



ORIENTERING FRA DLF OM LOVINDGREBET

I dette tillæg kan du læse om de ændringer, der sker som følge af folketingets lovindgreb i overenskomsterne på undervisningsområdet.

FORORD

Overenskomstforhandlingerne blev en voldsom kamp om arbejdstidsaftalerne for undervisere. Det blev en ulige kamp. Arbejdsgiverne havde på forhånd regeringens fulde opbakning til kravet om, at arbejdstidsaftalerne skulle afskaffes. Uden reelle forhandlinger satte de magt bag kravet i form af en lockout, i et omfang der ikke tidligere var set på det danske arbejdsmarked. Lockouten blev da også stoppet med regeringens lovindgreb, som i et og alt tilgodeser arbejdsgivernes krav.

Arbejdstidsbestemmelserne i lovindgrebet giver ingen anvisninger på, hvorledes arbejdstimerne skal administreres. Det overlades fuldt og helt til arbejdsgiverne. Reglerne sikrer ikke nogen former for tid til de mange opgaver, der følger med undervisningen. Det er overladt til kommunalbestyrelsen at sikre rammer for arbejdstiden, og det bliver som udgangspunkt skolelederens opgave at sikre, at lærerne får mulighed for at gennemføre god undervisning.

Lønmæssigt blev resultatet af de fælles KTO-forhandlinger som forventet. Det vil sige en fortsat smal ramme begrundet i den lave lønudvikling, der generelt er i det danske samfund. Vores målsætning om generelle procentvise lønstigninger blev opfyldt. Både hvad angår de generelle lønninger og hvad angår de midler, der var lagt ud til organisationsforhandlinger.

Alligevel er det lønmæssige resultat på vores områder ikke tilfredsstillende, idet lovindgrebet ikke frigjorde de midler, der var bundet i arbejdstidsaftalerne. Værdien af aldersreduktionen på det kommunale område var i fællesskab mellem Lærernes Centralorganisation og KL beregnet til alene minimum 306 millioner kroner, men kompensationsordning i lovindgrebet giver kun 225 millioner kroner. Desuden er der ved tidligere overenskomstforhandlinger brugt midler til forbedring af for eksempel forberedelsestiden og tiden til klasselæreren. Disse midler er ikke blevet frigjort og omsat til lønkroner, hvilket slet og ret må betegnes som en ekspropriation uden erstatning.

I denne orientering kan du læse om det faktuelle indhold af lovindgrebet. På foreningens kongres til september fastlægger vi foreningens strategi i forhold til den nye situation på undervisningsområderne. Så vær med til at diskutere den fremtidige strategi for foreningen i faglig klub, med kredsstyrelsen, med dine delegerede og dine hovedstyrelsesmedlemmer.

Men allerførst vil jeg ønske en god og velfortjent sommerferie, når du når dertil!



Venlig hilsen
Anders Bondo Christensen
Formand for DLF

LOVINDGREBET

I denne artikel beskrives indholdet af det lovindgreb, som Folketinget vedtog d. 26. april 2013, som forlænger og fornyer overenskomsterne og organisationsaftalerne på undervisningsområdet, og som afsluttede arbejdsgivernes lockout på undervisningsområdet.

Artiklen er delt op efter arbejdsgiverområderne: kommunerne, regionerne og staten. På hvert område beskrives ændringerne vedr. løn, pension, arbejdstid og evt. andre ansættelsesvilkår.

ANSATTE I KOMMUNERNE LØN OG PENSION

1

Generelle lønstigninger

Lønningerne stiger som følge af KTO-forliget således:

- Pr. 1. april 2013 stiger lønnen med 0,5 %
- Pr. 1. oktober 2013 stiger lønnen med 0,2 %*
- Pr. 1. januar 2014 stiger lønnen med 0,5 %
- Pr. 1. oktober stiger lønnen med 0,71 %*.

* Skøn, idet lønstigningen også indeholder lønstigningen fra reguleringsordningen, der p.t. ikke er kendt.

Se de gennemsnitlige generelle lønstigninger i skema 1 på næste side.

Da der er tale om gennemsnitslønninger, kan lønnen inden for hver stillingskategori stige lidt mere eller lidt mindre afhængigt af bl.a. anciennitet og omfanget af centrale og lokale tillæg.

2

Fritvalgstillæg

Pr. 1. januar 2014 stiger det ikke-pensionsgivende »fritvalgstillæg« med 0,3 % til 0,6 %. I gennemsnit svarer det til ca. 99 kr. pr. måned. Som udgangspunkt er »fritvalgstillægget« et løntillæg, men den enkelte kan ændre det til en forhøjelse af pensionsbidraget med samme procentpoint.

