af staten, eller hvis beskæftigelsen er forbundet med ret til statslig tjenestemandspension eller anden statsgaranteret pensionsordning.

Stk. 3

For kommunale [og regionale] tjenestemænd skal den sekundære ansættelsesmyndighed indbetale et pensionsbidrag på 15 pct. af den ansattes pensionsgivende løn for den del af arbejdstiden, der er omfattet af den sekundære beskæftigelse, til den primære ansættelsesmyndighed.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra den 1. april 2008.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås ny aftale, reguleres grundbeløbene efter den aftale om regulering af tjenestemandslønninger, der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den

Protokollat 1

[Hele protokollat 1 skal opdateres og gennemskrives under inddragelse af staten]

1. Kombinationsbeskæftigelse ved amtscentre for undervisning

Etablering

Der kan etableres kombinationsbeskæftigelse ved amtscentrene for undervisning på de i § 11 anførte særlige vilkår. Der kan endvidere på samme vilkår etableres kombinationsbeskæftigelse ved institutioner, der er oprettet i kommuner til at varetage en væsentlig del af amtscentrenes opgaver.

Tillæg

Der ydes et tillæg (grundbeløb 31/3 2000-niveau), der beregnes som en grundsats tillagt et beløb for hver arbejdstime jf. nedenstående Børnehaveklasseledere samt lærere/overlærere, der ikke er på sluttrin:

<i>Grundsats årligt</i>	<i>Pr. arbejdstime</i>	<i>Dog højst årligt</i>
5.600 kr.	43,50 kr. <i>Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 44,74 kr.</i>	45.900 kr.

Lærere/overlærere på sluttrin:

<i>Grundsats årligt</i>	<i>Pr. arbejdstime</i>	<i>Dog højst årligt</i>
3.800 kr.	40,61 kr. <i>Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 41,77 kr.</i>	41.400 kr.

Øvrige:

<i>Grundsats årligt</i>	<i>Pr. arbejdstime</i>	<i>Dog højst årligt</i>
2.800 kr.	24,65 kr. <i>Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 25,35 kr.</i>	25.700 kr.

Der ydes ikke tillæg til ansatte med grundløn 43 eller derover.

2. Kombinationsbeskæftigelse ved: Danmarks Pædagogiske Universitet, Institut for Idræt – Københavns Universitet, Institut for Idræt og Biomekanik – Syddansk Universitet samt centre for videregående uddannelser

Etablering

Der kan etableres kombinationsbeskæftigelse ved Danmarks Pædagogiske Universitet, Institut for Idræt – Københavns Universitet, Institut for Idræt og Biomekanik - Syddansk Universitet samt Centre for Videregående Uddannelser på de i §§ 13-14 anførte særlige vilkår.

Tillæg

For hver årlig arbejdstime, der tillægges den pågældende ved institutionen, ydes et tillæg på 34,68 kr. [O.05] Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 35,67 kr. [O.05] (statens grundbeløb 1/10 1997-niveau).

Overtimer

Det forudsættes, at der ved kombinationsbeskæftigelsen ikke tillægges den ansatte overtimer. Tillægges den pågældende undtagelsesvis timer ud over det aftalte, honoreres disse med den gældende sats ifølge Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, sats 1, uden forberedelse.

3. Kombinationsbeskæftigelse med virksomhed ved kontakt- og informationsordninger vedrørende ungdomsarbejdsløshed og/eller med virksomhed ved kommunernes ungdomsvejledning om uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder

Etablering

Der kan etableres kombinationsbeskæftigelse til virksomhed ved kontakt- og informationsordninger vedrørende ungdomsarbejdsløshed og/eller virksomhed ved kommunernes ungdomsvejledning om uddannelses- og beskæftigelsesforhold på de i §§ 16-17 anførte særlige vilkår.

