



Til alle frie grundskoler

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Frederiksholms Kanal 25  
1220 København K  
Tlf. 3392 5000  
Fax 3392 5567  
E-mail [ktst@ktst.dk](mailto:ktst@ktst.dk)  
[www.ktst.dk](http://www.ktst.dk)  
CVR nr. 29634750

### **Vejledning - OK 2011 - frie grundskoler**

9. august 2011

Sags nr.:

041.64J.271

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har med virkning fra 1. april 2011 indgået en ny organisationsaftale for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler. Organisationsaftalen af 11. juli 2011 er udsendt med cirkulære af 9. august 2011 (Perst. nr. 033-11). Cirkulæret findes på Personalestyrelsens hjemmeside på web-adressen <http://perst.dk/~media/Circular/2011/033-11.ashx>

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har med virkning fra 1. april 2011 endvidere fornyet protokollater om arbejdstid mv. for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler. Protokollaterne af 30. juni 2008 er udsendt med cirkulære af 9. august 2011 (Perst. nr. 034-11). Cirkulæret findes på Personalestyrelsens hjemmeside på web-adressen <http://perst.dk/~media/Circular/2011/034-11.ashx>

Organisationsaftalen med tilhørende protokollater supplerer fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (CO II/LC/OC-fællesoverenskomsten). Fællesoverenskomsten, der har virkning fra 1. april 2011, udsendes, når den foreligger.

I organisationsaftalens §§ 4 - 16, § 34 samt i bilagene 1 - 2 findes de lønbestemmelser, som skolerne skal følge. For så vidt angår timelønnede og ansatte ved kombinerede skoler henvises til de særlige bestemmelser henholdsvis i organisationsaftalens §§ 33 - 35 og §§ 37 - 40.

Alle lønninger og tillæg i aftalen med bilag er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997, medmindre andet er anført. Lønnen opregnes til aktuelt

lønniveau ved hjælp af reguleringsprocenten. Denne fremgår af Finansministeriets lønoversigter og i øvrigt af de løntabeller, som udsendes af skoleforeninger og lærerforeninger. Finansministeriets lønoversigter og den aktuelle reguleringsprocent findes på Personalestyrelsens hjemmeside på web-adressen

<http://perst.dk/Arbejdspladsen/Saet%20tal%20paa%20HR/Lonstyring/Procentregulering/Reguleringsprocenten.aspx>

Reguleringsprocenten pr. 1. april 2011 udgør 31,0660 %, dvs. at den aktuelle løn er 31,0660 % højere i forhold til det aftalte grundbeløb. Næste regulering finder sted pr. 1. april 2012, hvor der fastsættes nye grundbeløb. Samtidigt nulstilles reguleringsprocenten.

På Personalestyrelsens hjemmeside findes en grundbeløbsberegner, som kan anvendes til at omregne et beløb til eller fra 1997-niveau, jf. web-adressen <http://perst.dk/Service%20Menu/Loenberegner.aspx>

Aftalen har som nævnt virkning fra 1. april 2011. Opmærksomheden henledes på, at § 4 a fortsat er midlertidig, og at OK 2008 tillæggene og garantiløntrinnet bortfalder pr. 31. marts 2013.

### **OK 2008 tillæg og garantiløn**

#### OK 2008 tillæg

Der ydes et midlertidigt ikke-pensionsgivende tillæg (1. oktober 1997-niveau) på 4.000 kr. for lærere og børnehaveklasseledere på trin I, mens tillægget for lærere og børnehaveklasseledere på trin II og lærere og børnehaveklasseledere på trin III med mindre end 12 års anciennitet, udgør 6.000 kr. Tillægget kaldes OK 2008 tillægget.

#### Garantiløntrin

Der blev pr. 1. april 2009 indført en garantiløn som et teknisk trin 4, der udgør 268.100 kr. for lærere og 235.800 kr. for børnehaveklasseledere.

#### Lærere og børnehaveklasseledere, som opnår 12 års anciennitet efter 1. april 2009

Lærere og børnehaveklasseledere, som opnår 12 års anciennitet efter 1. april 2009, omfattes af garantilønnen således:

Ved beregning af garantilønnen medregnes:

- varige kvalifikationstillæg
- evt. udligningstillæg
- varige funktionstillæg, som ydes til bestemte løntrin eller generelt for lærerne / børnehaveklasselederne ved skolen

Ved beregning af garantilønnen medregnes *ikke*:

- funktionstillæg, der ydes for varetagelse af særlige funktioner
- tidsbegrænsede kvalifikations- og funktionstillæg
- undervisningstillæg
- kostskoletillæg
- områdetillæg
- ulempetillæg

OK 2008 tillægget bortfalder ved overgangen, men såfremt lønnen efter ovenstående beregning er lavere end garantilønnen, ydes et *pensionsgivende* OK 2008 tillæg til udligning af forskellen.

Der henvises i øvrigt til de eksempler til § 4 a i organisationsaftalen, der er vedlagt som bilag til denne vejledning.

Det bemærkes, at garantilønsordningen fortsat er midlertidig, og at OK 2008 tillæggene og garantilønnen således bortfalder pr. 31. marts 2013.

### **Lønanciennitet**

Reglerne for optjening af lønanciennitet er uændrede og findes i organisationsaftalens § 6.

