

Cirkulære om organisationsaftale for

**Ledere og lærere ved institutioner for
erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de
grundlæggende social- og sundhedsuddannelser
(herunder SOSU-skoler)**

Cirkulære af 2. december 2019

Medst.nr. 081-19

PKAT nr. 607 og 609

J.nr. 2018-5002

Dataark

PKAT med specifikation	607 – Lærere og ledere ved SOSU (LC) 609 – Lærere og ledere ved SOSU (CO10)
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal 1153 København K E-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk CO10 - Centralorganisationen af 2010 Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal 1153 København K E-mail: co10@skaf-net.dk Hjemmeside: www.co10.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations medlemsorganisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten. Relevante medlemsorganisationer: Danske Bioanalytikere (dbio@dbio.dk) Dansk Socialrådgiverforening (ds@socialraadgiverne.dk) Dansk Sygeplejeråd (dsr@dsr.dk) Dansk Tandplejerforening (info@dansktp.dk) Danmarks Lærerforening (dlf@dlf.org) Socialpædagogernes Landsforbund (sl@sl.dk) FOA – Fag og Arbejde (foa@foa.dk) Farmakonomforeningen (ff@farmakonom.dk) Danske Fysioterapeuter (fysio@fysio.dk) (indtil 1/1-2020, hvorefter Dlf kontaktes) Ergoterapeutforeningen (etf@etf.dk) (indtil 1/1-2020, hvorefter Dlf kontaktes) Jordemoderforeningen (sek@jordemoderforeningen.dk) (indtil 1/1-2020, hvorefter Dlf kontaktes)
Pensionskasse	Jf. bilag 1c
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	6

Bilag 1. Organisationsaftale

Kapitel 1. Organisationsaftalens område	7
§ 1. Organisationsaftalens område	7

Kapitel 2. Løn og pensionsbestemmelser	8
§ 2. Lønssystemet for lærere	8
§ 3. Basisløn for lærere	8
§ 4. Tillæg til lærere	9
§ 5. Lønanciennitet	9
§ 6. Løn til ledere	10
§ 7. Pension	10

Kapitel 3. Arbejdstid	11
§ 8. Arbejdstid for lærere	11
§ 9. Maksimalt undervisningstal	12
§ 10. Godtgørelser	12
§ 11. Arbejdstid for ledere	12
§ 12. Overgangsordning for lærere, der er ansat før den 1. april 2008	13
§ 13. Overgangsordning for ledere, der er ansat før den 1. april 2008	13

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.	13
§ 14. Ikrafttrædelse mv.	13

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles initiativer	15
--	----

Bilag 1b. Underviserarbejdstid – parternes fælles initiativer ved OK18.....	19
---	----

Bilag 1c. Oversigt over pensionskasser	21
--	----

Cirkulære om organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser

Generelle bemærkninger

- 1.** Finansministeriet og CO10 - Centralorganisationen af 2010 og Lærernes Centralorganisation har den 19. august 2019 indgået vedlagte organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.
- 2.** Aftalen har virkning fra 1. april 2018.
- 3.** Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret et bilag til organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser med parternes fælles initiativer vedr. underviserarbejdstid, jf. bilag 1b.

Det mellem parterne formulerede bilag om arbejdstid på de statslige undervisningsområder fra OK15 gælder fortsat, jf. bilag 1a.

Parternes fælles tilkendegivelse om arbejdstid er udtryk for, at de centrale parter påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne, og parterne ønsker med bilagene at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilag 1a kan ikke behandles efter de fagretlige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

- 4.** Pensionsprocenten i aftalens § 7, stk. 2 og stk. 3, ændres med virkning fra 1. oktober 2018 fra 17,3 til 17,6 %.

5. I henhold til resultatet af forhandlingerne om fornyelse af organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler) gør parterne opmærksom på, at det er hensigtsmæssigt at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte. Inspiration til dette kan findes i bilag 1a.