Arbejdstimetallets tilrettelæggelse

Det årlige arbejdstimetal, i hvilket den ansatte er til rådighed for kontakt- og informationsordningen og/eller ved ungdomsvejledningen, fordeles på 4 normperioder af hver 3 måneders varighed. Timetallet kan være forskelligt i de enkelte normperioder. Ved den enkelte periodes begyndelse skal virksomhedens tidsmæssige placering i videst muligt omfang fastlægges for den enkelte ansatte. Det tilstræbes, at eventuelt merarbejde i en normperiode afspadsres i den kommende normperiode. Såfremt der ved udgangen af et skoleår undtagelsesvis henstår uafviklet merarbejde, kan afspadsring ske i første normperiode i det følgende skoleår, eller der kan ydes et engangsvederlag.

Tillæg for virksomhed som leder

Tillægges der den ansatte virksomhed som leder af en kontakt- og informationsordning og/eller som leder af ungdomsvejledningen af flere medarbejdere i en kommune, flere kommuner eller et område af en stor kommune, ydes et tillæg (grundbeløb 31/3 2000-niveau), der beregnes som en grundsats tillagt et beløb for hver arbejdstime, jf. nedenstående.

Børnehaveklasseledere samt lærere/overlærere, der ikke er på sluttrin:

<i>Grundsats årligt</i>	<i>Pr. arbejdstime</i>	<i>Dog højst årligt</i>
5.600 kr.	43,50 kr. <i>Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 44,74 kr.</i>	45.900 kr.

Lærere/overlærere på sluttrin:

<i>Grundsats årligt</i>	<i>Pr. arbejdstime</i>	<i>Dog højst årligt</i>
3.800 kr.	40,61 kr.	41.400 kr.

	Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 41,77 kr.	
--	---	--

Øvrige:

Grundsats årligt	Pr. arbejdstime	Dag højst årligt
2.800 kr.	24,65 kr. Med virkning fra 1. april 2006 forhøjes beløbet til 25,35 kr.	25.700 kr.

Der ydes ikke tillæg til ansatte med grundløn 43 eller derover.

4. Kombinationsbeskæftigelse som fagkonsulent i Undervisningsministeriet

Etablering

Der kan etableres kombinationsbeskæftigelse i Undervisningsministeriet som fagkonsulent på de i §§ 18-20 anførte særlige vilkår.

En kombinationsbeskæftigelse etableres ved et af ministeriet udstedt beskikkelsesbrev efter, at hvervet har været opslået.

[O.05] Beskikkelsen som fagkonsulent på kombinationsvilkår i Undervisningsministeriet sker på det grundlag, der er angivet i Notat om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet af 6. januar 2004, jf. bilag til aftalen.

Bemærkning:

Aftale af 20. februar 1997 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation om kombinationsbeskæftigelse som fagkonsulenter i Undervisningsministeriet ophæves, dog forbliver det i kraft for de pr. 31. juli 2002 ansatte fagkonsulenter. [O.05]

Omfang mv.

[O.05] Kombinationsbeskæftigelsen udgør normalt mellem 385 og 1155 arbejdstimer årligt inkl. ferie og søgnehellidage. Beskæftigelsesgraden fastsættes i beskikkelsesbrevet som en andel af 1924 timer årligt, inkl. ferie og fridage.

Normeringsmæssige eller andre forhold, der medfører ændring af det fastsatte basistimental, varsles i forbindelse med overgang til en ny beskikkelsesperiode. Varslet skal ske senest 4 måneders til et skoleårs start og har virkning for den nye periode. **[O.05]**

Kombinationsbeskæftigelsen placeres fortrinsvis på hele arbejdsdage, men dette kan fraviges efter aftale mellem de to ansættelsesmyndigheder og fagkonsulenten.

Aflønning

[O.05] Aflønningen af fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet sker i henhold til aftale mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation.

Bemærkning:

Med virkning pr. 1. august 2002 er mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt, at såfremt den faste årsløn,

ekskl. pensionsbidrag, ved fuld tid i fagkonsulentens egen stilling udgør et beløb, der er mindre end lønnen i lønramme 34, ydes der uanset beskæftigelsesgraden et kvalifikationstillæg til udligning af forskellen.

