

Udskriftsdato: 1. marts 2024

CIRIH nr 9731 af 28/06/2022 (Gældende)

## Cirkulære om organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler

---

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og  
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2022-705

# Cirkulære om organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler

## Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 24. juni 2022 indgået vedlagte organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.

2. Aftalen har virkning fra den 1. april 2021.

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

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

Institutioner, der følger kalenderåret som normperiode:

Bilag 1, § 15 om arbejdstid for lærere er ændret.

Bilag 1.9 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022.

Institutioner, der følger skoleåret som normperiode:

Bilag 1, § 15 om arbejdstid er ændret.

Bilag 1.9 finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022.

4. Parterne er endvidere ved OK21 blevet enige om at forhøje basislønnen for børnehaveklasseledere, jf. § 4, stk. 2, med 4.700 kr. årligt, samt tildele lærere på frie fagskoler et tillæg på 1.200 kr. årligt.

Forhøjelse af basisløn og tillæg træder i kraft pr. 1. april 2022.

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

6. Skatteministeriet er indforstået med, at organisationsaftalens 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.

## Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 28. juni 2022. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære af 4. marts 2020 om organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler (Medst. nr. 003-20).

*Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 28. juni 2022*

PERNILLE JUNG

### Organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler

-

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

1. Kapitel 2, § 4 (Lønanciennitet)
2. Kapitel 4, § 13, stk. 1 (Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål)
3. Kapitel 5, (Opsigelse og afsked)
4. Kapitel 6, § 20 (Flyttegodtgørelse)
5. Kapitel 6, § 22 (Arbejdstøj)
6. Kapitel 7, (Timelønnede), med undtagelse af § 27 (Opsigelse)
7. Kapitel 8, (Elever).

Derudover finder følgende bestemmelse ikke anvendelse for ansatte ved efterskoler og frie fagskoler:

1. Kapitel 3, § 11 (Arbejdstidsbestemte tillæg mv.).

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

#### Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

##### § 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen gælder for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler, frie fagskoler 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 tjenestemandslignende pension.

*Stk. 3.* Organisationsaftalen omfatter endvidere lærere ved frie grundskoler, samt efterskoler samt frie fagskoler, der som en del af deres ansættelse underviser i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov og i henhold til lov om kombineret ungdomsuddannelse

*Cirkulærebemærkninger til § 1:*

*Ved frie grundskoler forstås friskoler og private grundskoler, som de er defineret i lov om friskoler og private grundskoler mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 1111 af 30. august 2018.*

*Ved efterskoler og frie fagskoler forstås skoler, som de er defineret i lov om efterskoler og frie fagskoler, jf. lovbekendtgørelse nr. 94 af 8. februar 2018.*

## **§ 2. Ansættelse**

Funktionærlovens regler om prøveansættelse kan benyttes.

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

*Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:*

*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*

- 1. vikariater for ansatte med hel eller delvis tjenestefrihed i et bestemt tidsrum (barselsorlov, uddannelsesorlov eller lignende),*
- 2. vikariater ved sygdom,*
- 3. 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. § 33, stk. 2.*

*For lærere ved frie fagskoler 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*

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*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 varet, med hvilket arbejde den ansatte i hovedsagen har været beskæftiget, og hvilken løn den ansatte oppebærer.*

### § 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.

*Stk. 3.* Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt ansættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:*

*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.*

*Cirkulærebemærkninger til § 3:*

*Tillæg i henhold til bilag 1.1, pkt. 6 (tillæg til souschefer på frie grundskoler), ydes uafhængigt af arbejdstiden.*

## Kapitel 2. Løn mv.

### § 4. Løn

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

*Stk. 2.* Basislønnen for lærere og børnehaveklasseledere afhænger af ancienniteten.

#### Lærere:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	279.695
2	4 år	298.044
3	8 år	325.699
4	12 år	351.388

#### Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
1	0 år	266.588
2	4 år	279.695
3	8 år	290.311
4	12 år	309.054

#### Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, pr. 1. april 2022:

Basisløntrin	Anciennitet	Basisløn kr.
--------------	-------------	--------------

1	0 år	271.288
2	4 år	284.395
3	8 år	295.011
4	12 år	313.754

Stk. 3. Hertil ydes følgende uregulerede ikke-pensionsgivende tillæg efter samme kriterier som stedtillæg til ansatte i stedtillægsområde III-VI:

**Lærere:**

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
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
4	2.100	3.900	6.000	7.500

