

## **Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium**

KL

Gymnasieskolernes Lærereforening

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	4
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>5</b>
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Basisløn.....	6
§ 5. Funktionstillæg.....	6
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	7
§ 7. Resultatløn.....	8
§ 8. Forhandlingssystemet lokalt .....	9
§ 9. Rets- og interesselvister .....	10
§ 10. Anciennitet .....	13
§ 11. Lønregulering.....	13
§ 12. Funktionærlov.....	14
§ 13. Pension .....	14
§ 14. ATP-bidrag.....	15
§ 15. Deltidsansættelse .....	15
§ 16. Tidsbegrænset ansættelse .....	15
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag.....	16
§ 18. Tjenestefrihed m.v. ....	16
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser .....	17
§ 20. Opsigelse .....	17
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede .....	18
<b>Kapitel 3. Arbejdstid .....</b>	<b>20</b>
§ 22. Planlægning .....	20
§ 23. Plustid .....	21
§ 24. Undervisning, forberedelse og øvrige opgaver .....	22
§ 25. Akkorder.....	24
§ 26. Eksamen .....	24
§ 27. Opgaveevaluering.....	25
§ 27a. Vejledning af pædagogikumkandidater .....	26
§ 28. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år .....	27
§ 29. Årsopgørelsen .....	27
§ 30. Frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste.....	28
§ 31. Overtidsbetaling .....	28
§ 32. Arbejdstidsbestemte tillæg .....	29
<b>Kapitel 4. Særlige vilkår for pædagogikumkandidater.....</b>	<b>30</b>
§ 33. Uddannelsesplan.....	30
<b>Kapitel 5. Timelønnede .....</b>	<b>30</b>
§ 34. Løn .....	30
<b>Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>31</b>
§ 35. Opsigelse af overenskomsten .....	31
<b>Protokollat 1. Rekvireret undervisning .....</b>	<b>32</b>

## **Protokollat 2. Stillinger for pædagogisk ledelse ved Sankt Annæ Gymnasium**

.....	<b>33</b>
§ 1. Dækningsområde mv. ....	33
§ 2. Ledelsesstruktur.....	33
§ 3. Løn .....	33
§ 4. Tillæg.....	34
§ 5. Engangsvederlag.....	34
§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg .....	34
§ 7. Arbejdstid .....	34
§ 8. Lønregulering.....	34
§ 9. Pension .....	35
§ 10. Overgangsordning.....	35
§ 11. Fravigelse af overenskomsten.....	35
§ 12. Ikrafttræden m.v. ....	35

## **Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....**

### **Bilag 1. Overenskomstens område .....**

### **Bilag 2. Aflønning af ansatte, der ikke opfylder uddannelseskravet i § 1, stk. 1 .....**

### **Bilag 3. Tillæg og kompetenceudvikling .....**

### **Bilag 4. Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg ....**

### **Bilag 5. ”Det lokale økonomiske råderum” .....**

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter magistre, der er ansat som adjunkter/lektorer og ledere, som ansættes til at varetage undervisning på gymnasialt niveau og som har en af de i bilag 1 nævnte uddannelser og som er ansat på Sankt Annæ Gymnasium.

#### **Bemærkning:**

Andre ansatte, som varetager undervisning på gymnasialt niveau, er omfattet af bilag 2.

Såfremt uddannelseskravene ikke er opfyldt, kan ansættelse efter overenskomsten kun ske efter forudgående godkendelse af KL.

Der henvises i øvrigt til protokollat 1 vedrørende rekvireret undervisning.

Kombinationsbeskæftigelse og kombinerede ansættelser kan etableres i henhold til Rammeaftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation af den 5. april 1978 om kombinationsbeskæftigelser og kombinerede ansættelser for overenskomstansatte akademikere.

Gymnasielærere benævnes adjunkter. Lærere på sidste løntrin, som har været ansat i minimum 1 år ved en gymnasieskole, et studenterkursus eller hf-kursus, benævnes lektorer.