Derudover ydes et tillæg på 54,00 kr. pr. arbejdstime. Pr. 1. april 2006 forhøjes tillægget til 55,54 kr. pr. arbejdstime (statens grundbeløb 1/10 1997-niveau).

Der henvises i øvrigt til aftalen af 18. december 2003. [O.05]

Protokollat 2

Kombinationsbeskæftigelse i den private sektor

Etablering

Der kan etableres kombinationsbeskæftigelse i form af sekundær beskæftigelse i den private sektor på nedenstående vilkår.

Omfang mv.

Den sekundære beskæftigelse kan omfatte en eller flere dage ugentlig, normalt dog højst svarende til halvdelen af den ansattes gennemsnitlige arbejdstimetotal i den primære beskæftigelse, og indgås for en periode af højst 3 år.

Arbejdstimetallet i den sekundære beskæftigelse er det [netto]timetal, den ansatte står til rådighed for den private arbejdsgiver.

Dækning af lønudgift mv.

Til dækning af lønudgift, pensionsalderoptjening/pensionsbidrag mv. indbetaler den private arbejdsgiver til regionen/kommunen et beløb pr. arbejdstime.

Beløbet udgør i grundbeløb 31/3 2000-niveau følgende:

Med virkning fra:	Beløb:
Pr. 1. april 2008	XXX
Pr. 1. april 2009	XXX
Pr. 1. april 2010	XXX

Bilag - Notat om beskikkelse af fagkonsulenter i Undervisningsministeriet (Folkeskoleafdelingen og Folkeoplysningsafdelingen) af 6. januar 2004

[O.05] Grundlag:

Nærværende Notat finder anvendelse som cirkulærestof til "Aftale om fagkonsulenter beskikket af Undervisningsministeriet af 18/12 2003".

Beskikkelsen sker i henhold til dette notat og aftalen af 18/12 2003 mellem LC, CO-II og AC/GL og Undervisningsministeriet.

For LC's område sker beskikkelsen desuden efter de overordnede vilkår, som er aftalt mellem Lærernes Centralorganisation og KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Undervisningsministeriet af 24. marts 2003 eller senere.

Beskikkelsesperiodens længde:

Første periode:

Den første beskikkelsesperiode fastsættes normalt til 1 år. Periodens længde fastsættes, så der dels bliver grundlag for at foretage en egentlig bedømmelse af vedkommendes tjeneste, og dels så perioden kan afsluttes til udgangen af et skoleår.

Fagkonsulenten og dennes nærmeste chef afholder inden udgangen af marts måned en gensidig evalueringssamtale. Senest 4 måneder før periodens udløb meddeler Uddannelsesstyrelsen skriftligt, om beskikkelsen vil ophøre, eller om der bliver tale om beskikkelse for en ny periode, ligesom den ansatte meddeler, om pågældende ønsker at fortsætte. Der sendes kopi til den primære arbejdsgiver.

Normeringsmæssige forhold, herunder ændringer i arbejdsdelingen mellem fagkonsulenterne, kan medføre, at en fagkonsulent ikke får ansættelsen forlænget ud over ca. 1 henholdsvis 4 år.

Anden periode:

Beskikkelsen forlænges for en anden periode på 3 år uden opslag. Fagkonsulenten og dennes nærmeste chef afholder inden udgangen af marts måned i år 3 en gensidig evalueringssamtale. Senest 4 måneder før periodens udløb meddeler Uddannelsesstyrelsen skriftligt, om beskikkelsen vil ophøre, eller om der bliver tale om beskikkelse for en ny periode, ligesom den ansatte meddeler, om pågældende ønsker at fortsætte. Der sendes kopi til den primære arbejdsgiver.