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

7. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 2. december 2019 og har virkning fra 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 3. november 2015 om organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (Modst. nr. 047-15).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Den 2. december 2019

Pernille Jung

Organisationsaftale for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser

Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger den til enhver tid gældende Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder dog ikke anvendelse:

1. § 7, stk. 1 og 2, om pensionsbidrag
2. Bestemmelser om timelønnede

Kapitel 1. Organisationsaftalens område

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.

Stk. 2. Organisationsaftalen omfatter endvidere lærere, der underviser ved de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser ved andre statslige og selvejende institutioner.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

På det tekniske og administrative område respekterer organisationsaftalen allerede gældende overenskomster.

Kapitel 2. Løn og pensionsbestemmelser

§ 2. Lønssystemet for lærere

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel.

Stk. 2. Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, for tiden rammeaftale om nye lønsystemer af 21. januar 2009 (Perst. nr. 001-09), hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet må være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

§ 3. Basisløn for lærere

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel, jf. § 4.

Stk. 2. Basislønnen for lærere afhænger af anciennitet, jf. § 6.

Stk. 3. Til basisløn provins er henført kommuner i stedtillægsområde II, III og IV. Til basisløn hovedstad er henført kommuner i stedtillægsområde V og VI.

Basisløn	Basisløn Provins	Basisløn Hovedstad
1	kr. 285.200	kr. 296.471
2	kr. 304.860	kr. 313.772
3	kr. 331.990	kr. 337.102

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Stedtillægsinddelingen følger stedtillægsinddelingen for tjenestemænd, for tiden bilag 1 b i aftale af 15. juni 2016 om justering af tjenestemandslønninger mv. fra 1. april 2015 (Modst. nr. 025-16).

Stk. 4. Basisløntrinnene er 4-årige.

§ 4. Tillæg til lærere

Der er mellem Finansministeriet og CO10 - Centralorganisationen af 2010 og Lærernes Centralorganisation aftalt kvalifikations- og funktionstillæg til lærere, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Til lærere på basisløntrin 1 og 2 ydes et pensionsgivende undervisningstillæg på kr. 20.300.

Stk.3. Til lærere på basisløntrin 3 ydes et pensionsgivende undervisningstillæg på kr. 22.900.

Stk. 4. Der kan lokalt aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn efter reglerne i den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer.

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens 1. trin, med mindre den pågældende opnår anciennitet efter stk. 2 eller stk. 3, eller i øvrigt efter fællesoverenskomsten.

Stk.2. Anciennitet beregnes på grundlag af lærerens grunduddannelse, jf. den nuværende fællesoverenskomst § 4, stk. 2.

Stk. 3. Anciennitet for ansatte med en grundlæggende social- og sundhedsuddannelse beregnes efter den nuværende fællesoverenskomst § 4, stk. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:

Fællesoverenskomstens bestemmelser om lønanciennitet finder anvendelse i øvrigt.

Der kan ikke tillægges anciennitet for den del af beskæftigelsen, der er en ansættelsesbetingelse, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse om erhvervsuddannelser, for tiden bek. nr. 286 af 18. april 2018.

§ 6. Løn til ledere

Øverste leder af selvstændige social- og sundhedsskoler klassificeres som følger:

Under 300 årselever:	Lønramme 36
300 års elever og derover	Lønramme 37

Stk. 2. Der kan herudover ydes tillæg og engangsvederlag for merarbejde, særlig indsats og resultatløn efter den til enhver tid gældende aftale om chefløn.

Stk. 3. Øvrige ledere klassificeres efter den til enhver tid gældende aftale om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne (for tiden Perst. nr. 035-95) og har vilkår efter den til enhver tid gældende aftale om lønsystem for ledere ved erhvervsskoler (for tiden Perst. nr. 016-04).

§ 7. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af den aftalte basisløn samt varige og midlertidige tillæg med mindre andet er aftalt. For øverste leder indbetales pensionsbidrag af den pensionsgivende løn på det pågældende skatetrin og af tillæg som aftales pensionsgivende efter aftalen om chefløn.