Det er en forudsætning for fortsat ansættelse som adjunkt/lektor efter overenskomsten, at den pågældende har bestået pædagogikum eller er tillagt varig undervisningskompetence inden for de tidsfrister, der er fastsat i de til enhver tid gældende regler om undervisningskompetence i de gymnasiale uddannelser, for tiden bekendtgørelse nr. 18 af 14. januar 2009.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten omfatter pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved Sankt Annæ Gymnasium, hvor lederen har en af de i bilag 1 nævnte uddannelser, jf. i øvrigt protokollat 2.

#### *Stk. 3*

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd fra
  - a) staten
  - b) amterne/regionerne
  - c) kommunerne
  - d) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder
3. andre, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

### § 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

#### *Stk. 1*

Gymnasielærere, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

**Bemærkning:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar.

*Stk. 2*

Gymnasielærere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 5.

**Bemærkning**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. basisløn, jf. § 4
2. funktionstillæg, jf. § 5
3. kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
4. resultatløn, jf. § 7.

*Stk. 2*

De ansatte er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (gælder ikke ledere).

**Bemærkning:**

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

**[O.11]** Der er i overenskomstperioden nye midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. bilag 5 - råderumspapiret **[O.11]**

*Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til medarbejdere med fleksibel arbejdstid/plustid, jf. § 23 beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

**Bemærkning:**

Beregningseksempel fleksibel arbejdstid/plustid:

Der er indgået aftale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 42 timer.

Aflønningen er herefter 42/37.

*Stk. 4*

For tidsbegrænsede ansatte ansat et helt skoleår beregnes beskæftigelsesgraden således: Planlagt timetal/1680 = beskæftigelsesgraden.

Ved tidsbegrænset ansættelse for mere end en måned, men mindre end et skoleår beregnes beskæftigelsesgraden således:  $\text{Planlagt timetal} / (\text{antal hverdage i ansættelsesperioden} * 7,4) = \text{beskæftigelsesgraden}$ .

I planlagt timetal indgår ikke ferie og søgnehellidage, og hverdage omfatter ikke lørdage, feriedage og søgnehellidage.

*Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 6*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

#### **§ 4. Basisløn**

*Stk. 1*

Begyndelseslønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/evt. nyansat.

Den ansatte indplaceres i nedenstående lønforløb:

Trin	Årligt pensionsgivende grundbeløb med virkning fra den 1. april 2011 (31/03-2000 niveau)	Årligt pensionsgivende grundbeløb med virkning fra den 1. januar 2012 (31/03-2000 niveau)
1	235.185 kr.	235.185 kr.
2	235.185 kr.	235.185 kr.
3	250.483 kr.	250.483 kr.
4	263.139 kr.	263.139 kr.
5	286.562 kr.	<b>[O.11] 287.462 kr. [O.11]</b>

Grundlønnen for cand.phil.’er og cand.interpret’er er løntrin 1.

Grundlønnen for øvrige magistre er løntrin 2.

#### **Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på bilag 2 vedrørende aflønning af ansatte, der ikke opfylder betingelserne for ansættelse efter overenskomsten jf. § 1, stk. 1.

#### **§ 5. Funktionstillæg**

*Pr. 1. august 2012 gælder nedenstående § 5, stk. 4. Frem til 31. juli 2012 følges § 30 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009.*

*Stk. 1*

Funktionstillæg ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationstillæg. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

*Stk. 2*

Til vejledere ved pædagogikumuddannelsen ydes for hver kandidat et centralt aftalt pensionsgivende funktionstillæg på 17.500 kr. (31/03-2000 niveau).

Hvis vejledningen af pædagogikumkandidaten udføres af flere lærere, deles tillægget forholdsmæssigt.

**Bemærkning:**

Tillæg for vejledning dækker ikke supervision.

*Stk. 3*

For tilsyn med samlinger ved Sankt Annæ Gymnasium ydes et centralt aftalt ikke-pensionsgivende funktionstillæg på:

Elevtal	Årligt grundbeløb (31/03-2000 niveau)	
	Fysik/kemi	Biologi/geografi
Indtil 200	14.500 kr.	9.900 kr.
201 – 400	26.600 kr.	10.900 kr.
401 – 600	35.100 kr.	14.500 kr.
601 – 800	43.500 kr.	20.000 kr.
Over 800	48.400 kr.	22.400 kr.