### **Funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag**

#### Centralt aftalte tillæg

Til basislønnen er knyttet bestemmelser om funktions- og kvalifikationstillæg. Ved de centrale forhandlinger er der på forhånd aftalt følgende funktionstillæg, jf. organisationsaftalens bilag 1, som skal udbetales til lærere efter de aftalte kriterier:

- Undervisningstillæg for henholdsvis lærere og børnehaveklasseledere
- Tillæg for særlig godkendt undervisning, jf. pkt. 5 i organisationsaftalens bilag 1.
- Souschefstillæg

#### Undervisningstillæg i forbindelse med til- eller fratreden

For lærere ansat i mindst 3 måneder i en del af et skoleår skal der foretages en opgørelse af undervisningstillæggets størrelse i forhold til undervisningsaktiviteten i et helt skoleår, jf. pkt. 4, 2. afsnit, i organisationsaftalens bilag 1.

### Lokalt aftalte tillæg

Skolerne aftaler lokale funktions- og kvalifikationstillæg med tillidsrepræsentanten. Disse tillæg kan aftales som midlertidige eller varige tillæg (jf. organisationsaftalens bilag 2). For ansatte med forsikringsmæssig pensionsordning gælder, at disse tillæg altid er pensionsgivende. Midlertidige tillæg, der er aftalt før 1. april 2002, er dog kun pensionsgivende, når dette fremgår af den indgåede lønaftale. Herudover kan der ydes engangsvederlag for at honorere en særlig indsats. Engangsvederlag kan aftales pensionsgivende. For ansatte med tjenestemandslignende pensionsordning henvises til organisationsaftalens bilag 3.

Den lokale løndannelse har som forudsætning, at der skal være sammenhæng mellem lønfastsættelse og en samlet vurdering af den ansattes relevante funktioner og kvalifikationer. Overordnet skal kvalifikationer vurderes i sammenhæng med den kompetenceudvikling, der måtte være en følge af skolens personalepolitik. Lønudløsende funktioner forudsættes at ligge ud over, hvad man kan forvente varetaget inden for basislønnen. I organisationsaftalens bilag 2 findes en indgående beskrivelse af forudsætningerne for funktions- og kvalifikationstillæg.

### **Pligt til at anvende det nye lønsystem og udmønte lokal løn**

Som et led i resultatet af overenskomstforhandlingerne 2011 videreføres der en pligt for skolerne til at anvende det nye lønsystem, herunder til som minimum at udmønte en vis del af lønsummen for lærere og børnehaveklasseledere som lokal løn. Formålet er at fortsætte udviklingen af det nye lønsystem på skoler, der kun i ringe omfang er kommet i gang med at anvende det nye lønsystem.

På denne baggrund har Undervisningsministeriet i brev af 9. august 2011 pålagt skolerne mindst at have udmøntet 3,6 % af lønsummen for lærere og børnehaveklasseledere som lokal løn senest ved lønforhandlingen, der senest skal finde sted i oktober måned 2011. Skoler, der har fungeret i mere end 1 år og mindre end 3 år, har dog kun pligt til mindst at udmønte 2 % af lønsummen. Nye skoler er i det første år ikke omfattet af pligten til en minimumsudmøntning, men disse skoler skal naturligvis også anvende ny løn.

De 3,6 %/2 % er en absolut minimumsudmøntning i hele overenskomstperioden, således at udmøntningen på ethvert tidspunkt i perioden udgør 3,6 %/2 %.

For så vidt angår opgørelse af den lønsum, der ligger til grund for beregningen af de 3,6 %/2 %, henholdsvis hvilke lokale løndelev, der indgår i opgørelsen af de 3,6 %/2 %, henvises til den vejledning, der er udarbej-

det af overenskomstens parter, og som var vedlagt brevet af >. august 2011.

Skolen skal udlevere opgørelsen af lønsummen og forbruget af lokal løndannelse til tillidsrepræsentanten (ved skoler uden tillidsrepræsentant til Frie Skolers Lærerforening / Danmarks Lærerforening).

Undervisningsministeriet forudsætter, at skolerne anvender lønsystemet aktivt og mindst på et niveau, svarende til pligtudmøntningen. Skoler, der har fungeret i mindre end 3 år, skal i den forbindelse selv være opmærksomme på, hvornår de bliver omfattet af pligtudmøntningen, henholdsvis pligten til mindst at udmønte 3,6 % af lønsummen som lokal løn.

Skolerne har selv ansvaret for, at der udmøntes mindst den procent af lønsummen, som er pålagt af Undervisningsministeriet.

Det bemærkes, at parterne er enige om at følge op på, at den aftalte ud-møntning sker, samt at tage de nødvendige skridt i forhold til de skoler, der ikke har opfyldt målet.

Personalestyrelsen og LC har udarbejdet ”Orientering om økonomisk råderum i forhold til nye lønsystemer”. Indholdet er rettet særskilt til frie skoler. Orienteringen er vedlagt brevet af 9. august 2011.

## **Resultatløn**

De lokale parter kan aftale supplerende, resultatbaserede lønordninger, jf. fællesoverenskomstens § 5 samt organisationsaftalens bilag 2. Dette forudsætter, at der på forhånd defineres kvantitative og kvalitative mål, som i aftalt omfang og i en aftalt måleperiode kan udløse løntillæg i form af resultatløn, der som noget nyt kan aftales pensionsgivende.

Der henvises i den forbindelse til ministeriets særskilte bemyndigelses-skrivelse af 22. marts 2001 vedrørende resultatlønsaftaler.

For så vidt angår ledere henvises endvidere til ministeriets særskilte be-myndigelsesskrivelse af 20. juni 2003 vedrørende engangsvederlag til ledere.

