

Resultat af forhandlingerne vedr. ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler

Udover det i CFU-forliget aftalte, er der enighed mellem Personalestyrelsen og Lærernes Centralorganisation om følgende:

1. Løn

1.1. Analyseprojekt vedr. ny løn på de frie skoler.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden foretages en analyse af anvendelse af ny løn på området med henblik at evaluere lønsystemet.

Det indgår i analysen, om udmøntningen af ny løn i perioden lever op til parternes forventninger.

Det er aftalt, at puljemidler på i alt 74.100.000 kr. fra OK 2008 anvendes midlertidigt, således at de i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 kan genanvendes på baggrund af resultaterne af analysearbejdet. Midlerne kan for eksempel anvendes på et andet og forbedret lønsystem, der i højere grad passer til skoleformens egenart.

Parterne er enige om at drøfte merudgiftsberegningsprincipper ved indførelse af garantiløntrin.

Parterne er enige om, at undersøge mulighederne for at udvikle en forbedret lønstatistik til brug for skolernes decentrale lønforhandlinger med henblik på iværksættelse i 2009.

Parterne har ansvaret for analysearbejdet.

Parterne inddrager en eller flere følgegrupper med deltagelse af repræsentanter fra UVM, skoleorganisationerne, FSL og DLF i analysearbejdet.

Analyseforløbet afsluttes 1. juli 2010 med en rapportering, der kan indgå i forbindelse med aftaleforhandlingerne i 2011.

1.2. Pligt til at anvende lønsystemet.

Med det mål at sætte gang i det nye lønsystem på skoler, der enten slet ikke eller kun i ringe omfang er kommet i gang med at anvende det nye lønsystem, har Undervisningsministeriet tilkendegivet at ville pålægge skolerne mindst at have udmøntet 2,7 procent af lønsummen for lærere og børnehaveklasseledere senest ved lønforhandlingen, som skal finde sted senest oktober måned 2008. For skoler, der har fungeret i mere end 1 år og mindre end 3 år dog 1,5 procent.

Aftaleparterne er i den forbindelse enige om at følge op på, at udmøntningen sker, samt at tage de nødvendige aftalemæssige skridt i forhold til skoler, der ikke har opfyldt målet. Parterne forudsætter, at tvistløsningssystemet bringes i anvendelse.

Der er tale om en absolut minimumsgrænse for den samlede udmøntning af ny løn ved skolen. Der henvises i øvrigt til det råderumspapir, som parterne i fællesskab udarbejder.

Parterne vejleder om opgørelse af lønsummen og af forbruget af ny løn.

1.3. Parterne udsender en revideret udgave af råderumspapiret.

1.4. Krav om årlig lønforhandling.

Der gennemføres på den enkelte skole en årlig lønforhandling mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten. For skoler, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gennemføres forhandlingen med FSL, dog DLF for så vidt angår private gymnasieskolars grundskoleafdelinger og husholdnings- og håndarbejdsskoler. Lønforhandlingen gennemføres senest i oktober måned, medmindre andet aftales lokalt. Der udfærdiges referat af forhandlingen, såfremt en af parterne anmoder herom.

1.5. Lønssystemets udformning.

Jf. punkt 1.1 er parterne enige om at følge anvendelsen af det nye lønsystem i overenskomstperioden med henblik på ved overenskomstforhandlingerne i 2011 at indgå aftale om lønsystemets fremtidige udformning.

Parterne er derfor enige om at aftale midlertidige justeringer af lønsystemet, som finder anvendelse for overenskomstperioden:

Der aftales et nyt garantiløntrin (basisløn) på 268.100 kr. for lærere og 235.800 kr. for børnehaveklasseledere. Garantiløntrinnet udgør den mindste samlede løn (basisløn og kvalifikationstillæg) for ansatte, der har 12 års anciennitet og derover. Ved oprykning til garantiløntrinnet modregnes i 1) det centralt aftalte midlertidige OK 2008 tillæg jf. punkt a, 2) lokalt aftalte tidsubegrænsede kvalifikationstillæg, herunder udligningstillæg og 3) lokalt aftalte tidsubegrænsede funktionstillæg, der ydes på bestemte løntrin eller generelt for lærere. Der modregnes ikke i funktionstillæg, der er knyttet til varetagelse af særlige funktioner, der varetages af enkeltpersoner eller af særlige grupper af medarbejderne. Der modregnes i den nævnte rækkefølge.

Garantiløntrinnet etableres pr. 1. april 2009.

Overgangsordning.

Ved indplacering på garantiløntrinnet pr. 1. april 2009 for ansatte, der på dette tidspunkt har 12 års anciennitet og derover, er de ansatte mindst sikret en samlet lønfremgang, der

svarer til 6.000 kr. (årligt grundbeløb 1. oktober 1997). Er lønfremgangen mindre, udbetales forskellen som et særligt midlertidigt OK 2008 tillæg, der ikke er pensionsgivende.