3

Kompensation for udfasning af 60-årsregel (aldersreduktion)

Pr. 1. august 2014 får de grupper, der p.t. har en 60-års regel, et tillæg. Det er følgende grupper:

- Børnehaveklasseledere i folkeskolen
- Lærere i folkeskolen
- Lærere ved voksenspecialundervisningen
- Konsulenter ansat før 1. april 2000, der som en personlig ordning er omfattet af arbejdstidsaftale for lærere (omfattet af protokollet 2, § 1, stk. 5).

Tillægget udgør pr. 1. august 2014 (skøn) ca. 300 kr. pr. måned (pensionsgivende) for overenskomstansatte (2.800 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2000-niveau)). For tjenestemænd (og overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension) udgør tillægget ca. 348 kr. pr. måned (ikke pensionsgivende) (3.250 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2000-niveau)).

SKEMA 1					
Stilling	Lønstigning i gennemsnit pr. måned				
	Pr. 1.4.2013	Pr. 1.10.2013	Pr. 1.1.2014	Pr. 1.10.2014	I alt*
Børnehaveklasseledere, grundløn	148 kr.	59 kr.	148 kr.	210 kr.	564 kr.
Børnehaveklasseledere, kombi.løn(anc.-løn)	148 kr.	59 kr.	148 kr.	211 kr.	567 kr.
Konsulenter UUV	181 kr.	72 kr.	181 kr.	257 kr.	690 kr.
Lærere, grundløn	158 kr.	63 kr.	158 kr.	224 kr.	602 kr.
Lærere, kombi.løn(anc.-løn)	175 kr.	70 kr.	175 kr.	248 kr.	667 kr.
Skolekonsulenter, grundløn	183 kr.	73 kr.	183 kr.	260 kr.	700 kr.
Skolekonsulenter, kombi.løn(anc.-løn)	184 kr.	74 kr.	184 kr.	261 kr.	702 kr.
Skolepsykologer	199 kr.	80 kr.	199 kr.	283 kr.	762 kr.
Vejledere UUV, grundløn	165 kr.	66 kr.	165 kr.	234 kr.	629 kr.
Vejleder UUV, kombi.løn(anc.-løn)	176 kr.	70 kr.	176 kr.	250 kr.	671 kr.
PB-er i ernær. og sundhed, Ernær.- og hushold.øko.	147 kr.	59 kr.	147 kr.	209 kr.	561 kr.
Afdelingsledere, folkeskolen	197 kr.	79 kr.	197 kr.	280 kr.	753 kr.
Afdelingsledere, spec.underv. for voksne	203 kr.	81 kr.	203 kr.	289 kr.	776 kr.
Ledende skolepsykologer	243 kr.	97 kr.	243 kr.	345 kr.	928 kr.
Ledere, folkeskolen	227 kr.	91 kr.	227 kr.	322 kr.	866 kr.
Ledere, spec.underv. for voksne	226 kr.	90 kr.	226 kr.	320 kr.	862 kr.
Ledere, UUV	234 kr.	93 kr.	234 kr.	332 kr.	893 kr.
Mellemledere, folkeskolen	197 kr.	79 kr.	197 kr.	279 kr.	751 kr.
Mellemledere, spec.underv. for voksne	229 kr.	92 kr.	229 kr.	325 kr.	874 kr.
Mellemledere, UUV	193 kr.	77 kr.	193 kr.	274 kr.	737 kr.
Skolekonsulenter med ledelsesbeføjelser	204 kr.	81 kr.	204 kr.	289 kr.	778 kr.
Skolepsykologer med særlige beføjelser	232 kr.	93 kr.	232 kr.	330 kr.	887 kr.
Viceskoleinsp., folkeskolen	205 kr.	82 kr.	205 kr.	290 kr.	781 kr.
Viceskoleinsp., spec.underv. for voksne	197 kr.	79 kr.	197 kr.	280 kr.	754 kr.

* Øre udeladt, men indgår i beregningen. Derfor stemmer »i alt«-tallet ikke altid med summen af tallene i kolonnerne.

4

Lokale lønftaler i A08-kommuner, der omfatter undervisningstillæg mv.

Pr. 1. august 2014 bortfalder de lokale lønftaler, der er indgået med hjemmel i overenskomstens bilag 3 om lokal lønftale som følge af Arbejdstidsaftale 2008. I stedet genindføres de undervisningstillæg og andre timebaserede tillæg, i den form de var gældende før OK08.

Se skema 2 på næste side.

Desuden genindføres bestemmelsen om et lokalt aftalt skaltillæg for selvstyrende team.

De arbejdstidsbestemte tillæg, som har indgået i lokalaf-talen, erstattes af en ny ulempegodtgørelse for arbejde efter kl. 17, i weekender og helligdage m.m. Godtgørelsen udgør

25 % af nettotimelønnen. Godtgørelsen kan konverteres til afspadsning. Samtidig afskaffes akkordtillægget. Tillægget for 3-delt tjeneste og lejrskole videreføres.