**Børnehaveklasseledere ved frie grundskoler:**

	III	IV	V	VI
Basisløntrin	kr.	kr.	kr.	kr.
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
4	3.600	6.300	9.900	12.600

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*Overgangsbestemmelserne for lærere og børnehaveklasseledere, der overgik til basislønsystemet pr. 1. august 2000 og pr. 1. august 2004, gælder fortsat og fremgår af bilag 3a.*

**Stk. 4. OK 2008-tillæg**

Til lærere og børnehaveklasseledere, der indplaceres på basisløntrin 1-3, og som har mindre end 12 års anciennitet, ydes et ikke-pensionsgivende OK 2008-tillæg på:

Basisløntrin	Kr.
1	5.200
2	7.900
3	7.900

*Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 4:*

*OK 2008 tillæg bortfalder ved oprykning til basisløntrin 4.*

**Stk. 5. OK 2013-tillæg**

Til lærere og børnehaveklasseledere ydes et særligt tillæg på 2.800 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

#### *Stk. 6. OK 2018-tillæg*

Til lærere og børnehaveklasseledere ydes pr. 1. oktober 2018 et årligt tillæg på 900 kr.

*Stk. 7.* Ansatte, der pr. 1. april 2013 har 12 års anciennitet og derover vil med indplacering på trin 4 oppebære den samme løn som hidtil. Overstiger den nuværende samlede faste løn (eksklusiv pension) pr. 1. april 2013 niveauet for trin 4 (eksklusiv pension), ydes et pensionsgivende varigt ”trin 4-tillæg” til udligning af forskellen.

*Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 7:*

*Varige og midlertidige kvalifikations- og funktionstillæg, midlertidige pensionsgivende OK08-tillæg (§ 4a, stk. 6 i organisationsaftale af 11. juli 2011) samt særlige midlertidige ikke-pensionsgivende OK08-tillæg (§4a, stk. 7 i organisationsaftalen af 11. juni 2011) konverteres pr. 1. august 2013 til et pensionsgivende varigt trin-4-tillæg.*

### **§ 5. Tillæg**

Der er mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation aftalt kvalifikations- og funktionstillæg, jf. bilag 1.1.

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

*Stk. 3.* Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv. 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 1.2.

### **§ 6. 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. 2.

*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 frie fagskoler, der udbyder husholdningsfag (de tidligere husholdningsskoler), der har gennemgået uddannelsen til ernærings- og husholdningsøkonom, professionsbachelor i ernæring og sundhed eller husholdningslærer, medregnes tidligere ansættelse, hvor denne uddannelse har været en forudsætning for ansættelsen, ved fastsættelsen af lønancienniteten. Tilsvarende gælder for ansatte ved frie fagskoler, der udbyder håndarbejdsfag (de tidligere håndarbejdsskoler), der har gennemgået uddannelsen til håndarbejds lærer.

*Stk. 4.* Ved ansættelse i stillinger som børnehaveklasseleder medregnes undervisningsvirksomhed ved 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 5:*

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

*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.

*Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 6:*

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

*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.

## **§ 7. Funktion som souschef ved en fri grundskole samt stillinger som afdelingsleder ved kostskoler boafdeling**

En ansats varetagelse af en funktion som souschef ved en fri grundskole mv., hvortil der ydes tillæg i henhold til bilag 1.1, pkt. 6, kan opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter tillægget bortfalder.

*Stk. 2.* Afdelingsledere ved kostskolers boafdeling ydes:

## Intervalløn

351.257 – 466.988

Lønnen er pensionsgivende.

*Cirkulærebemærkninger til § 7:*

*Om opsigelse af tillæg i øvrigt henvises til § 14, stk. 7.*

### **§ 8. Funktion i højere stilling**

Hvis skolens ledelse beslutter, at en ansat midlertidigt skal fungere i en højere stilling, følges de for tjenestemænd gældende regler.

*Stk. 2.* Der forudsættes enighed med den ansatte om et lønforslag, der sendes til vedkommende forhandlingsberettigede organisation. 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 med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og intervallets bund eller mellem den pågældendes egen løn og basislønnen.