## **Lokale lønforhandlinger**

### Nye lønsystemer

Nye lønsystemer er et fælles ansvar. Erfaringerne har vist, at de frie sko-ler ikke i samme takt som andre sektorer i uddannelsessystemet har an-

vendt de nye lønsystemer, hvorfor overenskomstparterne har aftalt, at der på hver skole skal være formuleret en skriftlig, lokal lønpolitik.

Der henvises i øvrigt til den af parterne udarbejdede inspirationspjece om lokal lønpolitik, jf. dette link:

<http://perst.dk/~media/Publications/2005/LOeNPOLITIK%20-%20En%20vej%20til%20skolens%20maal/Loenpolitik%20pjece-pdf.ashx>

### Lokale lønftaler

Lokale lønftaler indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, skal skolens ledelse indgå aftale med Frie Skolers Lærerforening, på de private gymnasiers grundskoleafdelinger dog med Danmarks Lærerforenings lokale kreds. I det omfang der på skolen er indgået forhåndsftaler med senere automatisk udmøntning af tillæg, skal disse også være forhåndsftalt med den relevante lærerforening, hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant.

Der henvises til organisationsaftalens § 20 og cirkulærebemærkningerne hertil.

### Uenighed ved lokale lønforhandlinger

Forhandling efter § 20, stk. 3, sker med deltagelse af repræsentanter for Undervisningsministeriet og den faglige organisation.

Forhandlingen kan med den pågældende skoles accept i stedet gennemføres med deltagelse af repræsentanter for de respektive skoleforeninger, henholdsvis de respektive lærerforeninger, jf. § 20, stk. 3 a. Det forudsættes, at skoleforeningen og lærerforeningen er enige om at bistå de lokale parter og har indgået en skriftlig aftale om et sådant samarbejde.

Det bemærkes, at dette er en forsøgsordning, der kan bringes til ophør i aftaleperioden af hver af aftaleparterne.

### Krav til en lokal lønftale

- Det skal fremgå, om der er tale om kvalifikationstillæg eller funktionstillæg
- Lønftalens karakter. Er der tale om engangsvederlag, et midlertidigt tillæg (i så fald med tidsangivelse) eller et varigt tillæg?
- Eventuel aftale om pension af engangsvederlag og resultatløn
- Eventuel pensionsbestemmelse for midlertidige tillæg (aftalt før 1. april 2002)

- Eventuel aftale om pension af tillæg for medarbejdere med ret til tjenestemandslignende pension
- Eventuel aftale om supplerende pensionsoptjening
- Begrundelse for det aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg eller engangsvederlag (fx: For varetagelsen af funktionen som skolebibliotekar er aftalt ....)
- Ved personlige lønftaler skal den pågældende være identificeret
- Ved lønftaler for grupper af medarbejdere eller særlige stillingskategorier skal medarbejdergruppen / kategorien være defineret og afgrænset
- Forhåndsaftalte lønkriterier skal være nøje beskrevet, så den automatiske udmøntning ikke giver anledning til misforståelser
- Eventuelt grundlag for ophør af en lønudløsende funktion
- Opsigelsesbestemmelser (fx: Denne aftale om varige kvalifikationstillæg kan af begge parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel). For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg henvises i øvrigt til organisationsaftalens § 20, stk. 7, og cirkulærebemærkningen hertil. Opmærksomheden henledes særligt på, at ved opsigelse af en lokal aftale om kvalifikationstillæg bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Det anbefales, at der på skolen oprettes en lønprotokol, som dels indeholder rammebeskrivelse, dels indeholder alle indgåede lønftaler med de relevante underskrifter (tillidsrepræsentant/lærerforening, forstander, bestyrelse). Lokalaftaler om varige tillæg bør optages som bilag til ansættelsesbrevene, og Undervisningsministeriet har fået oplyst, at de ansættelsesbreve, som er godkendt af overenskomstparterne, er revideret med henblik på dette. Ydelse af tillæg skal i øvrigt fastlægges i en skriftlig aftale, og aftalen skal udleveres til den ansatte. Skoleforeningerne og Frie Skolers Lærerforening har i fællesskab udarbejdet skemamateriale til indgåelse af lokale lønftaler. Lokale lønftaler indberettes til Fordelingssekretariatet.

Det bemærkes, at lokale lønftaler, herunder aftaler om intervalløn for ledere, ikke har nogen indflydelse på tilskuddets størrelse.

### **Pension (Organisationsaftalens § 17 og § 18)**

Skolerne skal indbetale pensionsbidrag til Lærernes Pension, idet ansatte med en personlig tjenestemandslignende pensionsordning dog bevarer retten til denne (Efterlønskassen og Pensionskassen af 1925).

### Pensionsordning i Lærernes Pension

Ved indbetaling til Lærernes Pension indbetaler skolen 17,3 % af de pensionsgivende løndele. 1/3 af indbetalingen anses for den ansattes eget bidrag. De pensionsgivende løndele fremgår af organisationsaftalens § 17, stk. 2.