Loven fastsætter, at i forbindelse med bortfald af de lokale lønftaler i A08-kommuner anvendes de lokale midler primært til de grupper, som i dag er omfattet af de lokale lønftaler.

5

ATP

Pr. 1. januar 2014 stiger ATP-satsen, så alle kommer på A-sats. Den samlede ATP-sats stiger fra ca. 238 kr. til 270 kr. pr. måned. 1/3 er egetbidrag, som stiger ca. 11 kr. pr. måned.

SKEMA 2				
Hvem	Hvad	Timegrænse	Grundsats	Sats pr. 1.8.2014 (skøn)
Børnehaveklasseledere, grundløn	Undervisningstillæg	300 - 750 timer	27,09 kr.	34,84 kr.
	Undervisningstillæg	751 - 835 timer	28,13 kr.	36,17 kr.
	Undervisningstillæg	836 timer →	84,05 kr.	108,09 kr.
Børnehaveklasseledere, kombi.løn(anc.-løn)	Undervisningstillæg	300 - 750 timer	9,96 kr.	12,81 kr.
	Undervisningstillæg	751 - 835 timer	28,13 kr.	36,17 kr.
	Undervisningstillæg	836 timer →	84,05 kr.	108,09 kr.
Lærere*, folkeskolen, grundløn	Undervisningstillæg	300 - 750 timer	27,09 kr.	34,84 kr.
	Undervisningstillæg	751 timer →	84,05 kr.	108,09 kr.
Lærere*, folkeskolen, kombi.løn(anc.-løn)	Undervisningstillæg	300 - 750 timer	9,96 kr.	12,81 kr.
	Undervisningstillæg	751 timer →	84,05 kr.	108,09 kr.
Børnehaveklasseledere og lærere ved selvstændige specialskoler	Tillæg pr. time	1 time →	18,92 kr.	24,33 kr.
Børnehaveklasseledere, lærere og (skole)konsulenter med specialunv. i specialklasser.	Tillæg pr. time	1 time →	32,43 kr.	41,70 kr.
Børnehaveklasseledere, der varetager: særlig støtte til tosprogede elever	Tillæg pr. time	1 time →	18,92 kr.	24,33 kr.
Børnehaveklasseledere, der varetager: unv. i dansk som 2.-sprog i børnehaveklassen	Tillæg pr. time	1 time →	18,92 kr.	24,33 kr.
Børnehaveklasseledere, der varetager: støtte til sproglig udvikling for tosprogede førskolebørn	Tillæg pr. time	1 time →	18,92 kr.	24,33 kr.

* Og konsulenter ansat før 1. april 2000, der som en personlig ordning er omfattet af arbejdstidsaftale for lærere (omfattet af protokollet 2, § 1, stk. 5).

Øvrige timebaserede funktionstillæg (fx tale-/høretillægget) videreføres uændret.

6

Øvrige lønmæssige ændringer

Skal-bestemmelsen om funktionsløn til klasselærere med lokalt aftalt akkord ophæves. Der kan dog fortsat lokalt aftales klasselærertillæg. De arbejdstidsbestemte tillæg og akkordtillægget i A05-kommuner stiger i perioden 1. januar til 31. juli 2014. Desuden er der mindre ændringer i praktikaftalen.

7

Arbejdstid

De nuværende arbejdstidsaftaler er gældende i resten af dette skoleår og i skoleåret 2013-14. Det gælder også de lokalt indgåede arbejdstidsaftaler.

For skolepsykologer og skolekonsulenter uden ledelsesbeføjelse sker der ingen ændringer. De vil fortsat være omfattet af »Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid«.

Pr. 1. august 2014 ophæves alle arbejdstidsaftalerne for børnehaveklasseledere, lærere i folkeskolen og lærere ved

voksenspecialundervisning. Med bortfald af disse bortfalder alle lokale arbejdstidsaftaler med hjemmel i disse.

»Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler« er ikke ophævet. Derfor fortsætter ikke-opsagte decentrale arbejdstidsaftaler med hjemmel i Rammeaftalen – også efter 1. august 2014.

I kommuner uden decentral arbejdstidsaftale gælder lovens bilag »Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne« pr. 1. august 2014. Disse arbejdstidsregler beskrives i det følgende:

Arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse udgør gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden beregnes og opgøres for en periode på 1 år (normperioden). Normperiodens arbejdstid beregnes som 7,4 timer x antallet af kalenderdage ekskl. fridage og søgnehelligdage. Ved fridage forstås periodens lørdage og søndage. Søgnehelligdage er påskehelligdage, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Det præciseres, at juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag ikke er helligdage.

Herudover er der ikke flere begrænsninger – bortset fra feriebestemmelserne – på antallet af arbejdsdage. De maksimale 209 arbejdsdage, som kendes i de nuværende arbejdstidsaftaler, er bortfaldet.