*Cirkulærebemærkninger til § 8:*

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

### **§ 9. 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 9:*

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

### **§ 10. Lønregulering**

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

- a) Basislønnen efter § 4, stk. 2
- b) Centralt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg mv. efter § 5, stk. 1, og tillæg efter § 4, stk. 4-7 og § 29, stk. 2
- c) Lokalt aftalte funktionstillæg efter § 5, stk. 2
- d) Eventuelt personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønssystemet

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

### **§ 11. 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.* Pensionsbidraget udgør 17,3 pct. af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndele:

- a) Lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 4.
- b) Varige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3 (herunder personligt tillæg efter overgangsordningerne til basislønssystemet).
- c) Tillæg efter § 4, stk. 5-7.
- d) Midlertidige tillæg efter § 5, stk. 2 og 3
- e) Tillæg efter bilag 1.1 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.* Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4, og resultatløn.

*Cirkulærebemærkninger til § 11:*

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

*Pensionsbidraget beregnes direkte af basislønnen, inkl. eventuelle pensionsgivende tillæg.*

*I forbindelse med overgang til basislønssystemet beregnes pensionsbidraget af basislønnen og evt. personligt tillæg, jf. overgangsbestemmelserne.*

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

Vilkårene for ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning er aftalt i protokollat til denne aftale, jf. bilag 1.3 og 1.4.

### **§ 13. 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 13:*

*Udbetaling af løn finder sted på månedens sidste bankdag.*

#### **§ 14. 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 (Frie Skolers 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.* Der gennemføres på den enkelte skole en årlig lønforhandling mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten. Lønforhandlingen gennemføres senest i oktober måned, medmindre andet aftales lokalt. Der udfærdiges referat af forhandlingen, såfremt en af parterne anmoder herom. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, 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.*

*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 forhandlingen efter stk. 3, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Skatteministeriet 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, 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.*

*Cirkulærebemærkninger til § 14:*

*Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at principperne for 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 retningslinjer:*

*Skatteministeriet bemyndiger Børne- og Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Skatteministeriet forudsætter endvidere, at Børne- og 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 Skolers Lærerforening (FSL) vedr. frie grundskoler og efterskoler og Danmarks Lærerforening (DLF) vedr. private gymnasiers grundskoleafdelinger og frie fagskoler.*

*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.*

### **Kapitel 3. Arbejdstid**

#### **§ 15. Arbejdstid**

Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler er omfattet af særskilte protokollater om arbejdstid mv. samt aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.

### **Kapitel 4. Fravær**

#### **§ 16. Ferie**

Hvis ikke skolen inden udgangen af august måned træffer anden bestemmelse, anses ferien for afholdt de 5 hverdage i den uge, hvor skolens elever holder efterårsferie.

*Stk. 2.* Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned træffer anden bestemmelse, anses ferien for afholdt med de sidste 18 hverdage i juli måned samt de 2 første hverdage i august måned.

Det er en forudsætning, at skolen holder virksomhedslukket i de angivne perioder.

Det forudsættes, at normperioden følger skoleåret og starter den 1. august.

#### **§ 17. Tjenestefrihed**

Fællesoverenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed gælder. Dog ydes tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets BEK 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 17:*

*Reglerne om tjenestefrihed til varetagelse af ombud o.l. følger de til enhver tid gældende regler, for tiden Finansministeriets cirkulære af 16. december 1993 (Perst. nr. 102-93).*

## **Kapitel 5. Opsigelse og afsked**

### **§ 18. Opsigelsesvarsler mv.**

Funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

*Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 1:*

*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.*

*Stk. 2.* 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.

*Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 2:*

*For ansatte, der har bevaret de opsigelsesvarsler, som var gældende før 31. juli 1995, og eventuel ret til rådighedsløn, forudsættes det, at de hidtidige bestemmelsers ordlyd indføres i den enkelte ansattes ansættelsesbrev. For ansatte, der før nævnte dato 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.*

*Stk. 3.* Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

*Stk. 4.* Skolen skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Der skal samtidig gives skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

*Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 4:*

*Den meddelelse om afskedigelsen, som skolen skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at skolen fremsender kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, f.eks. lov om frie grundskoler mv., persondataloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.*

*Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten. Ved indgåelse af forlig (bod) i sager om brud på ansættelsesmyndighedens pligt til at underrette organisationerne om afskedigelser tages der i overensstemmelse med arbejdsretsloven hensyn til sagens konkrete omstændigheder.*

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

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

*Cirkulærebemærkninger til § 18:*

*Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.*

*Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.*

*Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som mod forventning på ny er blevet arbejdsduelige, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.*

*Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.*

*Månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtager den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution. Det samme gælder ved optjening af anciennitet i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse.*

*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.*

*Ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.*

## **§ 19. Forhandlingsprocedure ved afsked**

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.