*Stk. 4*

For undervisning i følgende fag og på angivne niveauer ydes der med virkning fra 1. august 2012 et pensionsgivende funktionstillæg (årligt grundbeløb, 31/3 2000 niveau):

Billedkunst, mediefag, drama og musik	C	3.500 kr.
Biologi, fysik og kemi	0 → C	5.600 kr.
Biologi, fysik og kemi	C → B	10.100 kr.
Biologi, fysik og kemi	B → A	15.600 kr.

Tillæg ydes pr. forløb pr. klasse/hold.

Såfremt biologi, fysik eller kemi er et samlet forløb fra 0 → B ydes der i forløbet et samlet tillæg på 5.600 kr.+ 10.100 kr. i alt 15.700 kr., der fordeles ligeligt over den samlede undervisningsperiode.

Såfremt biologi, fysik eller kemi er et samlet forløb fra 0 → A ydes der i forløbet et samlet tillæg på 5.600 kr.+ 10.100 kr.+ 15.600 kr. i alt 31.300 kr., der fordeles ligeligt over den samlede undervisningsperiode.

*Stk. 5*

Funktionstillæg aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionstillæg ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionstillæg, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionstillæg, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler, henvises til de vejledende kriterier i bilag 4.

## **§ 6. Kvalifikationstillæg**

*Stk. 1*

Kvalifikationstillæg ydes ud over grundløn og eventuel funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

*Stk. 2*

Cand.phil'er og cand.interpret'er aflønnes efter 3 år med trin 3 og efter yderligere 4 år med trin 5.

Magistre aflønnes efter 3 år med trin 4 og efter yderligere 2 år med trin 5.

*Stk. 3*

1. Til lærere ydes et pensionsgivende undervisningstillæg på 15.700 kr. i 31/3 2000-niveau.

2. Efter 2 års ansættelse med undervisning på gymnasialt eller højere niveau ydes herudover et centralt aftalt ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg på **[O.11]** 21.000 kr. (pr. 1. august 2012 forhøjet til 21.857 kr. (31/3 2000 niveau)) **[O.11]**.

**Bemærkning:**

Til ansatte med mindre end fuldt pligtigt timetal ydes tillæg forholdsmæssigt svarende til beskæftigelsesgraden.

Lærere, der oppebar højere tillæg efter den hidtidige bestemmelse bevarer dette tillæg indtil læreren har været ansat i 2 år.

Ansatte, der den 31. marts 2005 oppebar 17 års tillæg, bevarer dette som en personlig ordning.

Ansatte, som ikke oppebærer tillæg efter stk. 3, bevarer tillæg pr. 31. marts 2005 på grundlag af 21 års anciennitet som en personlig ordning.

*Stk. 4*

Kvalifikationstillæg aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationstillæg ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationstillæg, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationstillæg, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Der kan decentralt aftales kvalifikationstillæg på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Der henvises til de vejledende kriterier i bilag 4.

Der henvises i øvrigt til bilag 3 om tillæg og kompetenceudvikling.

## **§ 7. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.



**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatlø, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 8. Forhandlingsystemet lokalt**

### *Aftaleret*

#### *Stk. 1*

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem kommunen og Gymnasieskolernes Lærerforening.

**Bemærkning:**

Forslag om ydelse af tillæg efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af Gymnasieskolernes Lærerforening.

#### *Stk. 2*

Gymnasieskolernes Lærerforening kan med kommunen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af repræsentanter for arbejdstagerne og kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

De forhandlingsberettigede organisationer bør i videst muligt omfang delegerede forhandlingsretten til de lokale repræsentanter.

### *Forhåndsftaler*

#### *Stk. 3*

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

**Bemærkning:**

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af kommunen.

Der vil ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

### *Drøftelse*

#### *Stk. 4*

Der kan afholdes en årlig drøftelse i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatlø.