### Pensionsordning i Efterlønskassen / Pensionskassen af 1925

Lærere, som optjener løn efter basislønskalaen, kan som personlig ordning have bevaret retten til optjening af tjenestemandslignende pension. Skolerne indbetaler bidrag til statskassen (Efterlønskassen og Pensionskassen af 1925) efter det skalatrin, hvor læreren beregningsmæssigt er indplaceret i pensionsmæssig henseende. For disse ansatte udgør pensionsbidraget fortsat 15 %. Der henvises i øvrigt til Finansministeriets cirkulære af 17. juni 2004 (Perst. nr. 038-04), jf. dette link: <http://perst.dk/~media/Circular/2004/038-04-pdf.ashx>

### Supplerende pensionsordning

Lærere, der har en tjenestemandslignende pensionsordning, optjener ikke automatisk pension af funktions- og kvalifikationstillæg. Der kan imidlertid aftales en supplerende pensionsordning, hvor der til Lærernes Pension indbetales 17,3 % af de varige og eventuelt midlertidige løntillæg.

For ledere på intervalløn gælder tilsvarende, at en eventuel forskel mellem den pensionsgivende løn og den aftalte intervalløn helt eller delvis kan gøres pensionsgivende med en supplerende pensionsordning i Lærernes Pension, jf. nedenfor.

Der henvises til §§ 2 og 3 i organisationsaftalens bilag 3 samt cirkulærebemærkningerne hertil.

### **Ferie**

Hvis ikke skolen inden udgangen af marts måned har fastsat andet, anses ferien for placeret med 5 hverdage fra og med den 1. august ved skoleårets start samt de 20 hverdage, der ligger umiddelbart forud for den 1. august ved skoleårets slutning. Ved fratræden fx ved skoleårets slutning pr. 31. juli afregnes tilgodehavende feriedage.

Det forudsættes, at normperioden følger skoleåret og starter den 1. august. Det betyder, at skoleåret/normperioden starter med 5 feriedage og slutter med 20 feriedage. Bestemmelserne om feriens placering ændrer således ikke på ferieaftalens bestemmelser om feriens længde mv.

## Særlige feriedage

Reglerne om særlige feriedage er nærmere beskrevet i kapitel 5 i ferieaftalen af 9. november 2005, jf. Finansministeriets cirkulære af 11. november 2005 (Perst. nr. 053-05), jf. dette link:

<http://perst.dk/~media/Circular/2005/053-05-pdf.ashx>

Reglerne gælder med de fravigelser for lærere, der er anført i organisationsaftalens § 24, jf. også cirkulærebemærkningerne til bestemmelsen.

For så vidt angår optjening og afvikling af særlige feriedage henvises til cirkulærebemærkningerne til organisationsaftalens § 24 og den heri anførte oversigt med tilhørende bemærkninger.

Deltidsbeskæftigede optjener også 0,42 særlig feriedag pr. måned. Deltidsbeskæftigede afvikler de særlige feriedage i forhold til deres beskæftigelsesgrad.

De særlige feriedage indregnes i arbejdstiden som skoletid med 5,4 timer pr. dag for lærere, jf. bemærkningerne til § 2, stk. 1, i protokollaterne om arbejdstid mv.

Endvidere gælder følgende:

1) Skolen og den ansatte kan i stedet for afvikling af de særlige feriedage indgå aftale om, at de særlige feriedage godtgøres kontant ved skoleårets udløb. Af hensyn til planlægningen af det kommende skoleår skal aftale om eventuel udbetaling indgås inden den 1. maj. I særlige tilfælde kan skolen og den ansatte indgå aftale om udbetaling af særlige feriedage i løbet af skoleåret.

2) Såfremt det aftales at de særlige feriedage udbetales, følges reglerne i ferieaftalen, hvilket medfører, at de særlige feriedage først kan udbetales ved afslutningen af det ferieår, der følger efter optjeningsåret.

## Timelønnede vikarer m.fl. (Organisationsaftalens §§ 33 - 35)

Timelønnede vikarer kan ansættes til midlertidig beskæftigelse af under 3 måneders varighed. Aflønningen afhænger af opgavens karakter, idet undervisning kan aflønnes med en højere sats end andre arbejdsopgaver. Der er aftalt lønintervaller for henholdsvis uddannede og uuddannede, og herunder for undervisningsopgaver og andre arbejdsopgaver. Pauser i forbindelse med undervisning medregnes i arbejdstiden for vikarer som undervisningstid. Timetaksten indeholder betaling for tid til forberedelse mv. Der skal fortsat ske betaling for minimum 3 timer, med mindre vika-

ren tilkendegiver, at vedkommende ikke ønsker at stå til rådighed i 3 timer efter mødetidspunktet.

Der kan endvidere ansættes timelønnede lærere til beskæftigelse af mere end 3 måneders varighed, 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 de faste lærere. Lønnen til lærere, der er omfattet af denne bestemmelse, er pensionsgivende.

### **Kombinerede skoler**

Der henvises til organisationsaftalens §§ 37 - 40 og cirkulærebemærkningerne hertil.

Opmærksomheden henledes på, at § 39, stk. 2 og 3, er ophævet fra 1. april 2011. Dette er en følge af, at ledere ved efterskoler samt husholdnings- og håndarbejds-skoler ikke længere har pligt, men alene ret til at undervise.

### **Barsel, adoption og omsorgsdage**

Reglerne om barsel, adoption og omsorgsdage er nærmere beskrevet i Finansministeriets cirkulære af 9. juni 2008 om barsel, adoption og omsorgsdage (Perst. nr. 014-08), jf. dette link:

<http://perst.dk/~media/Circular/2008/014-08-pdf.ashx>

Der henvises endvidere til Finansministeriets og centralorganisationernes fælles barselsvejledning, som ligger på Personalestyrelsens hjemmeside, jf. dette link:

[http://perst.dk/~media/Publications/2009/Barselsvejledning%202009/Barselsvejledning\\_2009\\_ver1.ashx](http://perst.dk/~media/Publications/2009/Barselsvejledning%202009/Barselsvejledning_2009_ver1.ashx)

### **Administration af omsorgsdage**

Der henvises til Undervisningsministeriets brev af 28. april 2003 med bilag om administration af omsorgsdage, der tidligere er udsendt til skolerne.