*Stk. 2.* Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder (juli måned fraregnet) efter, at opsigelsen er afgivet.

*Stk. 3.* Skønner organisationen, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller skolens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med skolen. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned (juli måned fraregnet) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

*Stk. 4.* Bliver organisationen og skolen ikke enige, eller mener den ansatte, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den ansatte/organisationen efter forhandlingen skriftligt kræve spørgsmålet indbragt for et forligsnævn. Forligsnævnet er nedsat i forbindelse med underskrivelsen af denne organisationsaftale, inden for hver skoleforenings/skoleforms område.

*Stk. 5.* Indbringelse for forligsnævnet skal af den ansatte foretages inden for en frist af 1 måned fra den skriftlige opsigelse (juli måned fraregnet), jf. § 18, stk. 4, og af organisationen senest 1 måned efter den i stk. 3 nævnte forhandling (juli måned fraregnet).

*Stk. 6.* De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

*Cirkulærebemærkninger til § 19:*

*Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnehellidage.*

*Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.*

*Har skolen afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.*

*Afholder overenskomstens/organisationsaftalens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.*

*Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.*

## **§ 20. Indbringelse for faglig voldgift**

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

*Stk. 2.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen i forligsnævnet efter § 19, 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.

*Stk. 3.* Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter behandlingen i forligsnævnet. Voldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf organisationen og skolen hver vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

*Stk. 4.* Er parterne ikke enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

*Stk. 5.* Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

*Stk. 6.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

*Stk. 7.* Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

*Stk. 8.* Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

*Stk. 9.* Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller skolens forhold, kan den pålægge skolen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

*Stk. 10.* Hvis den pågældende og skolen ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet ved skolen. Godtgørelsen kan maksimalt udgøre 9 måneders løn.

*Stk. 11.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

## **§ 21. 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 den ansatte/organisationen inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) efter bortvisningen kræve spørgsmålet om berettigelsen af bortvisningen indbragt for forligsnævnet, jf. § 19, stk. 4.

*Cirkulærebemærkninger til § 21, stk. 1:*

*Jf. bemærkningerne til § 18, stk. 4, om meddelelse til organisationen samt bemærkningerne til § 18 om opgørelse af frister.*

*Ved bortvisning af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.*

*Stk. 2.* Hvis der ikke opnås enighed i forligsnævnet, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 20, stk. 2-8 gælder også ved bortvisning.

*Stk. 3.* Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge skolen at afbøde virkningerne af bortvisningen.

*Stk. 4.* Voldgiftsretten kan herved pålægge skolen at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved skolen mv., jf. § 20, stk. 10.

*Stk. 5.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## **Kapitel 6. Øvrige vilkår**

### **§ 22. 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 22:*

*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/CO10-fællesoverenskomsten.*

### **§ 23. 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 23:*

*De aktuelle satser vil fremgå af satsreguleringscirkulæret.*

### **§ 24. 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.

## **Kapitel 7. Timelønnede**

### **§ 25. Ansættelse**

Som timelønnet kan 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, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

*Stk. 2.* Efter 3 måneders beskæftigelse, overgår den ansatte til månedsløn, jf. dog stk. 3.

*Stk. 3.* Ved efterskoler og frie fagskoler kan timelønnede lærere ansættes til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 320 timer. Tilsvarende kan der ved frie grundskoler ansættes timelønnede lærere til mere end 3 måneders beskæftigelse, hvis det årlige arbejdstimetal ikke overstiger 180 timer. Timetallet nedsættes forholdsmæssigt, hvis ansættelsesperioden er kortere end 1 år. Det er en forudsætning at disse timer ikke kan dækkes af faste lærere.

*Stk. 4.* Lønnen for lærere omfattet af § 25, stk. 3, er pensionsgivende.

*Cirkulærebemærkninger til § 25:*

*Hvis arbejdstimetallet for lærere ved efterskoler og frie fagskoler overstiger 320 timer pr. år og for lærere ved frie grundskoler overstiger 180 timer pr. år, ansættes den pågældende som månedslønnet.*

### **§ 26. Løn**

Timelønnede aflønnes efter skolens vurdering med en timeløn inden for nedenstående intervaller.

#### **Uddannede lærere og børnehaveklasseledere:**

Undervisningsopgaver	236-334 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	170-269 kr. pr. time

#### **Andre vikarer:**

Undervisningsopgaver	203-334 kr. pr. time
Ikke undervisningsopgaver	138-269 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 § 25, 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 faktiske antal udførte arbejdstimer.