Punkt a

Til ansatte der er indplaceret på basisløntrin 1-3, udbetales med virkning fra 1. april 2009 et midlertidigt ikke pensionsgivende OK 2008 tillæg på (årligt grundbeløb 1. oktober 1997):

trin 1	4.000 kr.
trin 2	6.000 kr.
trin 3	6.000 kr.

Til garantiløntrinnet ydes samme områdetillæg som på trin 3.

1.6. Bilag 1 O, pkt. 5, ændres til følgende:

”Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere og børnehaveklasseledere, der i den almindelige undervisning har ansvaret for undervisning af en eller flere elever, til hvem skolen modtager ekstra tilskud i henhold til Lov om friskoler og private grundskoler m.v. § 11 til:

- a) Specialundervisning. Tillægget ydes til specialundervisning, der minimum har et omfang på gennemsnitlig 6 timer á 60 min. eller derover ugentligt (svarende til 8 undervisningslektioner á 45 minutter). Når kriteriet om de 6 timer er opfyldt, ydes tillægget for alle specialundervisningstimerne inkl. de 6 timer.
- b) Støtteundervisning i dansk af tosprogede elever

Tillægget udgør 14,50 kr. i grundbeløb pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedligt bagud for de planlagte timer.”

1.7. Pension

Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn, jf. CFU-forliget vedr. rammeaftale om nye lønsystemer.

2. Timelønnede

§ 33, stk. 3, ændres til følgende:

”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. Tilsvarende kan der på frie grundskoler ansættes timelønnede lærere til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige timetal ikke

overstiger 180 timer. Det er en forudsætning, at disse timer ikke kan dækkes af faste lærere.”

Lønnen for lærere omfattet af § 33, stk. 3, er pensionsgivende.

3. Intervalløn

Toppen af lønintervallerne for samtlige ledere forhøjes med 7.300 kr. (1. oktober 1997 niveau) pr. 1. april 2009. Med samtlige ledere forstås:

Frie grundskoler:

- skoleleder ved frie grundskoler
- skoleleder ved skoler med kostafdeling
- afdelingsinspektør ved private gymnasiers grundskoleafdeling
- viceskoleinspektør/viceforstander og viceafdelingsinspektør ved private gymnasiers grundskoleafdeling
- afdelingsleder
- afdelingsleder ved en kostskoles boafdeling

Efterskoler, husholdnings- og håndarbejdsskoler:

- forstander
- viceforstander
- afdelingsleder

4. Ledere

4.1. Parterne er enige om i perioden at optage drøftelser om justering af reglerne om ledernes merarbejde.

4.2. Forhandlingsprocedure for ledere

Forhandlingsprocedure for ledere ændres til følgende (§ 11, stk. 1 og 2):

”Aftale om aflønning indgås på grundlag af en forhandling mellem skolens bestyrelse og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af den forhandlingsberettigede organisation.

Stk.2. Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Stk.3. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (med mindre der er aftalt en længere frist) inden for 3 uger (juli måned fraregnet) fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med skolens

bestyrelse. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4. Såfremt den ansatte ikke ønsker selv at forhandle aflønning med skolens bestyrelse, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftale herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.”

5. Plustid

Der indføres plustid, jf. bilag A.

6. Tilpasning til fællesoverenskomstens bestemmelser om afsked mv.

§ 28, stk. 2, i organisationsaftalen ændres til følgende:

”Stk. 2. Hvis, der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen i forligsnævnet efter § 27, stk. 4, og hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget på skolen i mere end 5 måneder, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.”

7. Sproglig og strukturel forenkling

Der er enighed om, at organisationsaftalen og tilhørende arbejdstidsprotokollater gennemskrives med henblik på sproglig og strukturel forenkling af organisationsaftalen og tilhørende arbejdstidsprotokollater.

8. Praktikaftalen

Der optages drøftelser mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation om eventuel justering af praktikaftalen jf. aftale af 20. juni 2002 mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.

9. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

I § 20, stk. 3 a, i organisationsaftalen tilføjes Efterskoleforeningen.

10. Merudgifter

De samlede merudgifter udgør 84.290.000 kr.

Omlægningen i bilag 1 O, pkt. 5, jf. pkt. 1.6, er udgiftsneutral.

København, den 16. marts 2008

Lærernes Centralorganisation

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Plustid

Der indføres bestemmelser om plustid:

Dækningsområde:

Reglerne gælder for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler.

Iværksættelse:

For at bestemmelserne om plustid kan bringes i anvendelse på en arbejdsplads, skal der indgås aftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller i mangel heraf den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes. Aftalen forsynes med opsigelsesbestemmelser.

Individuelle aftaler

Ordningen bygger på frivillighed.

Den enkelte ansatte kan med sin arbejdsgiver aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den normale fuldtidsansættelse.

Vilkår

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Lønnen opreguleres forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

For ansatte omfattet af tjenestemandspensionsordning indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse.

For ansatte omfattet af forsikringsmæssig ordning indbetales pensionsbidrag af lønforhøjelsen med den på området gældende pensionsprocent.

Den opregulerede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og/eller rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Ændring af arbejdstiden/opsigelse af plustidsaftalen

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis den pågældende ønsker det.