### *Procedure lokalt*

#### *Stk. 5*

- a) Kommunen/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger om kvalifikations- og funktionstillæg. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt en gang årligt om kvalifikations- og funktionstillæg. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

**Bemærkning:**

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om ny løndannelse

- b) Hvis der ikke er aftalt frister og regler, jf. pkt. a. afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

- c) Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.
- d) Såvel kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e) Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.
- f) Umiddelbart inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel kan der afholdes lønforhandling for vedkommende, hvis den lokale repræsentant for Gymnasieskolernes Lærerforening anmoder herom.

*Indholdet af lokale aftaler*

*Stk. 6*

I aftaler om anvendelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløns angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

**§ 9. Rets- og interesselister**

*Retslister*

*Stk. 1*

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler om ydelse af tillæg indgået i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening behandles i henhold til hovedaftalen.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af §§ 8 og 9, retter Gymnasieskolernes Lærerforening/Københavns Kommune henvendelse til Gymnasieskolernes Lærerforening/KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling.

*Interessetvister*

*Stk. 2*

- a) Såfremt der er opstået en interessetvist, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a).

**Bemærkning:**

**[O.11]** Hvis der er enighed mellem de centrale parter, kan forhandlingen afvikles således, at den ene part alene er repræsenteret fra det lokale niveau. **[O.11]**

- c) Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og Gymnasieskolernes Lærerforening. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. Decentrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Kan der ikke indgås aftale i henhold til pkt. c), kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under pkt. c) forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges af Gymnasieskolernes Lærerforening, og 3 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat à conto løn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn, kan hver af parterne anmode en uvil dig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes For ligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

- e) Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening kan der aftales en anden model for løsning af interessetvister, der erstatter stk. a)-d). En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interessetvister vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interessetvist.
- f) Hvis interessetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af §§ 8 og 9, afholdes forhandling mellem KL og Gymnasieskolernes Lærerforening.

**Bemærkning:**

Henvendelse sendes til Gymnasieskolernes Lærerforening/KL.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

**[O.08]** Uenighed om indgåelse af resultatløn kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse. **[O.08]**

### *Opsigelse og ophør af aftaler om funktionstillæg og kvalifikationstillæg*

#### *Stk. 3*

#### *Funktionstillæg*

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Funktionstillæg med hjemmel i lokale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen i pkt. a omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Bestemmelsen i pkt. b dækker såvel kollektive lokale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

#### *Kvalifikationstillæg*

- a) Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Lokale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

#### **Bemærkning**

Ad pkt. a) bestemmelsen omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Ad pkt. b) ansatte, omfattet af en hidtidig aftale som opsiges, vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ad pkt. c) et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

#### *Resultatløn*

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i den enkelte aftale eller ændres ved aftale mellem aftalens parter.

## § 10. Anciennitet

### Stk. 1

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget - i eller uden for kommunens tjeneste - med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste. Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

### Bemærkning:

Pædagogikum medregnes i ancienniteten på følgende måde:

2-årig uddannelsesstilling	12 måneder
1-årig uddannelsesstilling	Antal måneder med 100 %'s aflønning
Kursus påbegyndt den 1. august 2002 eller senere	5 måneder
Kursus påbegyndt fra 1. august 1983 til 31. juli 2002	5 måneder
Kursus påbegyndt før 1. august 1983	6 måneder

For lærere, der efter 1. april 2009 påbegynder pædagogikum, medregnes perioden i hvilken der tages pædagogikum fuldt ud i ancienniteten.

En uddannelse anses for afsluttet fra den 1. i måneden efter, at samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen.

I tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt.

*Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 timer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte tjenestetid.*

### Stk. 2

1. Ved ansættelse på deltid med mindst 8 timer pr. uge optjenes fuld anciennitet.
2. For beskæftigelse forud for den 1. april 1987 beregnes anciennitet forholdsmæssigt ved mindre end 20 timer (11 løntimer) pr. uge og fuldt ud for 20 timer (11 løntimer) eller mere pr. uge.
3. Hvis en ansat har (haft) mere end én deltidsansættelse, sammenlægges de ugentlige timetal til brug ved beregning af ancienniteten.
4. Perioder af kortere varighed end et helt skoleår med under 8 timer pr. uge medregnes dog kun under forudsætning af, at ansættelsen ved den enkelte skole/kursus har (haft) en sammenhængende varighed af mindst 4 måneder.