*Cirkulærebemærkninger til § 26:*

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

*Ved ansættelse af lærere ved efterskoler og frie fagskoler forstås ved uddannede lærere også lærere med uddannelse som ernærings- og husholdningsøkonom, professionsbachelor i ernæring og sundhed eller håndarbejds lærer.*

## **§ 27. Opsigelse**

Timelønnede, jf. § 25, stk. 1 og 3, følger bestemmelsen om opsigelse i fællesoverenskomsten (§ 27).

## **§ 28. Undtagelser fra fællesoverenskomsten for timelønnede**

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten gælder ikke for timelønnede:

- a) § 7 (Pension), bortset fra timelønnede efter § 25 stk. 3
- b) § 8 (Gruppeliv og kritisk sygdom)
- c) § 13 (Tjenestefrihed)
- d) § 15 (Militærtjeneste mv.)
- e) § 23 (Efterindtægt).

## **Kapitel 8. Særlige bestemmelser for ansatte ved kombinerede frie grundskoler og efterskoler**

### **§ 29. Fælles bestemmelser**

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

*Stk. 2.* Lærere, der varetager funktionen som daglig leder af en grundskoleafdeling eller efterskoleafdeling, ydes et særligt tillæg på kr. 19.300 årligt.

### **§ 30. 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.

### **§ 31. Lokalaftaler**

§ 30 kan fraviges ved lokalaftale.

*Stk. 2.* Lokalaftale efter stk. 1, indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten for Frie Skolers Lærerforening.

*Cirkulærebemærkninger til §§ 29-31:*

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

*Bestemmelserne giver retningslinjer for, hvilke arbejdstids- og aflønningsbestemmelser, som 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 som indgås efter § 3 i cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten, indgås med den lokale repræsentant for Frie Skolers Lærerforening i overensstemmelse med cirkulærets bestemmelser.*

## **Kapitel 9. Ikrafttræden mv.**

### **§ 32. Ikrafttræden mv.**

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2021.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves organisationsaftale af 4. marts 2020 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler og for forstandere, viceforstandere og lærere ansat ved efterskoler og fri fagskoler.

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

København, den 24. juni 2022.

Lærernes Centralorganisation

**Gordon Ørskov Madsen**

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Pernille Jung**

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

-

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

1. For undervisning ydes følgende tillæg, som er pensionsgivende for ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning:

**Lærere:**

0-649,9 timer	16,38 kr. pr. time
650-699,9 timer	98,30 kr. pr. time
700-749,9 timer	131,07 kr. pr. time
750 timer og derover	163,83 kr. pr. time

**Børnehaveklasseledere:**

0-749,9 timer	22,41 kr. pr. time
750-799,9 timer	65,53 kr. pr. time
800-834,9 timer	131,07 kr. pr. time
835 timer og derover	163,83 kr. pr. time

2. For børnehaveklasseledere, der vikarierer i en lærerstilling (1.-10. klasse udgør undervisningstillægget dog minimum 65,53 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.

*Cirkulærebemærkninger til 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.*

4. Tillæg efter pkt. 1-4 udbetales løbende på grundlag af det planlagte antal undervisningstimer, ekskl. vikartimer mv. 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.

*Cirkulærebemærkninger til pkt. 4:*

*Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan gives yderligere tid til forberedelse og efterbehandling af undervisningen.*

5. 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 mv. § 11 til:

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

Tillægget udgør 19,00 kr. i grundbeløb pr. undervisningstime á 60 minutter og udbetales månedsvis bagud for de planlagte timer.

*Cirkulærebemærkninger til pkt. 5:*

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

6. Til lærere, der varetager en funktion som souschef, ydes et pensionsgivende særligt tillæg på 19.300 kr. i årligt grundbeløb.

Tillægget er pensionsgivende både for lærere med forsikringspensionsordning og lærere med tjenestemandspensionsordning.

### **Funktionstillæg til lærere ved efterskoler og frie fagskoler**

7. For undervisning ydes følgende ikke-pensionsgivende tillæg:

640-699,9 timer	98,30 kr. pr. time
700-749,9 timer	131,07 kr. pr. time
750 timer og derover	163,83 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.

**8.** Til lærere ved efterskoler samt frie fagskoler ydes et særligt tillæg på 18.800 kr. i årligt grundbeløb (kostskoletillæg). Tillægget er pensionsgivende for ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning.