Tredje periode:

Beskikkelsen kan ligeledes forlænges for en tredje periode på 3 år uden opslag. Fagkonsulenten og dennes nærmeste chef afholder inden udgangen af marts måned i år 3 en gensidig evalueringssamtale. Senest 4 måneder før periodens udløb meddeler Uddannelsesstyrelsen skriftligt, om beskikkelsen vil ophøre, eller om der bliver tale om en forlængelse omfattet af nedenstående særlige tilfælde, ligesom den ansatte meddeler, om pågældende ønsker at fortsætte. Der sendes kopi til den primære arbejdsgiver.

Forlængelse i særlige tilfælde med 1- 3 år:

Dersom der ved den sædvanlige 7 års periodes afslutning er særlige forhold, der gør det hensigtsmæssigt at samme person fortsætter beskikkelsen for en begrænset periode, kan der, efter drøftelse med konsulenten og den primære ansættelsesmyndighed, ske forlængelse af beskikkelsen med 1 - 3 år. En sådan forlængelse sker uden opslag.

Beskikkelsens omfang:

Det årlige antal arbejdstimer – udtrykt i forhold til 1924 timer, hvori en fagkonsulent er til rådighed, angives i stillingsopslaget og fastsættes i beskikkelsesbrevet.

Normeringsmæssige eller andre forhold kan medføre ændring af det fastsatte basistimental. Dette skal varsles i forbindelse med overgang til en ny beskikkelsesperiode og skal ske senest med 4 måneders varsel til et skoleårs start og har virkning for den nye periode.

Nyt opslag:

Når stillingen i de tre beskikkelsesperioder, evt. suppleret med et – tre års forlængelse, har været besat med samme person, skal den opslås.

Såfremt den hidtidige fagkonsulent genbeskikkes bliver dette for en tre-årig periode, hvorefter stillingen igen opslås osv.

Kontakt til den primære ansættelsesmyndigheden:

Når der er truffet beslutning om at beskikke en ansøger, tager Uddannelsesstyrelsen kontakt til ansøgnernes primære ansættelsesmyndighed ved et sindetbrev for at indhente accept på beskæftigelsen som fagkonsulent og for at drøfte de praktiske forhold omkring kombinationsbeskæftigelsen. Den primære ansættelsesmyndighed oplyser Uddannelsesstyrelsen om den pågældendes løn- og anciennitetsforhold i den primære beskæftigelse. Ansøgeren inddrages i drøftelserne og holdes orienteret.

Beskikkelsesbrev:

Beskikkelsesbrev udfærdiges af Uddannelsesstyrelsen og fremsendes til fagkonsulenten, ligesom den primære ansættelsesmyndighed tilsendes nødvendige oplysninger i sagen, med kopi til pågældende centralorganisation.

Beskikkelsesbrevet medtager oplysninger om:

- beskikkelsens omfang, både periode og beskæftigelsesgrad
- aflønning, og om det er forud eller bagud
- tjenestested-adgang
- telefonadgang
- forhold ved ferie og særlige feriedage
- forhold ved sygdom
- i øvrigt gælder generelle aftaler indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne
- varsler, hvormed ansættelsesforholdet kan opsiges og evt. andre nødvendige oplysninger

Forhold ved aflønning:

Fagkonsulenten modtager i beskikkelsesperioden sin forholdsmæssige normale løn fra sin primære ansættelsesmyndighed. Undervisningsministeriet anviser herudover til den pågældende direkte

- resten af den forholdsmæssige normale løn, som oppebåret hos primærarbejdsgiver, samt evt. forskellen op til garantilønnen, jf. aftalens § 3 stk. 2.
- Evt. tillæg i overensstemmelse med aftalens § 3 stk. 3
- Arbejdstimetillæg, jf. aftalens § 3 stk. 1
- Evt. tillæg efter aftalens § 4
- Forhold omkring forud- og bagudløn afgøres efter fagkonsulentens primære beskæftigelse (tjenestemand eller overenskomstansat)

Forhold ved ferie:

Ved beskikkelse under fuld tid retter ministeriet sig normalt efter den ferieplanlægning, der finder sted hos den primære ansættelsesmyndighed. Ved beskikkelse på fuld tid sker ferieplanlægningen i ministeriets regi.