Stk. 2. For ansatte under CO10 - Centralorganisationen af 2010's forhandlingsområde indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 17,3 pct. af de pensionsgivende lønde.

Pr. 1. oktober 2018 udgør pensionsbidraget 17,6 pct.

Stk. 3. For ansatte under Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 17,3 pct. af de pensionsgivende lønde.

Pr. 1. oktober 2018 udgør pensionsbidraget 17,6 pct.

Stk. 4. De ansattes egetbidrag anses at udgøre 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Allerede ansatte lærere fra '93-gruppen bevarer den personlige ordning om forhøjet pensionsbidrag på 2,5 pct.

Stk. 6. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionskasser som angivet i bilag 1c.

Stk. 7. Ansatte, der indtil 31.december 2019 har fået indbetalt pensionsbidrag til Pensionskassen for Sundhedsfaglige, og hvor forhandlingsretten af CO10 er overgivet til LC, kan som en personlig ordning bevare den etablerede ordning. Ved nyansættelser foretages indbetalingen i henhold til bilag 1c.

Stk. 8. Ansatte, der som personlig ordning har opretholdt medlemskab eller som kan optages i Pensionsordningen for Erhvervsskoler, er kun omfattet af stk. 1-6 for så vidt angår pensionsbidrag af tillæg. Pensionsbidrag af basisløn/skalatrinsløn indbetales til Pensionsordningen for Erhvervsskoler med de procentsatser, som fremgår af stk. 2 og 3.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 8. Arbejdstid for lærere

Lærere følger efter lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

Stk. 3. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 4. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til læreren. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, læreren påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte

opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

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

Med indførelse af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringssystem.

Der henvises herudover til bilag 1a og 1b.

Stk. 5. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 9. Maksimalt undervisningstal

Hvor summen af undervisningstimer over en 3 ugers sammenhængende periode udgør mere end 70,5 timer, udløses et tillæg på kr. 73,40 pr. time. Samme uge kan kun udløse tillæg til en gang.

§ 10. Godtgørelser

For hver undervisningstime læreren underviser ud over 21 timer om ugen betales et tillæg på 39,32 kr. beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2. For hver undervisningstime læreren underviser ud over 660 timer om året betales et tillæg på 111,41 kr. pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time.

§ 11. Arbejdstid for ledere

Ledere er ansat uden højeste arbejdstid.

Stk. 2. Ledere, bortset fra ledere i egentlige chefstillinger, er omfattet af bestemmelserne om plustid.

§ 12. Overgangsordning for lærere, der er ansat før den 1. april 2008

Ansatte, der var ansat før 1. april 2008, overgår med virkning fra 1. april 2008 til denne overenskomst.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i basislønsystemet på grundlag af den opnåede anciennitet pr. 1. april 2008 med de pr. 31. marts 2008 gældende lønninger.

Stk. 3. Såfremt den ansatte opnår en løn inklusiv centralt aftalte tillæg og inklusiv eventuelle kvalifikationstillæg, der aftales i forbindelse med indplaceringen, der er lavere end den hidtidige faste løn, udlignes forskellen som et personligt pensionsgivende kvalifikationstillæg (udligningstillæg). Ved beregningen af kvalifikationstillægget (udligningstillægget) ses bort fra funktionstillæg, der videreføres. Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

§ 13. Overgangsordning for ledere, der er ansat før den 1. april 2008

Ansatte ledere, der var ansat før 1. april 2008, overgår med virkning fra 1. april 2008 til denne overenskomst.

Stk. 2. Ved overenskomstens ikrafttræden indplaceres allerede ansatte ledere i henhold til § 6.

Stk. 3. Såfremt den ansatte opnår en løn inklusiv centralt aftalte tillæg og inklusiv kvalifikationstillæg, der aftales i forbindelse med indplaceringen, der er lavere end den hidtidige faste løn, udlignes forskellen som et personligt pensionsgivende kvalifikationstillæg (udligningstillæg). Ved beregningen af kvalifikationstillægget (udligningstillægget) ses bort fra funktionstillæg, der videreføres.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 14. Ikrafttrædelse mv.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 28. oktober 2015 for ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler).