Arbejdstiden skal så vidt muligt være samlet og normalt tilrettelægges på hverdage i dagtimerne.

Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen til den ansatte en opgaveoversigt, som overordnet angiver de arbejdsopgaver, den ansatte skal løse. Oversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelsen og den ansatte, hvor

der bl.a. afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver.

Opgaveoversigten er ikke et bindende tilsagn om, hvilke opgaver den ansatte skal løse. Hvis der i løbet af perioden opstår behov for væsentlige ændringer i opgavernes indhold og omfang, drøftes dette mellem ledelsen og den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringerne.

Skoleledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Når arbejdstiden skal opgøres, medregnes tiden mellem mødetidspunkt og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Lejrskole, studieture mv. medregnes dog højst med 14 timer pr. døgn.

På arbejdsdage med ret til fravær, fx sygedage, medregnes de timer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal den pågældende dag, medregnes dagen med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Desuden er der diverse regler vedr. medregning af afspadsering fra tidligere normperioder, kombinationsbeskæftigelse, frikøb til organisationsarbejde m.m.

Overtid opstår, hvis den præsterede arbejdstid overstiger arbejdstiden for normperioden. Overtid afspadseres eller udbetales i den følgende normperiode med et tillæg på 50 % for fuldtidsansatte.

Da lovindgrebet kun beskriver regler og ikke beskriver administrative procedurer, er det lagt ud til arbejdsgiverne, hvordan opgørelse af arbejdstiden skal ske. I lovbemærkningerne nævnes, at ledelsen kan etablere et tidsregistreringssystem, som kan understøtte ledelsens løbende dialog

med den ansatte om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet. Et tidsregistreringssystem kan desuden anvendes ved opgørelse af de ansattes samlede arbejdstid ved normperiodens afslutning.

Ferieaftalens bestemmelser gælder med undtagelse af de fulde rettigheder vedr. den 6. ferieuge. Det betyder, at den ansatte har ret til 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden fra 1. maj til 30. september. Derudover er der 2 almindelige ferieuger plus den 6. ferieuge. De særlige regler, der gælder i de nuværende arbejdstidsaftaler vedr. 6. ferieuge om, at den ansatte ikke kan kræve, at 6. ferieuge afholdes på hele dage, ligesom andre kommunalt ansatte, er videreført i de nye arbejdstidsregler. Den ansatte skal meddele skolelederen, om vedkommende ønsker ferietimerne vedr. den 6. ferieuge udbetalt eller afviklet som en nedsættelse af årsnormen. Kun hvis forholdene tillader det, kan 6. ferieuge afholdes som hele dage.

Aldersreduktionen er afskaffet for alle, der 1. august 2013 ikke er fyldt 57 år. For børnehaveklasseledere og lærere i folkeskolen, lærere ved voksenspecialundervisningen og konsulenter ansat før 1. april 2000, der som en personlig ordning er omfattet af arbejdstidsaftale for lærere (omfattet af protokolat 2, § 1, stk. 5), der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, videreføres den nuværende ordning.

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende løn nedgang. Dog optjenes fortsat fuld pensionsret. Deltidsansatte har ret til forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Muligheden for at konvertere de timebaserede specialundervisningstillæg til forberedelsestid ophæves.

ANSATTE I REGIONERNE

LØN OG PENSION

1

Generelle lønstigninger

Lønningerne stiger som følge af KTO-forliget således:

- Pr. 1. april 2013 stiger lønnen med 0,5 %
- Pr. 1. oktober 2013 stiger lønnen med 0,21 %*
- Pr. 1. januar 2014 stiger lønnen med 0,5 %
- Pr. 1. oktober stiger lønnen med 0,71 %*

* Skøn, idet lønstigningen også indeholder lønstigningen fra reguleringsordningen, der p.t. ikke er kendt.

Se den gennemsnitlige lønstigning i skema 3 på næste side.

Da der er tale om gennemsnitslønninger, kan lønnen inden for hver stillingskategori stige lidt mere eller lidt mindre afhængigt af bl.a. anciennitet og omfanget af centrale og lokale tillæg.

SKEMA 3

Stilling	Lønstigning i gennemsnit pr. måned				
	Pr. 1.4.2013	Pr. 1.10.2013	Pr. 1.1.2014	Pr. 1.10.2014	I alt*
PB-er i ernær. og sundhed/ Ernær.- og hushold.øko.	145 kr.	61 kr.	145 kr.	206 kr.	556 kr.
Konsulenter/skolepsykologer	186 kr.	78 kr.	186 kr.	263 kr.	712 kr.
Ledere	225 kr.	94 kr.	225 kr.	319 kr.	863 kr.
Lærere, grundløn	166 kr.	70 kr.	166 kr.	236 kr.	638 kr.
Lærere, kombi.løn(anc.-løn)	187 kr.	78 kr.	187 kr.	265 kr.	717 kr.
Børnehaveklasseledere	Færre end 5. Derfor ingen oplysninger om gennemsnitslønnen i statistikken.				