### **Senior- og fratrædelsesordninger**

Reglerne om senior- og fratrædelsesordninger er nærmere beskrevet i Finansministeriets cirkulære af 12. december 2008 om senior- og fratrædelsesordninger (Perst. nr. 075-08), jf. dette link:

<http://perst.dk/~media/Circular/2008/075-08.ashx>

### Seniorbonus

Ordningen afskaffes pr. 31. december 2011.

Ordningen er gældende i perioden 1. januar 2009 - 31. december 2011, dog således, at seniorbonus, som er optjent i 2010 og 2011, og som ønskes anvendt som seniordage, kan afvikles i 2012 og 2013.

Når en ansat er fyldt 62 år, *optjener* vedkommende en ret til seniorbonus, som kan *afvikles*, når den ansatte er fyldt 63 år. Bonusen udgør 2,9 % af årslønnen.

I stedet for at få bonusen udbetalt, kan retten til bonus veksles til enten pension eller frihed (seniordage).

Veksles bonusen til pension, skal denne indbetales til Lærernes Pension, hvis vedkommende er medlem. Er den ansatte medlem af Efterlønskassen eller Pensionskassen af 1925, kan pensionen indbetales på en privattegnet pensionsordning.

Ønskes bonusen vekslet til seniordage, skal der foretages en omregning, således at hver dag (= 7,4 timer) koster 1/260 af årslønnen. Som 62-årig optjenes ret til at veksle til 1-4 seniordage pr. år, mens der som 63-årig eller ældre optjenes ret til at veksle til 1-6 seniordage pr. år.

### **Afskedigelsesprocedure**

Der henvises til organisationsaftalens §§ 27 ff. og cirkulærebemærkningerne hertil.

Opmærksomheden henledes på cirkulærebemærkningen til bestemmelsen, hvorefter 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.

#### *Bod for manglende meddelelse til faglig organisation om uansøgt afskedigelse*

I henhold til organisationsaftalens § 26, stk. 5, 2. pkt., skal der samtidig med enhver uansøgt afskedigelse gives skriftlig meddelelse herom til den faglige organisation. Undladelse heraf medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Da der hidtil har været et uacceptabelt højt antal af sager, hvor en skole ikke har underrettet den faglige organisation skriftligt om en uansøgt afskedigelse samtidig med denne - dvs. samme dag eller senest førstkommande arbejdsdag efter afskedigelsen - skal Undervisningsministeriet

på det kraftigste indskærpe overfor skolerne, at denne bestemmelse skal overholdes. Det bemærkes, at bodsansvaret er tilnærmelsesvis objektivt, dvs. der ifaldes bod, uanset hvad grunden til den manglende meddelelse til organisationen er, og at der skal sendes meddelelse til organisationen, selv om skolen har været i kontakt med organisationen i forbindelse med den uansøgte afskedigelse. Det tilrådes i den forbindelse, at skolerne fx via postkvittering sikrer sig bevis for, at der er sendt rettidig meddelelse til organisationen.

Det skal i denne forbindelse understreges, at den ovenfor nævnte høring af den ansatte, inden afskedigelse iværksættes, ikke kan erstatte underretningen af den faglige organisation om den foretagne afskedigelse, uanset om den faglige organisation eventuelt har reageret overfor skolen i anledning af høringen om den påtænkte afskedigelse.

Kravet om ansættelsens længde for så vidt angår retten til at få prøvet sagen ved voldgift er 5 måneder, når der er tale om afskedigelse, jf. § 28, stk. 2.

### **Regler for deltidsansatte**

Opmærksomheden henledes på cirkulærebemærkningen til arbejdstidsprotokollaternes § 3, stk. 2, hvorefter det under hensyntagen til skolens drift skal tilstræbes, at deltidsansattes opgavesammensætning ikke adskiller sig fra sammenlignelige fuldtidsansattes med det resultat, at den deltidsansatte tildeles et uforholdsmæssigt stort undervisningsomfang og/eller afskæres fra at deltage i skolens øvrige aktiviteter.

Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen, hvis ansættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid, jf. organisationsaftalens § 3, stk. 2. Det er en betingelse, at den deltidsansatte, der ønsker højere arbejdstid eller fuld tid, efter skolens vurdering er kvalificeret til at varetage de ledige timer.

### **Uansøgt ændring af beskæftigelsesgraden**

Hvis en skole ønsker at ændre en lærers/børnehaveklasseleders beskæftigelsesgrad, skal dette ske med et varsel, svarende til den ansattes normale opsigelsesvarsel.

### **Opgørelse af puljetimer**

Opmærksomheden henledes på cirkulærebemærkningen til arbejdstidsprotokollaternes § 3, stk. 3 og 4, hvorefter det forudsættes, at skolen over for tillidsrepræsentanten kan redegøre for, hvordan puljetimerne er anvendt.

## Overførsel af undertimer

Opmærksomheden henledes på bestemmelsen i arbejdstidsprotokollaternes § 10 og cirkulærebemærkningerne hertil, hvorefter undertid på indtil 80 timer kan overføres som tilspadsring udover arbejdstidsnormen i det følgende skoleår i forholdet 1:0,75. Dvs. der kan maksimalt overføres 60 timer fra et skoleår til det følgende.