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

København, den 19. august 2019

CO10- Centralorganisationen af 2010
Jesper K. Hansen

Lærerens Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Sara Maj Theede

Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer

Parterne er enige om et fælles ansvar for at styrke uddannelserne. Et godt samarbejde centralt og lokalt er et væsentlig bidrag til at indfri målsætningerne om attraktive uddannelser og bedre kvalitet i undervisningen.

Parterne konstaterer, at der ikke kunne indgås en aftale om regulering af arbejdstiden for lærere m.fl. ansat på de statslige undervisningsområder. Derfor reguleres arbejdstiden fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013.

Med nedenstående initiativer ønsker parterne at bidrage til, at lærere og ledere kan lykkes med deres vigtige opgaver.

Parternes fælles initiativer er et udtryk for, at de centrale parter vedkender sig et ansvar for, at samarbejdet kan lykkes på skolerne. Derudover er det en rammesætning for en kvalificeret dialog og et godt samarbejde.

Parterne har et fælles ansvar for at understøtte initiativerne og vil som en del af dette følge op på, om de formulerede målsætninger nås.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående.

Det er væsentligt, at der på institutionerne/skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Den almindelige adgang til at indgå lokale aftaler gælder.

Parterne er opmærksomme på, at der lokalt er mulighed for at anvende følgende aftaler:

- a) Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
- b) Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Opgaveoversigten

Som leder har man både ret og pligt til at lede og fordele arbejdet. Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det vigtigt at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at nå målene for uddannelserne. En undervisning af høj kvalitet forudsætter, at den er velforberedt, og at læreren har mulighed for at følge op på kursisternes/elevernes resultater. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, holdstørrelse, kursist-/elevsammensætningen og det faglige spænd i kursist-/elevgruppen særlige vejlednings- og fastholdelsesopgaver, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med virksomheder, eksterne samarbejdsparter mv.

Det er vigtigt, at der sker en kvalificeret dialog om opgaveoversigten. Dialogen om opgaveoversigten skal foregå forud for normperioden. Lokalt kan det drøftes, om opgaveoversigten udarbejdes for en kortere tidshorison – evt. kvartalsmæssigt. Dialogen om opgaveoversigten indeholder en drøftelse af, hvilke opgaver læreren skal varetage, opgavernes omfang og kvaliteten i opgaveløsningen og lederens overordnede vurdering af tidsforbruget til opgaverne.

Opgaveoversigten skal ikke opfattes som et bindende tilsagn. Opgaveoversigten er et planlægningsredskab og en forventningsafstemning, som både ledelse og lærer kan tage initiativ til at drøfte justeringer af undervejs. Ved væsentlige ændringer af lærerens opgaver skal der være en fornyet dialog mellem ledelse og lærer.

Opgaveoversigterne skal være udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Kvalitet i opgaveløsningen

For at sikre kvaliteten af undervisningen og en effektiv udnyttelse af tiden er det vigtigt, at der planlægges, så læreren har mulighed for sammenhængende og effektiv tid til forberedelse, og at det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende undervisningsforløb i faget. Det er endvidere vigtigt, at der ved planlægningen af arbejdstiden er opmærksomhed på, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om opgavevaretagelsen såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge.

Planlagt forberedelsestid bør som udgangspunkt respekteres. Når der er behov for at ændre lærerens tid til forberedelse, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

Arbejds miljø og social kapital

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal arbejdsopgaverne så vidt muligt fordeles jævnt hen over normperioden.

Ledelsen skal løbende være opmærksom på lærerens præsterede tid, og læreren skal have mulighed for at få kendskab til denne.

Den præsterede tid indgår i dialogen mellem ledelse og lærer om opgavemængde og opgaveløsning. På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv. sker efter afvikling af det pågældende arbejde ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

God start på lærerlivet

Parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet, der medvirker til fastholdelse af nyansatte på de statslige undervisningsinstitutioner/skoler.

Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelsesanciennitet.

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette, og at de lokale parter drøfter, hvordan man på den enkelte skole/institution hjælper nye lærere.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

- a) At hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen
- b) At der tages hensyn til eventuel deltagelse i ansættelses kvalificerende uddannelse
- c) At nyansattes arbejdsopgaver falder inden for den nyansattes kompetencer
- d) At der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling
- e) At skabe særlig fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.

Opfølgning og evaluering

Med udgangspunkt i målsætningen om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører de centrale parter en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats.

Tilsvarende sker der en opfølgning blandt parterne lokalt, hvor det drøftes, hvordan denne målsætning kan nås. Opfølgningen tilrettelægges på skolen/institutionen. Skolelederen og tillidsrepræsentanten vurderer, hvordan og i hvilket omfang lærerne inddrages i opfølgningen. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven.

Finansministeriet, Undervisningsministeriet og LC/CO10 konkretiserer snarest muligt, hvordan opfølgning og evaluering af parternes fælles initiativer gennemføres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter behovet for at følge op med andre initiativer.

I opfølgningen på ovennævnte initiativer inddrages leder- og/eller skoleforeningerne.

Der kan evt. anvendes projektpenge (FUSA mv.).

Underviserarbejdstid - OK18

CFU og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, konstaterer, at det ikke har været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af de arbejdstidsregler, der fremgår af Lov 409 (2013).

CFU/LC/CO10 og Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser, jf. § 3 i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Det er en målsætning for de centrale overenskomstparter, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, jf. TR-aftalen.

Ledelsen eller tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parterers ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og tillidsrepræsentant, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

CFU/LC/CO10 og Moderniseringsstyrelsen er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt KL og LC indgår en arbejdstidsaftale på baggrund af den kommunale periodeforhandling.

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

Oversigt over pensionskasser

Centralorganisationen af 2010:

Forhandlingsberettiget organisation	Grunduddannelse	Pensionskasse
Danske Afspændingspædagoger	Professionsbachelor i afspændingspædagogik	CO10 pension PFA
Danske Bioanalytikere	Professionsbacheloruddannelse til Bioanalytiker	Pensionskassen for sundhedsfaglige
Danske Fysioterapeuter	Professionsbacheloruddannelse til Fysioterapeut	Pensionkassen for Sundhedsfaglige (efter 1/1 2020: Lærernes pension)
	Professionsbacheloruddannelse til afspændingspædagog	CO10 pension PFA
Dansk Socialrådgiverforening	Professionsbacheloruddannelse til socialrådgiver	Pensionskassen for Socialrådgivere, Socialpædagoger og kontorpersonale
Dansk Sygeplejeråd	Professionsbachelor i sygepleje eller radiografi	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Dansk Tandplejerforening	KVU som tandplejer	CO10 pension PFA
Ergoterapeutforeningen	Professionsbacheloruddannelse til Ergoterapeut	Pensionskassen for sundhedsfaglige (efter 1/1 2020: Lærernes pension)
Farmakonomforeningen	Farmakonom	Pensionskassen for Farmakonomer

Jordemoderforeningen	Jordemoder	Pensionskassen for Sundhedsfaglige (efter 1/1 2020: Lærernes pension)
----------------------	------------	---

Lærernes Centralorganisation:

Forhandlingsberettiget organisation	Grunduddannelse	Pensionskasse
Danmarks Lærerforening	Professionsbachelor som lærer i folkeskolen	Lærernes Pensionskasse
	Professionsbachelor-uddannelse i ernæring og sundhed	Lærernes Pensionskasse
	Professionsbachelor i textile fag og formidling	Lærernes Pensionskasse
	Øvrige uddannelser	Lærernes Pensionskasse
Socialpædagogernes Landsforbund	Professionsbachelor-uddannelse til pædagog	Pensionskassen for Socialrådgivere og socialpædagoger og kontorphersonale
FOA		PenSam