## § 11. Lønregulering

Den løn, der er nævnt i §§ 4-6 reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område.

## § 12. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra jf. § 20. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår.

### Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

## § 13. Pension

### Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Magistratens Pensionskasse for de ansatte.

### Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,9 % **[O.11]** (med virkning fra 1. januar 2012: 17,0 %) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

### Stk. 3

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

### Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

### Stk. 5

Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

### Stk. 6

Hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag af bruttoårslønnen, som om der var afholdt ferie med løn.

### Stk. 7

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 1. april 1993. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

### Stk. 8

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan finde sted ved emigration.

Tilbagekøb kan desuden finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter en AC-overenskomst.

*Stk. 9*

Efter anvisning af pensionsordningen og med arbejdsgiverens forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af de relevante overenskomstparter.

*Stk. 10*

De ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har godkendt.

## § 14. ATP-bidrag

1. For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser: Antal timer pr. Måned	E-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr.

2. [O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. Måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr. [O.11]

**Bemærkning:**

De anførte timetal skal ses i forhold til en årsnorm på 1924 timer.

## § 15. Deltidsansættelse

*Stk. 1*

Der kan ske ansættelse på deltid.

**Bemærkning:**

Der skal i videst muligt omfang oprettes fuldtidsstillinger. Opmærksomheden henledes på Rammeaftale om deltidarbejde, jf. § 22, nr. 14, herunder at der ikke alene begrundet i deltidarbejde må ske forskelsbehandling.

*Stk. 2*

For ansatte i fuld stilling kan der opnås nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, såfremt tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset eller varig. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en hel stilling.

*Stk. 3*

Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen.

*Stk. 4*

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

## § 16. Tidsbegrænset ansættelse

Tidsbegrænset ansættelse kan maksimalt ske for ét år ad gangen.

**Bemærkning:**

Der skal i videst mulige omfang oprettes faste stillinger. Skolen skal kunne dokumentere, at den har sammenstykket det mulige antal faste stillinger.

Personer uden undervisningskompetence kan ifølge den gældende lovgivning – gymnasieloven samt pædagogikumbekendtgørelsen – alene ansættes tidsbegrænset. Parterne er enige om, at disse forudsætninger, så længe de opretholdes, udgør objektive forhold, der kan begrunde tidsbegrænset ansættelse.

Tidsbegrænset ansættelse kan være begrundet i barsel, sygdom, orlov, ferie, borgerligt ombud, tidsbegrænsede projekter og opgaver, manglende undervisningskompetence mv.

Samtidig henledes opmærksomheden på, at almindelig usikkerhed om budget, elevtilgang, udbud af studieretninger, timerester mv. ikke kan begrunde tidsbegrænset ansættelse.

Opmærksomheden henledes på Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, jf. § 22 nr. 16, herunder at der ikke alene på grund af tidsbegrænset ansættelse må ske forskelsbehandling.

Opmærksomheden henledes endvidere på, at tidsbegrænset ansættelse i flere på hinanden følgende ansættelsesperioder kan medføre, at ansættelsesforholdet ifølge funktionærretlig praksis alene kan bringes til ophør efter almindelige regler om opsigelse.

Ansatte, der er ansat for et helt skoleår (1. august til 31. juli), bør i god tid gives meddelelse om, hvorvidt ansættelsen forventes at fortsætte det følgende skoleår.

**§ 17. Barns 1. og 2. sygedag**

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

**Bemærkning**

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

**§ 18. Tjenestefrihed m.v.**

*Stk. 1*

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

**Bemærkning:**

For tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål henvises til § 21, pkt. 22.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.



*Stk. 3*

Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag kan gives, når

1. det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,
2. tjenestefriheden bruges til studier, og
3. studierne er i kommunens interesse.

## **§ 19. Udgifter ved tjenesterejser**

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

## **§ 20. Opsigelse**

*Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

**Bemærkning:**

Tidsbegrænset ansatte, der er ansat for mindre end et skoleår eller med mindre end fuld tid, er berettiget til at opsiges arbejdsforholdet til øjeblikkelig fratræden, såfremt de pågældende på eget initiativ/via arbejdsformidlingen opnår beskæftigelse af større omfang.