Da der er tale om fortsættelse af ét samlet arbejde på fuld tid får fagkonsulenten ferie med løn under hele sin beskikkelsesperiode.

Ved endelig fratræden anvises 12 ½ % i ferie af, hvad der er optjent til afvikling i det følgende ferieår af de løndele, som ministeriet har udbetalt til fagkonsulenten direkte i optjeningsåret.

Særlige feriedage:

Der optjenes særlige feriedage i forhold til beskikkelsens omfang i ministeriet og det dertil hørende forbrug/betaling sker i ministeriets regi. Ved endelig fratræden udbetales ikke-afviklede særlige feriedage til fagkonsulenten.

Ansøgt afsked imellem periodegrænserne:

Fagkonsulenten kan til enhver tid søge sin beskikkelse ophævet med én måneds varsel til udgangen af en måned. Det er fagkonsulentens eget ansvar, at have aftalt med den primære arbejdsgiver, at der er det fornødne antal arbejdstimer hos den primære arbejdsgiver ved beskikkelsens ophør.

Tilbagegangsstilling:

Når fagkonsulentens beskikkelse ophører vender pågældende tilbage til den stilling og beskæftigelsesgrad, som pågældende bestred ved kombinationsbeskæftigelsens påbegyndelse, med mindre andet i mellemtiden er aftalt mellem den pågældende og den primære ansættelsesmyndighed, idet dog lønvilkår drøftes lokalt ved tilbagegang. **[O.05]**

Bilag 6. Praktikaftale

§ 3. Vejledningsgodtgørelse

[O.08]Stk. 1

Vejledning af lærerstuderende og kontakt med seminariet vederlægges *enten* med honorar, jf. stk. 2, *eller* med arbejdstimer og sats, jf. stk. 3.

Stk. 2

Såfremt vejledning af lærerstuderende og kontakt med seminariet vederlægges med honorar ydes 270 kr. (31/3-2000 niveau) pr. arbejdstime.

Bemærkning:

Der betales for en arbejdstime (60 minutter) pr. vejledningstime, idet der for hver 45 minutters vejledning af praktikhold beregnes yderligere 15 minutter, som dækker lærerens opgaver med kontakt til seminariet, hvis tidsmæssige omfang ikke kan opgøres konkret.

Vejledningstimer omfatter både før- og eftervejledning.[O.08]

Stk. 3

Såfremt vejledning af lærerstuderende og kontakt med seminariet vederlægges med tid ydes pr. medgået arbejdstime sats II (uden forberedelse) i Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, p.t. af 17. januar 2001. For ansatte, der er omfattet af arbejdstidsaftalerne for lærere og børnehaveklasseledere, indgår arbejdstimerne i opgørelsen af deres arbejdstid. Den overskydende del af vederlaget udbetales.

Bemærkning:

Der betales for en arbejdstime (60 minutter) pr. vejledningstime, idet der for hver 45 minutters vejledning af praktikhold beregnes yderligere 15 minutter, som dækker lærerens opgaver med kontakt til seminariet, hvis tidsmæssige omfang ikke kan opgøres konkret.

Vejledningstimer omfatter både før- og eftervejledning.

§ 4. Praktikundervisningstimer

[O.08]Stk. 1

Undervisning af lærerstuderende vederlægges pr. lektion *enten* med honorar, jf. stk. 2, *eller* med arbejdstimer og sats, jf. stk. 3.

Stk. 2

Såfremt undervisning af lærerstuderende vederlægges med honorar ydes 2 x 270 kr. (31/3-2000 niveau) pr. lektion. [O.08]

Stk. 3

Såfremt undervisning af lærerstuderende vederlægges med tid ydes pr. lektion sats II i Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, p.t. af 17. januar 2001.

For ansatte, der er omfattet af arbejdstidsaftalerne for lærere og børnehaveklasseledere, indgår arbejdstimerne i opgørelsen af deres arbejdstid med 2 arbejdstimer for hver undervisningslektion. Den overskydende del af vederlaget udbetales.