## Plustid

Skolen og den ansatte kan aftale en arbejdstid, der er højere end fuldtidsbeskæftigelse (plustid), dog ikke mere end gennemsnitligt 42 timer om ugen. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt. Vilkaere for plustidsansættelse fremgår i øvrigt af arbejdstidsprotokollaternes § 13 og cirkulærebemærkningerne hertil.

Det er en betingelse for at kunne anvende bestemmelserne om plustid, at der er indgået en lokal aftale mellem skolen og tillidsrepræsentanten om, at ordningen iværksættes ved skolen. Ved skoler uden tillidsrepræsentant indgås aftalen mellem skolen og Frie Skolers Lærerforening / Danmarks Lærerforening. Lokalaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Personalestyrelsen har udsendt en informationspjece om plustid, som kort gennemgår de nye regler, besvarer nogle af de oftest stillede spørgsmål samt indeholder eksempler på en iværksættelsesaftale og en individuel plustidsaftale, jf. dette link:

<http://perst.dk/~media/Publications/2008/Plustid%20-%20En%20ny%20mulighed.ashx>

## Vejledning om intervalløn for ledere mfl. ved frie grundskoler mv.

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har ved overenskomstforhandlingerne i 2011 indgået aftale om en videreførelse af det decentrale lønsystem for skoleledere, viceskoleinspektører, afdelingsledere mfl. ved frie grundskoler, der blev indført med virkning fra den 1. oktober 1997.

Undervisningsministeriet har bemyndiget skolerne til at indgå aftaler efter intervallønssystemet. Intervallerne er angivet i § 9, stk. 2 - 7, i organisationsaftalen af 11. juli 2011, jf. Finansministeriets cirkulære af 9. august 2011. Det er skolens ansvar at sikre, at der for alle ledere er indgået aftale om løn efter intervallønssystemet.

De enkelte intervaller fastsætter rammerne for, hvilken løn der kan aftales for en leder. Et intervals maksimum kan række ind over næste inter-

vals minimum. Intervallernes minimum og maksimum er fastsat i årlige grundbeløb i oktober 1997-niveau.

Opmærksomheden henledes på, at det er muligt at yde engangsvederlag til ledere ud over intervallerne. Der henvises til ministeriets særskilte be- myndigelsesskrivelse af 20. juni 2003.

Det bemærkes, at ledere ikke er omfattet af aftalen om den særlige ulem- pegodtgørelse.

### **Skema til aftaleindgåelse**

Som bilag til denne vejledning vedlægges skema til indgåelse af aftale om intervalløn.

Aftalen vedrørende intervalløn er et vigtigt dokument mellem aftalepar-terne. Der må derfor ikke være overstregninger i aftaleteksten. Udkast til aftale skal fremsendes pr. post til Frie Skolers Ledere / Danmarks Lærerforening. Udkastet må ikke udelukkende fremsendes pr. fax, e-mail eller lignende.

Vedlagte skema er udarbejdet på baggrund af de erfaringer, som ministe-riet, skoleorganisationerne, Frie Skolers Ledere og Danmarks Lærerfor-ening har gjort i forbindelse med aftaleindgåelse i den forløbne overens- komstperiode. Skemaet skal anvendes ved nyansættelse af ledere og ved indgåelse af ny intervallønsaftale for allerede ansatte ledere. Denne vej- ledning følger i øvrigt skemaets rubrikker.

### **Grundlag for aftaleindgåelse**

Antallet af elever ved skolen (uanset alder) afgør, hvilket løninterval der finder anvendelse ved lønfastsættelsen.

Udgangspunktet for lønfastsættelsen er elevtallet som opgjort pr. 5. sep-tember, jf. dog nedenfor om 2-årsreglen for en skoles elevtal. Det samle- de elevtal opgøres pr. 5. september og danner grundlag for intervallet pr. 1. august samme år. Af hensyn til korrekt indplacering i forhold til sko- lens interval er det nødvendigt, at skolen nederst side 1 på skemaet angi- ver elevtallet i de seneste 4 år forud for aftalens indgåelse.

Skoleledere ved skoler med kostafdeling får forhøjet lønintervallets bund og top med et pensionsgivende beløb, hvis størrelse afhænger af antallet af kostelever, jf. organisationsaftalens § 9, stk. 3.

## Indplacering i løninterval

Lønintervallerne fremgår af organisationsaftalens § 9, stk. 2 - 7. Aftalparterne har i organisationsaftalens bilag 2 givet eksempler på kriterier, som kan anvendes ved lønfastsættelsen i det givne interval.

Skift fra et lavere til et højere interval forudsætter, at skolen i 2 skoleår i træk har haft et elevtal, der mindst svarer til minimumselevtallet i det højere interval, jf. organisationsaftalens § 12, stk. 1. Dette gælder både for allerede ansatte ledere og ved nyansættelse.

Dette medfører, at oprykning til et højere interval tidligst kan ske pr. 1. august i det 3. skoleår efter 2 år med et elevtal, der berettiger til aflønning efter et højere interval.

Ved fald i elevtallet, som medfører nedrykning af skolen til et lavere interval, indplaceres lederen for fremtiden i dette interval. Imidlertid bevarer en allerede ansat leder sin hidtidige aflønning i det højere løninterval som en personlig ordning, såfremt aflønningen er højere end maksimum i det lavere interval, - men eventuelle fremtidige lønforhandlinger foregår inden for rammerne af det lavere interval. Såfremt den aktuelle løn ikke overstiger maksimum i det lavere interval, rykkes lederen automatisk ned i dette interval, og maksimumgrænsen i dette (lavere) interval udgør nu overgrænsen for, hvad lederen kan tillægges i løn.