Timelønnede kan opsiges/opsige sin stilling med 1 uges varsel til udgangen af en kalenderuge. Ansættelsesforholdet kan dog inden for den første uge regnet fra ansættelsestidspunktet opsiges uden særligt varsel til udgangen af kalenderugen.

Har en afskedigelse været begrundet i sygdom eller manglende timetal, og har ansættelsesforholdet ikke på forhånd været tidsbegrænset, vil der ved besættelse af ledige stillinger i gymnasieskolen blive taget særligt hensyn til den pågældende magister under forudsætning af, at den pågældende i rimeligt omfang søger de stillinger i gymnasieskolen, der opslås ledige inden for pågældendes faggruppe.

*Stk. 2*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

*Stk. 4*

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

*Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af hver af parterne, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

*Stk. 7*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges kommunen, hvis den pågældende og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved kommunen.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)

**Bemærkning:**

Ved enhver ansættelse efter denne overenskomst orienteres Gymnasieskolerne Lærereforening ved kopi af ansættelsesbrevet.

Såfremt en tidsbegrænset ansat med mindre end fuldt timetal i ansættelsesperioden tillægges yderligere timer, betragtes disse som et selvstændigt ansættelsesforhold.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)

**Bemærkning:**

En overenskomstansat, der konstitueres i højere stilling med henblik på eventuel senere tjenestemandsansættelse, kan vælge at lade sig ansætte som tjenestemandsansat på prøve.

Lønberegning/lønfradrag (04.38)

8. Åremålsansættelse (04.50)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. Ferie (05.12)

**Bemærkning:**

Medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, anses 5 ugers ferie for afholdt i sammenhæng i den periode, hvor skolen holder sommerferielukket med 20 dage forud for den 1. august og 5 dage efter den 31. juli.

Eventuel erstatningsferie for feriehindringer (fx. barsel, sygdom) lægges i forlængelse af feriehindringen/den afholdte ferie, eller efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, med mindre den kræves udbetalt i form af feriegodtgørelse, jf. ferieaftalen.

Såfremt der afholdes feriedage på dage, hvor der er planlagt undervisning og/eller andre opgaver, skal undervisningen og/eller opgaven flyttes til en anden dag efter rektors anvisning.

21. Barsel mv. (05.13)
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. Seniorpolitik (05.21)
24. Oplærings- og integrationsstillinger (05.25)
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. Kompetenceudvikling (05.31).

**Bemærkning:**

Gymnasielærere er omfattet af aftalens § 4, stk. 2 og § 5, stk. 1-4 samt bilaget ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling” Vedr. kompetenceudvikling henvises til bilag 3.

27. Socialt kapitel (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. SU og tillidsrepræsentanter (05.80)

- 32. MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
- 34. Aftale om trivsel og sundhed (05.35)
- 35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

### **Kapitel 3. Arbejdstid**

#### **§ 22. Planlægning**

*Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 22. Frem til 31. juli 2012 følges §§ 23, 24, 26, stk. 4 og § 29, stk. 8 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009.*

*Stk. 1*

Det årlige timetal udgør 1680 ekskl. ferie og fridage. Lærerens arbejdstid planlægges med mellem 1530 og 1830 timer årligt, med mindre andet aftales med den enkelte lærer.

*Stk. 2*

Skolens ledelse og tillidsrepræsentanten drøfter de overordnede principper for time-/fagfordeling, tilstedeværelse og varsler samt forventninger til lærernes kommunikation med elever og kollegaer uden for skoletiden.

*Stk. 3*

Finder tillidsrepræsentanten, at vedkommende ikke har haft tilstrækkelig mulighed for at få indflydelse på de overordnede principper, kan sagen indbringes for overenskomstens parter, der vil søge at bilægge uenigheden.

*Stk. 4*

På baggrund af de overordnede drøftelser sker den nærmere fastsættelse af tid til opgaveløsningen i samarbejde mellem ledelsen og den enkelte lærer.