*Cirkulærebemærkninger til. pkt. 8:*

*Tillægget ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, jf. aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten § 13 (dagarbejdere) og § 17, herunder aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler (døgnarbejdere). Til deltidsbeskæftigede udbetales tillægget med en andel, der svarer til beskæftigelsesgraden.*

*Efter den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og efter den 1. august 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode gælder, at tillægget efter pkt. 8 ydes i stedet for godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter, jf. aftale om arbejdstid for lærer m.fl. i staten §20 og § 26.*

**9.** Til lærere ved frie fagskoler ydes et tillæg på 1.200 kr. i årligt.

Tillægget træder i kraft pr. 1. april 2022.

### Den lokale tillægsdannelse

-

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 tillægsdannelse.

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

Lønssystemet skal være i overensstemmelse med skolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at skolens kerneydelse er undervisning. Lønssystemet 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 er parternes fælles mål, at alle skoler har formuleret en skriftlig lønpolitik, jf. inspirationspjece: Lønpolitik - En vej til skolens mål. Det forudsættes derudover, at der på skolen aftales rammer for:

- a) Den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, senest i oktober måned)
- b) Sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) 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 ud over 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 begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet 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

### **Resultatløn**

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

### **Cirkulære om protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension og opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004**

-

#### **Generelle bemærkninger**

1. Opretholdte overgangsbestemmelser for overgang til de nye lønsystemer fremgår af bilag 1.3a, hvortil der henvises. Bestemmelserne i Bilag 3a har alene betydning for ansatte før 1. august 2004.
2. Pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er reguleret af følgende aftaler:
  - a) Aftale af 19. december 2003 (Perst. nr. 032-07) om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.
  - b) Aftale af 17. juni 2004 (Perst. nr. 038-04) om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.
  - c) Nedenstående protokollat i bilag 3a om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension.
3. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre cirkulærebemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger". De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelserne, hhv. bemærkningernes retlige status.
4. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2018. Samtidig ophæves cirkulære af 29. oktober 2008.

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

København, den 21. februar 2020

**Pernille Thorsteen Madsen**

### Protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension

-

#### § 1. Dækningsområde mv.

Dette protokollat finder anvendelse for de ledere, lærere og børnehaveklasseledere, som er omfattet af statsgaranterede pensionsordninger.

*Stk. 2.* Ledere, lærere og børnehaveklasseledere kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, jf. § 2 og 3.

*Stk. 3.* Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4, i organisationsaftalen og resultatløn.

*Cirkulærebemærkninger til § 1:*

*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.*

#### § 2. Supplerende pensionsbidrag for ledere

Tjenestemandslignende ansatte ledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

*Stk. 2.* Varige tillæg/tillægsforhøjelser/indplacering i intervalløn der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:*

*For de ledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.*

*Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskatetrinnet, er 18 pct.*

*Stk. 3.* Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. §§ 3-4. For den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn

på slutskalastrinnet, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med pensionsprocenten som fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

*Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:*

*Jf. bemærkninger til stk. 2.*

*Stk. 4.* Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

### **§ 3. Supplerende pensionsbidrag for lærere og børnehaveklasseledere**

Tjenestemandslignende ansatte lærere og børnehaveklasseledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

*Stk. 2.* Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2: For de lærere og børnehaveklasseledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.*

*Det fremgår af § 11 i organisationsaftalen, at pensionsprocenten for den del af lønnen, som ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet, er 17,3 pct.*

*Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for tillæg, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet, er 18 pct.*

*Stk. 3.* Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalens § 5, stk. 2-3. I givet fald indbetaler skolen et pensionsbidrag af tillægget med den pensionsprocent, som er aftalt i organisationsaftalens § 11, hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med den pensionsprocent, som er fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:*

*Jf. bemærkninger til stk. 2.*

*Stk. 4.* Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

#### **§ 4. Ikrafttræden mv.**

Protokollatet har virkning fra 1. april 2018.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves protokollat af 29. oktober 2008 om særlige bestemmelser for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning og ansatte, der er overgået til basislønssystemet og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, jf. bilag 3 i den tidligere organisationsaftale (Perst. nr. 038-06).