* Øre udeladt, men indgår i beregningen. Derfor stemme »i alt«-tallet ikke altid med summen af tallene i kolonnerne.

2

Pensionsgivende tillæg

For børnehaveklasseledere, lærere/overlærere, skolepsykologer og skolekonsulenter stiger »det pensionsgivende tillæg« på 925 kr. til 1.700 kr. (årligt grundbeløb niveau 31/3 2000).

For ernærings- og husholdningsøkonomer stiger »det pensionsgivende tillæg« på 10.925 kr. til 11.700 kr. (årligt grundbeløb niveau 31/3 2000).

Begge stigninger svarer i gennemsnit til ca. 83 kr. pr. måned + pension.

LC-Lederforum har ønsket at anvende pengene til en forhøjelse af grundlønnen til ledere med grundløn 46 + 2.000 kr., således at den stiger til løntrin 46 + 4.200 kr.

Stigningen træder i kraft d. 1. januar 2014.

3

Kompensation for udfasning af 60-årsregel (aldersreduktion)

Pr. 1. august 2014 får de grupper, der p.t. har en 60-års regel, et tillæg. Det er følgende grupper: børnehaveklasseledere og lærere/overlærere ved specialundervisning for børn og voksne.

Tillægget udgør pr. 1. august 2014 (skøn) ca. 300 kr. pr. måned (pensionsgivende) for overenskomstansatte (2.800 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2000-niveau)). For tjenestemænd (og overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension) udgør tillægget ca. 348 kr. pr. måned (ikke pensionsgivende)(3.250 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2000-niveau)).

4

Godtgørelse for undervisningstimer udover 680/800.

Pr. 1. august 2014 bortfalder alle protokollaterne vedr. arbejdstid, herunder Protokolat A. I henhold til § 14 i dette protokolat ydes en godtgørelse på 100 kr. fra og med 681. undervisningstime for lærere/overlærere og for undervisningstimer ud over 800 for børnehaveklasseledere. Denne bestemmelse er ikke videreført i lovindgrebet. Det anser foreningen som en fejl (lovsjusk), da alle andre eksisterende tillæg på alle 3 arbejdsgiverområder er videreført. Dette spørgsmål vil foreningen forfølge.

5

Lokale lønaftaler på institutioner, der anvender Protokolat E (A08-aftalen for lærere ved specialundervisning for børn) og G(A08-aftalen for lærere ved voksenspecialundervisning).

Efter loven bortfalder de lokale lønaftaler, der er indgået med hjemmel i bilag 3 til Protokolat E (A08-aftalen for lærere ved specialundervisning for børn), pr. 1. august 2014. Den lokale lønaftale kompenserer for bl.a. arbejdstidsbestemte tillæg, tillæg for arbejde i selvstyrende team og for godtgørelse for undervisning ud over 680 timer. Desuden kan lokale lønmidler indgå i den lokale lønaftale.

De arbejdstidsbestemte tillæg, som er indgået i lokalaftalerne, erstattes af en ny ulempegodtgørelse for arbejde efter kl. 17, i weekender og helligdage m.m. Godtgørelsen udgør 25 % af nettotimelønnen. Godtgørelsen kan konverteres til afspadsering. Tillægget for 3-delt tjeneste og lejrskole videreføres.

Bestemmelsen om et lokalt aftalt skal-tillæg for selvstyreende team videreføres.

Godtgørelsen for undervisning ud over 680 timer er ikke videreført. Dette forhold vil foreningen som beskrevet i pkt. 4 forfølge.

Loven fastsætter, at i forbindelse med bortfald af de lokale lønaftaler på institutioner, der anvender Protokollat E (A08-aftalen for lærere ved specialundervisning for børn), anvendes de lokale midler primært til de grupper, som i dag er omfattet af de lokale lønaftaler.

Også i henhold til bilag 4 til Protokollat G (A08-aftalen for lærere ved voksenspecialundervisning) skal der indgås en lokal lønaftale, der kompenserer for bl.a. arbejdstidsbestemte tillæg og tillæg for arbejde i selvstyreende team. Dette protokollat bortfalder også pr. 1. august 2014, men det er ikke beskrevet i loven, at den lokale lønaftale bortfalder.

Også dette anser foreningen som en fejl, som foreningen vil forfølge.

6

ATP

Pr. 1. januar 2014 stiger ATP-satsen, så alle kommer på A-sats. Den samlede ATP-sats stiger fra ca. 238 kr. til 270 kr. pr. måned. 1/3 er egetbidrag, som stiger ca. 11 kr. pr. måned.

7

Øvrige lønmæssige ændringer

De arbejdsbestemte tillæg, som anvendes i A05-aftalerne stiger i perioden 1. januar til 31. juli 2014. Desuden er der ændret i praktikaftalen.