Hvis skolen i et enkelt år har et lavere elevtal, der resulterer i nedrykning af skolen til et lavere interval, og det følgende år på ny opnår et elevtal svarende til det højere interval, oprykkes lederen fra dette skoleårs begyndelse atter i det højere løninterval, dvs. i disse tilfælde ses der bort fra 2-års reglen.

Ovennævnte principper gælder tilsvarende for indplacering af skoleledere ved skoler med kostafdelinger ved stigninger/fald i antallet af kostelever.

## Gældende intervallønsaftale

For allerede ansatte ledere er der siden 1. oktober 1997 indgået aftaler om aflønning i intervallønssystemet.

## Indgåelse af lønaftale

Forslag til aflønning drøftes mellem skolens bestyrelse og lederen. Forslaget indsendes til vedkommende forhandlingsberettigede lærerorganisation (Frie Skolers Ledere - dog Danmarks Lærerforening for så vidt angår ledere ved private gymnasiers grundskoleafdelinger) med udkast til aftale. Efter de almindelige gældende forhandlingsregler kan forslag til

aflønning også fremsættes af organisationen. Hvis organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig.

Hvis lederen ikke selv ønsker at forhandle aflønning med skolens bestyrelse, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftale herom direkte mellem bestyrelsen og organisationen.

Hvis bestyrelsen og lederen/organisationen ikke opnår enighed om lønindplaceringen, skal der udbetales løn svarende til intervallets bund.

Den aftalte løn for en leder kan ændres ved indgåelse af ny aftale. Begge parter kan kræve forhandling af ny aftale. Det er derfor ikke nødvendigt at definere opsigelsesvilkår i aftalen. Opnås der ikke enighed om en ny aftale, er den hidtidige aftale fortsat gældende.

Hvis der forhandles aflønning i et nyt skoleår, må der ved aftalens indgåelse tages forbehold for ændringer som følge af skolens elevtal, således som dette vil blive opgjort pr. 5. september i det nye skoleår. Hvis der på forhandlingstidspunktet er usikkerhed om skolens løninterval, således at det er usikkert, om stillingen på ansættelsestidspunktet skal henføres til et højere eller lavere interval, må der altså tages højde herfor i lønaftalen.

Lønnen fastsættes til et årligt grundbeløb i niveau pr. 1. oktober 1997, afrundet til det nærmeste antal hele hundrede kroner. Grundbeløbet reguleres som aftalt ved aftaleforhandlingerne med en procentregulering pr. 1. april hvert år, enkelte år også pr. 1. oktober.

Den aktuelle løn reguleres, når der udmeldes ny procentregulering, næste gang pr. 1. april 2012, hvor der fastsættes nye grundbeløb, og procentreguleringen nulstilles, jf. foranstående om procentreguleringens størrelse. Tillægget, der ydes til skoleledere ved skoler med kostafdeling, indgår i intervalberegningen, idet lønintervalgrænserne for disse ledere er forhøjet, jf. organisationsaftalens § 9, stk. 3.

### **Lønaftale ved nybesættelse af lederstillinger**

I stillingsopslaget skal minimumslønnen og maksimumslønnen ud fra skolens aktuelle interval oplyses. Bestyrelsen bør endvidere overveje, om der tillige er grundlag for at anføre et højere løntilbud end minimumslønnen. Kan lønnen undtagelsesvis ikke færdigforhandles før tiltræden, kan der i op til 3 måneder udbetales løn efter skolens tilbud. Foreligger der ikke en lønaftale, når de 3 måneder er gået, udgør lønnen intervallets minimum.

## Engangsvederlag

Der henvises til ministeriets særskilte bemyndigelsesbrev af 20. juni 2003.

Det bemærkes, at hvis der lokalt er enighed herom, har hverken ministeriet eller organisationerne noget at indvende imod, at et engangsvederlag udbetales i rater.

## Pension

Ledere med *forsikringsmæssig pensionsordning* i Lærernes Pension skal have beregnet pension af de pensionsgivende løndelev af den aftalte løn, jf. organisationsaftalens § 17, stk. 2.

Pensionsbidraget udgør 17,3 %. Skolen afholder den samlede udgift til pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for lederens egetbidrag.

Ledere, der har en *tjenestemandslignende pensionsordning* i Efterlønskassen eller Pensionskassen af 1925 har pr. 1. august 2004 fået fastlagt pensionsmæssig indplacering i henhold til Finansministeriets cirkulære af 17. juni 2004 (Perst. nr. 038-04), jf. dette link:

<http://perst.dk/~media/Circular/2004/038-04-pdf.ashx>

Pensionsbidraget for disse ledere udgør 15 %.

Det kan for ledere med ret til tjenestemandspension aftales, at en eventuel forskel mellem den pensionsgivende løn, jf. ovenstående, og den aftalte intervalløn helt eller delvis gøres pensionsgivende. Af denne del skal der i givet fald indbetales et supplerende pensionsbidrag på 17,3 % til Lærernes Pension. Hvis den pensionsgivende løn/det pensionsgivende tillæg overstiger den pensionsgivende løn på slutskalatrinet i henhold til cirkulæret af 17. juni 2004 (jf. ovenstående), skal der indbetales et supplerende pensionsbidrag på 18 % af det overskydende beløb. Der henvises i øvrigt til organisationsaftalens bilag 3.