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

København, den 21. februar 2020

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Pernille Thorsteen Madsen**



**Opretholdte overgangsbestemmelser for allerede ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000 eller pr. 1. august 2004**

-

**Opretholdte bestemmelser om overgangsordning**

**§ 1. Overgangsordning for ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2000**

Overgangsbestemmelserne omfatter ansatte, der pr. 1. august 2000 overgik til det nye lønsystem og som efter de daværende overgangsbestemmelser blev tillagt udligningstillæg.

*Stk. 2.* Udligningstillægget er personligt og bortfalder på hidtidige vilkår, jf. bilag 3 a i det ophævede cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Perst. nr. 039-03).

*Stk. 3.* Tillægget kan konverteres helt eller delvist til kvalifikationstillæg.

**§ 2. Overgangsordning for ansatte, der overgik til det nye lønsystem pr. 1. august 2004**

Ansatte, der efter 1. august 2004 vender tilbage efter tjenestefrihed uden løn, jf. organisationsaftalens § 25 i det ophævede cirkulære om organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Perst. nr. 039-03), indplaceres på basislønskalaen med den anciennitet, den pågældende havde optjent i skalalønsanciennitet inden tjenestefriheden. Eventuel optjent anciennitet i tjenestefrihedsperioden, jf. organisationsaftalens § 25, tillægges efter indplaceringen på nyt lønsystem.

Hidtidige varige tillæg bortfalder, medmindre tillægget videreføres efter stk. 2 eller stk. 3, eller der indgås en aftale om tillæg i henhold til organisationsaftalens § 5. Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

*Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 1:*

*Varige tillæg omfatter varige kvalifikationstillæg og stillingsmæssige funktionstillæg.*

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

*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 forskellen<sup>1</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 ændres ikke ved eventuelle senere ændringer i undervisningstillæggets størrelse. Ved senere ændringer i beskæftigelsesgraden nedsættes/forhøjes tillægget 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 2, 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 ledere, lærere og børnehaveklasseledere 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.*

*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.

*Cirkulærebemærkninger til § 2, 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.*

<sup>1</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 1, samt værdien af årets undervisningstillæg i henhold til den på overgangstidspunktet fastsatte aktivitetsplan 2004/2005 beregnet efter bilag 1 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.

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

### **Aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning**

-

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

#### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler på nyt lønsystem og med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.

#### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede ledere, lærere og børnehaveklasseledere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer – tjenestemandspensionsret som følger:

**Ledere omfattet af intervallønssystemet samt ledere, der indtil den 31. juli 2019 var omfattet af intervallønssystemet, men som pr. 1. august 2019 er omfattet af basislønssystemet, jf. organisationsaftale for ledere ved fri grundskoler mv.:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** svarende til lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn på tidspunktet for implementering af denne aftale, tillagt 2 ekstra skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 skalatrin opnås, når den enkelte leder i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende, jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Ved OK18 blev parterne enige om at etablere en selvstændig organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. Aftalen er udsendt med Cirkulære om organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. Med organisationsaftalen er visse mellemledere (i organisationsaftalen defineret som ”øvrige ledere”) overgået fra intervallønssystemet til basislønssystemet med virkning fra den 1. august 2019. Overgangen medfører ingen ændring af den skalatrinsmæssige indplacering, der var gældende før overgangen til basislønssystemet (tillægelse af 2 ekstra skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48).

Ledere, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, har ret til tjenestemandspension på skalatrin 49 eller højere, bevarer denne placering.

**Lærere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3 pr. 1. august 2000:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 42.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrín 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrín 40, uanset om tiden på skalatrín 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrín 40 er opnået, opnås skalatrín 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Lærere, der den 31. juli 2004 var skalatrinsaflynet og som pr. 1. august 2004 er indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**35, 36, 38, 40, 42.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrín 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrín 40, uanset om tiden på skalatrín 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrín 40 er opnået, opnås skalatrín 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Børnehaveklasseledere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrín 32 og 33 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrín 32 opnås efter 2 år på skalatrín 31, uanset om tiden på skalatrín 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrín 31 er opnået, opnås skalatrín 32 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrín 33 opnås efter 2 år på skalatrín 32 dog senest efter i alt 4 år på skalatrín 31 og eventuelt skalatrín 32, uanset om tiden på skalatrín 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt.

### **Avancement**

Hvis en leder, lærer eller børnehaveklasseleder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen skole), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrín, (dog maksimalt til skalatrín 48) fra avancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrín, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. august 2004.