§ 5. Udtalelse

[O.08]Stk. 1

Afgivelse af årlig udtalelse vedrørende den lærerstuderende til uddannelsesinstitutionen vederlægges pr. årlig udtalelse *enten* med honorar jf. stk. 2 *eller* med arbejdstimer og sats jf. stk. 3.

Stk. 2

Såfremt afgivelse af udtalelse vederlægges med honorar ydes 67,50 kr. (31/3-2000 niveau) pr. årlig udtalelse.

Bemærkning:

Hvis udtalelsen afgives af flere lærere, fordeles honoraret forholdsmæssigt.

Stk. 3

Såfremt afgivelse af udtalelse vederlægges med tid ydes et vederlag på 15 minutter med sats II i Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, p.t. af 17. januar 2001, pr. årlig udtalelse.

For ansatte, der er omfattet af arbejdstidsaftalerne for lærere og børnehaveklasseledere, indgår de 15 minutter i opgørelsen af deres arbejdstid. Den overskydende del af vederlaget udbetales.

Bemærkning:

Hvis udtalelsen afgives af flere lærere, fordeles vederlaget forholdsmæssigt. **[O.08]**

BILAG 7.

Stillingsbetegnelser og grundlønninger i 2005-overenskomsterne samt indplacering på grundløn pr.?

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. April 2006	Grundløn pr.
Afdelingsledere	44 + 5.000	44 + 5.000 + 10.000
Viceskoleinspektører / Viceforstandere	44 + 10.000	44 + 10.000 + 10.000
Skoleinspektører / for- standere ved skoler med et antal ansatte under 9 ansatte	44 + 10.000	44 + 10.000 + 10.000
Mindst 9 ansatte	48 + 5.000	48 + 5.000 + 10.000

Bilag 8: puljer mv.

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Puljeberegning (mio. kr.)		
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Lokal løn	Sum
Basis		257,05	2,87%	1,60%	7,38
Ledere		29,79	2,26%	2,50%	0,67
KTO pulje					0,32
Overførte midler fra OK-05 herunder tidsbegrænset tillæg mv.					2,86
Total		286,84	2,81%	1,69%	11,23

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
2. Lokal løndannelse				
Lokal løndannelse 2009 (lille model)		2,06		0,72%
Lokal løndannelse 2010 (lille model)		2,06		0,72%
Lokal løndannelse 2009 (stor model)		0,37		0,13%
Lokal løndannelse 2010 (stor model)		0,37		0,13%
3. Løn				
Grundlønshøjelser				
3a. Lærere på grundløn	01-04-09	5,86	52,18%	2,04%
3b. Lærere på personlig ordning	01-04-09	1,84	16,38%	0,64%
3c. Børnehaveklasselærere på grundløn	01-04-09	0,15	1,34%	0,05%
3d. Børnehaveklasselærere på personlig ordning	01-04-09	0,03	0,27%	0,01%
3e+f. Konsulenter/psykologer	01-04-09	1,22	10,86%	0,43%
3g. Husholdningsøkonomer	01-04-09	0,16	1,42%	0,06%
3h. Tillæg til ledere	01-04-09	0,68	6,05%	0,24%
3j. Forhøjelse af autorisationstillæg	01-04-09	0,12	1,07%	0,04%
3l. Funktionstillæg til lærere ved døgninst.	01-04-09	0,20	1,78%	0,07%
5. Pension				
Pensionsgivende tillæg til tjenestemænd	01-04-10	0,49	4,36%	0,17%
Lærere ved døgninst. 14,2% til 15,0%	01-04-10	0,19	1,69%	0,07%
93-gruppe	01-04-10	0,08	0,71%	0,03%
6. ATP				
ATP forhøjelse	01-04-10	0,17	1,51%	0,06%
9. Arbejdstid				
Særydelser	01-04-10	0,04	0,36%	0,01%
Udgifter i alt		11,23	100,00%	3,92%
Over/underskud		0,00	0,00%	0,00%