For ledere med ret til tjenestemandspension skal skolen fremsende kopi af den godkendte aftale til Efterlønskassen / Pensionskassen af 1925 til orientering. Pensionskasserne fremsender ikke kvittering for modtagelsen, men noterer den fremsendte aftale i den pågældende leders pensionsoptjening.

## Underskrifter

Den leder, som aftalen vedrører, skal underskrive aftalen. Aftalen skal endvidere underskrives af formanden for skolens bestyrelse eller den person, som skolens bestyrelse har givet bemyndigelse til at indgå aftalen.

Efter at Frie Skolers Ledere / Danmarks Lærerforening har underskrevet aftalen, er den gældende.

### **Funktion i højere stilling**

Ved funktion i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, indgås der aftale om funktionsvederlagets størrelse, jf. organisationsaftalens § 14. Funktionsvederlaget er ikke pensionsgivende.

En ansat kan dog i indtil 3 måneder pålægges at fungere i en højere stilling, som er omfattet af bestemmelserne om intervalløn, med et funktionsvederlag, der beregnes som forskellen mellem den pågældendes egen løn og lønnen svarende til intervallets bund ud fra skolens aktuelle interval, jf. organisationsaftalens § 14, stk. 3. I dette tilfælde skal der ikke indgås aftale herom.

### **Revisor**

For god ordens skyld bemærkes, at skolens revisor ifølge revisionsbekendtgørelsen har pligt til at føre kontrol med, at de ansattes lønindplacering og pensionsforhold følger gældende regler.

### **Andre forhold**

#### *Stillingsopslag*

Opmærksomheden henledes på, at der i henhold til fællesoverenskomstens § 2 ved annoncering af ledige stillinger skal henvises til fællesoverenskomsten og organisationsaftalen i stillingsopslaget. Undladelse heraf kan medføre en bod i Arbejdsretten.

#### *Henviſning i ansættelsesbrev til den til enhver tid gældende fællesoverenskomst og organisationsaftale*

På baggrund af en konkret voldgiftssag anbefaler Undervisningsministeriet og Finansministeriet, at det i såvel konkrete som i standardansættelsesbreve for lærere mv. ved frie grundskoler præciseres, at ansættelsesgrundlaget udgør den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation samt den til enhver tid gældende organisationsaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med tilhørende protokollater.

Skoleforeningerne har oplyst, at de af foreningerne udarbejdede standardansættelsesbreve er revideret i overensstemmelse hermed.

### Fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a

I henhold til funktionærlovens § 2 a, jf. fællesoverenskomstens § 16, stk. 1, skal en skole, der uansøgt afskediger (eller uberettiget bortviser) en leder, lærer eller børnehaveklasseleder, der har været uafbrudt beskæftiget ved skolen i 12, 15 eller 18 år, ved den pågældendes fratræden betale en fratrædelsesgodtgørelse, svarende til 1, 2 eller 3 måneders løn.

Fratrædelsesgodtgørelsen ydes også i tilfælde, hvor den ansatte ved sin fratræden overgår til en arbejdsgiverfinansieret alderspension, jf. fællesoverenskomstens § 16, stk. 2, og organisationsaftalens § 26, stk. 2. Der ydes derimod ikke fratrædelsesgodtgørelse ved overgang til folkepension, jf. funktionærlovens § 2 a, stk. 2.

### Ansættelse af personer, der er fyldt 70 år

Aftalen omfatter også ansatte, der er fyldt 70 år. Disse kan derfor fortsætte på uændrede vilkår med den undtagelse, at pensionsbidrag herefter udbetales som løn til den ansatte, der dog også kan vælge at indsætte beløbet på en pensionsordning eller at anvende dette til køb af frihed, jf. fællesoverenskomstens § 7, stk. 6, med tilhørende cirkulærebemærkninger.

### Ansættelse og aflønning af pensionerede

Opmærksomheden henledes på, at sager om ansættelse og aflønning af pensionerede i hvert enkelt tilfælde skal forelægges for ministeriet til godkendelse. Der henvises til Finansministeriets cirkulære af 17. april 1998 om aflønning af pensionerede. Dette gælder dog ikke ved kortvarige ansættelser, der er omfattet af reglerne om ansættelse af timelønnede, jf. organisationsaftalens § 33.

### Generelle cirkulærer fra Personalestyrelsen vedrørende løn- og ansættelsesforhold

Som vi tidligere har meddelt skolerne, udsender Undervisningsministeriet ikke længere automatisk meddelelse til skolerne om alle nye, relevante cirkulærer fra Personalestyrelsen vedrørende løn- og ansættelsesforhold mv., men kun de cirkulærer og aftaler, der specielt vedrører de frie grundskoler. Cirkulærer af generel karakter er skolerne forpligtet til selv at holde sig orienteret om, fx via skoleforeningernes nyhedsbreve eller via Personalestyrelsens hjemmeside [www.perst.dk](http://www.perst.dk) under ”Regler, aftaler og cirkulærer”. Som eksempler på cirkulærer af sidstnævnte karakter, der er relevante for de frie skoler, kan fx nævnes cirkulæret om barsel, adoption og omsorgsdage, cirkulæret om tillidsrepræsentanter og cirkulæret om ferie.

Med venlig hilsen

Jens Kroman  
Fuldmægtig  
Direkte tlf. 3392 5973  
Jens.Kroman@ktst.dk