*Stk. 2.* For ledere, lærere og børnehaveklasseledere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for ledere for at få tillagt 2 ekstra skalatrin eller oprykning til skalatrin 42 for lærere henholdsvis skalatrin 32 eller skalatrin 33 for børnehaveklasseledere, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

*Stk. 3.* Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 5a, stk. 1 og 2 og § 5b, stk. 1 og 2 i bilag 3 til organisationsaftale af 12. maj 2003 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

*Stk. 4.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 21. februar 2020

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Frank Nielsen**

**Udgået**

-

**Udgået.**

### Aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler

-

*Cirkulærebemærkninger til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler:*

*Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.*

*Der er som følge heraf ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i aftalen. Aftalen er dog redaktionelt opdateret ved indarbejdelsen af lov nr. 409 af 26. april 2013 og nyt grundbeløb.*

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

#### **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 43,25 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**

For hvert praktikforløb i alene perioden udbetales der et beløb på 4.587,31 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 opgøres uden for arbejdstidsaftalen, honoreres med arbejdstimesats II efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, jf. cirkulære af 17. januar 2001, dog således at praktikundervisningslektioner honoreres efter undervisningstimesats II.



Såfremt timerne 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. Ledelses- og koordineringsopgaver**

For ledelses- og koordineringsopgaver udbetales 9,17 kr. pr. praktiktime og pr. undervisningstime for hver deltagende lærerstuderende.

Beløb op til 20.970,56 kr. årligt samt 2/5 af det overskydende beløb ud over 20.970,56 kr. ydes som tillæg til skolens leder og souschef. 3/5 af beløb over 20.970,56 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.

### **4. 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. 31. marts 2012.

### **5. Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen har virkning fra 1. april 2015.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 20. juni 2002 om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler.

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

København, den 3. marts 2016

Lærernes Centralorganisation

**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,

Moderniseringsstyrelsen

**David Sembach**

### Tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik

-

*Cirkulærebemærkninger til tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik:*

*Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny aftale tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritstuderendes praktik.*

*Der er som følge heraf ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i aftalen. Aftalen er dog redaktionelt opdateret ved indarbejdelsen af lov nr. 409 af 26. april 2013 og nyt grundbeløb.*

For studerende efter meritlæreruddannelsen, jf. bekendtgørelse nr. 593 af 1. maj 2015 om uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen, der er i praktik på de frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler samt frie fagskoler gælder følgende:

1. Der ydes praktikvederlag pr. lektion, honorar pr. vejledningstime samt honorar for den afsluttende bedømmelse med de samme satser som i aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler. Der betales ligeledes 7 kr. pr. praktiktime og pr. undervisningstime for hver deltagende studerende for ledelses- og koordineringsopgaver.
2. Honorarerne dækker de ydelser, som er angivet i aftalen om de lærerstuderendes praktik.
3. I det omfang lærerstuderende efter meritlæreruddannelsen er i alenepraktik, hvor den studerende alene varetager undervisningen, udbetales der for hvert praktikforløb et beløb på 2.621 kr. til de lærere, der er frigjort fra undervisningsforpligtelsen, men som varetager særlige opgaver i relation til forløbet. Beløbet deles forholdsmæssigt efter antallet af frigjorte timer med mindre andet aftales lokalt.
4. For vederlag og honorering efter ovenstående betales der feriegodtgørelse (1,5 pct.).
5. Beløbene i denne aftale er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Aftalen har virkning fra 1. april 2015. Samtidig ophæves aftale af 15. august 2003 om tillæg til aftale om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler om meritlærerstuderendes praktik. Aftalen kan opsiges sammen med aftalen om de lærerstuderendes praktik på de frie skoler, dog tidligst den 31. marts 2018.

København, den 3. marts 2016

Lærernes Centralorganisation

**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,

Moderniseringsstyrelsen

**David Sembach**

**Protokollat til organisationsaftalen om de tyske mindretalsskoler i Danmark**

-

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

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

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

- a) §§ 11 og 12 om pension
- b) § 24 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 21. februar 2020

Lærernes Centralorganisation

**Anders B. Christensen**

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

**Pernille Thorsteen Madsen**

## Bilag 1.9

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

-

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

§ 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. 268 af 18. marts 2005 om arbejdsmiljø og Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv.

§ 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.

*Stk. 2.* 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.

*Stk. 3.* 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

Finansministeriet

**Anders B. Christensen**

P. M. V.

E. B.

**Marianne Hansen**

### Cirkulære om 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. § 2, 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 om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler**

-

**§ 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 § 15.

*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 ugentlige 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**