8

Arbejdstid

De nuværende arbejdstidsaftaler er gældende indtil 31. juli 2014. Det gælder også de lokalt indgåede arbejdstidsaftaler.

Pr. 1. august 2014 ophæves alle arbejdstidsaftalerne for børnehaveklasseledere, lærere ved specialundervisning for børn og voksne. Med bortfald af disse bortfalder alle lokale arbejdstidsaftaler med hjemmel i disse.

For skolepsykologer og skolekonsulenter uden ledelsesbeføjelse sker der ingen ændringer. De vil fortsat være omfattet af »Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid«.

»Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler« er ikke ophævet. Derfor fortsætter ikke-opsagte decentrale arbejdstidsaftaler med hjemmel i Rammeaftalen – også efter 1. august 2014.

På regionale institutioner uden decentral arbejdstidsaftale gælder lovens bilag »Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i regionerne« pr. 1. august 2014. Disse arbejdstidsregler beskrives i det følgende:

Arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse udgør gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden beregnes og opgøres for en periode på 1 år (normperioden). Normperiodens arbejdstid beregnes som 7,4 timer x antallet af kalenderdage ekskl. fridage og søgnehellidage. Ved fridage forstås periodens lørdage og søndage. Søgnehellidage er påskehellidagene, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Det præciseres, at juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag ikke er helligdage.

Herudover er der ikke flere begrænsninger – bortset fra feriebestemmelserne – på antallet af arbejdsdage. Bestemmelsen i den nuværende A05-aftale om, at kreds og region skal aftale det maksimale antal mødedage, er bortfaldet ligesom tilbagefaldsbestemmelsen om, at op til 20 dage kan friholdes for undervisning og øvrige opgaver. Også bestemmelsen i A08-aftalerne om maksimalt 209 arbejdsdage er bortfaldet.

Arbejdstiden skal så vidt muligt være samlet og normalt tilrettelægges på hverdage i dagtimerne.

Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen til den ansatte en opgaveoversigt, som overordnet angiver de arbejdsopgaver, den ansatte skal løse. Oversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelsen og den ansatte, hvor der bl.a. afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver.

Opgaveoversigten er ikke et bindende tilsagn om, hvilke opgaver den ansatte skal løse. Hvis der i løbet af perioden opstår behov for væsentlige ændringer, drøftes dette mellem ledelsen og den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringerne.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Når arbejdstiden skal opgøres, medregnes tiden mellem mødetidspunkt og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Lejrskole, studieture mv. medregnes dog højst med 14 timer pr. døgn.

På arbejdsdage med ret til fravær, fx sygedage, medregnes de timer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal den pågældende dag, medregnes dagen med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Desuden er der diverse regler vedr. medregning af afspadsering fra tidligere normperioder, kombinationsbeskæftigelse, frikøb til organisationsarbejde m.m.

Overtid opstår, hvis den præsterede arbejdstid overstiger arbejdstiden for normperioden. Overtid afspadseres eller udbetales i den følgende normperiode med et tillæg på 50 % for fuldtidsansatte.

Da lovindgrebet kun beskriver regler og ikke beskriver administrative procedurer, er det lagt ud til arbejdsgiverne, hvordan opgørelse af arbejdstiden skal ske. I lovbemærkningerne nævnes, at ledelsen kan etablere et tidsregistreringssystem, som kan understøtte ledelsens løbende dialog med den ansatte om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet. Et tidsregistreringssystem kan desuden anvendes ved opgørelse af de ansattes samlede arbejdstid ved normperiodens afslutning.

Ferieaftalens bestemmelser gælder med undtagelse af de fulde rettigheder vedr. den 6. ferieuge. Det betyder, at den ansatte har ret til 3 ugers sammenhængende ferie i ferieperioden fra 1. maj til 30. september. Derudover er der

ANSATTE I STATEN

LØN OG PENSION

1

Generelle lønstigninger

Der er i CFU-forliget aftalt en generel lønstigning pr. 1. april 2013 på 0,82 %, men da reguleringsordningen har givet de statsansatte en overdækning i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked af samme størrelse, er der ingen lønregulering pr. 1. april 2013.

Lønningerne stiger som følge af CFU-forliget med 1,1 % pr. 1. april 2014. Lønstigningen indeholder også lønstigningen fra reguleringsordningen, der p.t. ikke er kendt. Derfor er de 1,1 % et skøn.

Hertil kommer den skønnede reststigning, som traditionelt er højere på statens område end i kommuner og regioner. Reststigning er forskellen mellem den af Danmarks Statistik opgjorte lønudvikling og de centralt aftalte

2 almindelige ferieuger plus den 6. ferieuge. De særlige regler, der gælder i de nuværende arbejdstidsaftaler vedr. 6. ferieuge om, at den ansatte ikke kan kræve, at 6. ferieuge afholdes på hele dage, ligesom andre regionalt ansatte, er videreført i de nye arbejdstidsregler. Den ansatte skal meddele lederen, om vedkommende ønsker ferietimerne vedr. den 6. ferieuge udbetalt eller afviklet som en nedsættelse af årsnormen. Kun hvis forholdene tillader det, kan 6. ferieuge afholdes som hele dage.

Aldersreduktionen er afskaffet for alle, der 1. august 2013 ikke er fyldt 57 år. For børnehaveklasseledere og lærere/overlærere ved specialundervisning for børn, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, videreføres ordningen fra de nuværende A08-aftaler for specialundervisning for børn, hvor arbejdstiden reduceres med 25 minutter for hver 60 minutters undervisning. For lærere ved voksenspecialundervisningen videreføres ordningen, hvor arbejdstiden reduceres med 21 minutter for hver 60 minutters undervisning.

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Dog optjenes fortsat fuld pensionsret. Deltidsansatte har ret til forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

lønstigninger. Reststigningen består af lokal løndannelse, anciennitetsbaserede stigninger, ændringer i personale-sammensætningen og opgaveflytninger. Det skønnes, at den samlede reststigning på statens område samlet vil blive ca. 1 procent i OK 13-perioden. Der er tale om et gennemsnit, og det er ikke en stigning, som alle grupper automatisk får del i.

Tallene i skema 4, er gennemsnitstal for grupperne, angiver udelukkende den aftalte generelle lønstigning (inkl. reguleringsordningen). Se næste side.

Da der er tale om gennemsnitslønninger, kan lønnen inden for hver stillingskategori stige lidt mere eller lidt mindre afhængigt af bl.a. anciennitet og omfanget af centrale og lokale tillæg.

Øvrige medlemmer, som er omfattet af en LC-aftale med staten, omfattes naturligvis også af de generelle lønstigninger. Det er fx ansatte i ministerier, styrelser og andre statslige institutioner.

SKEMA 4

Stilling	Lønstigning pr. 1. april 2014 i gennemsnit pr. måned
Frie fagskoler, lærere	342 kr.
Frie fagskoler, viceforstandere	411 kr.
Frie fagskoler, forstandere	471 kr.
Private gymnasiers grundskoleafd., børnehaveklasseledere	340 kr.
Private gymnasiers grundskoleafd., lærere	367 kr.
Private gymnasiers grundskoleafd., viceinspektører	484 kr.
Private gymnasiers grundskoleafd., afd.inspektører	529 kr.
SoSu., lærere hovedstaden	341 kr.
SoSu., lærere provins	358 kr.
SoSu., ledere Lønramme 35	518 kr.
Dansk Røde Kors Asylafd., lærere	343 kr.
Dansk Røde Kors Asylafd., ledere	Færre end 5. Derfor ingen oplysninger om gennemsnitslønnen i statistikken.

* Øre udeladt, men indgår i beregningen. Derfor stemme »i alt«-tallet ikke altid med summen af tallene i kolonnerne.

2

Permanent lønsystem for private gymnasiers grundskoler samt husholdnings- og håndarbejdsskoler (Frie Fagskoler)

Der indføres et nyt permanent lønsystem for lærere og børnehaveklasseledere ved private gymnasiers grundskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler (Frie Fagskoler). Det nye lønsystem træder i kraft den 1. august 2013. Indtil denne dato gælder det midlertidige lønsystem, der blev aftalt ved OK 2008.

Med det nye lønsystem indføres et nyt permanent basisløntrin 4 (12 års anciennitet), der erstatter det hidtidige garantiløntrin.

Det nye basisløntrin 4 er for lærere 351.388 kr. pr. år og for børnehaveklasseledere 309.054 kr. pr. år (31. marts 2012-niveau). I nutidspenge er det 355.970 kr. pr. år for lærere og 313.084 kr. pr. år for børnehaveklasseledere. Der er ikke betalt med overenskomstmidler for denne forbedring. Dog indeholder det nye lønsystem ikke den pligtudmøntning af lokal løn, som skolerne hidtil har været pålagt, ligesom der ikke længere eksisterer et økonomisk råderumspapir.

Ansatte, der pr. 1. april 2013 har 12 års anciennitet og derover, vil med indplacering på trin 4 oppebære samme løn som hidtil. Overstiger den nuværende løn (eksklusive

pension) pr. 1. april 2013 niveauet for trin 4 (eksklusive pension), ydes et pensionsgivende varigt tillæg »trin 4-tillæg« til udligning af forskellen.

Til lærere og børnehaveklasseledere, der indplaceres på basisløntrin 1-3, ydes et ikke-pensionsgivende OK 08-tillæg på hhv. 5.200 kr. (basistrin 1), 7.900 kr. (basistrin 2) og 7.900 kr. (basistrin 3), alle i niveau 31. marts 2012. I nutidspenge er det henholdsvis 5.268 kr., 8.003 kr. og 8.003 kr.

3

Kompensation for udfasing af 60-årsregel (aldersreduktion)

Pr. 1. august 2014 får de grupper, der p.t. har en 60-års regel, et tillæg. Det er følgende grupper:

- Lærere og børnehaveklasseledere ved private gymnasiers grundskoleafdelinger
- Lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler (Frie Fagskoler).

Tillægget udgør pr. 1. august 2014 (skøn) ca. 239 kr. pr. måned (+ pension) (2.800 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2012-niveau)).

4

Arbejdstid

De nuværende arbejdstidsaftaler, herunder eventuelle lokalaftaler, er gældende i resten af dette skoleår og i skoleåret 2013-14.

Pr. 1. august 2014 indføres der fælles arbejdstidsregler på LC-organisationernes undervisningsområder i staten. For foreningens vedkommende drejer det sig om disse skoleformer:

- Private gymnasiers grundskoleafdelinger
- SoSu-skoler
- Husholdnings- og håndarbejdsskoler (Frie Fagskoler)
- Dansk Røde Kors, Asylafdelingens skoler.

Arbejdstidsprotokollaterne ændres, så der henvises til den gældende aftale om »Arbejdstid for tjenestemænd i staten«, dog med den væsentlige modifikation, at normperioden på undervisningsområdet er fastsat til et år, hvor den for andre grupper er en måned.

Arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse udgør gennemsnitlig 37 timer om ugen. Arbejdstiden beregnes og opgøres for normperioden. Normperiodens arbejdstid beregnes som 7,4 timer x antallet af kalenderdage ekskl. fridage og søgnehelldage. Ved fridage forstås periodens lørdage og søndage. Søgnehelldage er påskehelldagene, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Det præciseres, at juleaftensdag, nytårsafdensdag og grundlovsdag ikke er helldage.

Herudover er der ikke flere begrænsninger – bortset fra feriebestemmelserne – på antallet af arbejdsdage.

Arbejdstiden skal så vidt muligt være samlet og normalt tilrettelægges på hverdage i dagtimerne.

Forud for normperioden udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der overordnet skal angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i perioden. Hvis der opstår behov for at ændre væsentligt på indhold og omfang af arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette mellem ledelsen og den ansatte. Eventuelle konsekvenser af ændringen skal drøftes.

Når arbejdstiden skal opgøres, medregnes tiden mellem mødetidspunkt og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet.

På arbejdsdage med ret til fravær, fx sygedage, medregnes de timer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal den pågældende dag, medregnes dagen med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Overtid opstår, hvis den præsterede arbejdstid overstiger arbejdstiden for normperioden. Overtid afspadses eller udbetales i den følgende normperiode med et tillæg på 50 % for fuldtidsansatte.

Da lovindgrebet kun beskriver regler og ikke beskriver administrative procedurer, er det lagt ud til arbejdsgiverne, hvordan opgørelse af arbejdstiden skal ske. I lovbemærkningerne nævnes, at ledelsen kan etablere et tidsregistreringssystem, som kan understøtte ledelsens løbende dialog med den ansatte om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet. Et tidsregistreringssystem kan desuden anvendes ved opgørelse af de ansattes samlede arbejdstid ved normperiodens afslutning.

Ferielovens og ferieaftalens bestemmelser gælder med undtagelse af de fulde rettigheder vedr. den 6. ferieuge (de særlige feriedage). Det betyder, at den ansatte har ret til 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden fra 1. maj til 30. september. Derudover er der 2 almindelige ferieuger plus den 6. ferieuge. De særlige regler, der gælder i de nuværende arbejdstidsaftaler for de frie skoler og for Asylafdelingens skoler under Dansk Røde Kors, som betyder, at den ansatte ikke kan kræve, at 6. ferieuge afholdes på hele dage, er videreført i de nye arbejdstidsregler. Hovedreglen er, at de særlige feriedage indregnes i arbejdstiden. Skolen og den ansatte kan aftale, at de særlige feriedage i stedet godtgøres kontant ved skoleårets udløb. Indregningen af de 5 særlige feriedage sker fra 1. august 2014 med 7,4 timer pr. dag og ikke som hidtil på disse skoleområder med 5,4 timer pr. dag.

Aldersreduktionen er afskaffet for alle, der d. 1. august 2013 ikke er fyldt 57 år. For lærere og børnehaveklasseledere ved private gymnasiers grundskoleafdelinger og lærere ved husholdnings- og håndarbejdsskoler (Frie Fagskoler), der er fyldt 57 år senest 31. juli 2013, videreføres den nuværende ordning.

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Dog optjenes fortsat fuld pensionsret. Deltidsansatte har ret til forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.