*Stk. 5*

Der skal være et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, læreren har til rådighed til varetagelsen af det tillagte arbejde.

*Stk. 6*

Skolens ledelse udarbejder i samarbejde med den enkelte lærer en arbejdsplan (forskudsopgørelse), normalt i forlængelse af time-/fagfordelingen.

Forskudsopgørelsen skal indeholde et skøn over de opgaver, herunder tid til lærerens efteruddannelse, som den enkelte lærer forventes at udføre i løbet af skoleåret.

*Stk. 7*

Læreren skal i videst mulig omfang sikres en jævn arbejdsfordeling.

Hvis forskudsopgørelsen viser, at læreren vil være særligt belastet i bestemte perioder, og læreren ønsker det, drøfter skolens ledelse med læreren mulighederne for flytning af arbejdsopgaver eller eventuelt mulighed for efterfølgende at planlægge med sammenhængende perioder, hvor læreren ikke er til rådighed for skolen.

*Stk. 8*

Alle arbejdsopgaver kan gøres til genstand for tilstedeværelse på skolen, forudsat det giver mening i forhold til arbejdsopgaverne, og de fysiske rammer er i orden.

Den konkrete plan for lærerens/lærerteamets tilstedeværelse bliver til i dialog mellem skolens ledelse og lærer/lærerteam. Ledelsen kan i sidste ende fastlægge planen for tilstedeværelse.

*Stk. 9*

Tilstedeværelse tilrettelægges på maksimalt 209 dage, med mindre andet aftales.

## **§ 23. Plustid**

*Stk. 1*

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

**Bemærkning:**

Vilkårene for plustidsansættelse fremgår af bestemmelserne i overenskomsten og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen, der alene skal bekræfte de lokale parterers enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parterers enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 22, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

**Bemærkning:**

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

*Stk. 3*

Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

*Stk. 4*

Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt.

**Bemærkning:**

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

*Stk. 5*

Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

*Stk. 6*

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

*Stk. 7*

Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

**Bemærkning:**

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

## **§ 24. Undervisning, forberedelse og øvrige opgaver**

Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 24. Frem til 31. juli 2012 følges § 26 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009. Frem til overenskomstens udsendelse følges endvidere § 31 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009.

*Stk. 1*

Undervisning, forberedelse til undervisning samt øvrige opgaver planlægges og opgøres særskilt, medmindre der er aftalt akkord for den samlede opgaveløsning.

*Stk. 2*

Det årlige undervisningstimalt à 60 minutter, som den enkelte lærer planlægges med henblik på opfyldelse af stx-bekendtgørelsen, indregnes i lærerens arbejdstid.

**Bemærkning:**

I lærerens undervisningstimalt indgår den tid, læreren forestår undervisning med fagligt formål. Undervisningen forudsætter, at læreren alene eller i fællesskab med andre forbereder og efterbehandler og evaluerer et hold elever eller en klasses undervisning.

I lærerens undervisningstimalt indgår undervisning organiseret som eksempelvis klasseundervisning, holdundervisning, undervisning på tværs af hold, klasser og årgange samt forelæsninger, herunder

- undervisningstimer ved ekskursioner, intro-ture og anden forlagt undervisning svarende til elevernes uddannelsestid

- ved virtuel undervisning timer svarende til klassens/holdets uddannelses-tid
- undervisning ved temadag
- frivillig undervisning og studiekredse
- brobygningskurser og tilsvarende
- laboratoriekurser for selvstuderende
- faglig og metodisk vejledning, der organiseres som undervisning eller lignende.

Undervisningen i et fag eller undervisningsforløb kan varetages af en eller flere lærere.

### *Stk. 3*

Herudover indregnes tid til forberedelse. Forberedelsestiden fremkommer på følgende måde:

(Lærerens årlige undervisningstimetotal ÷ 30 pct. af lærerens årlige undervisningstimetotal) \* 1,33 time.

Forberedelsestiden til de 30 pct. af lærerens årlige undervisningstimetotal aftales lokalt, idet der tages hensyn til bl.a. undervisningsformer, lærerroller, erfaring mv.

#### **Bemærkning:**

Forberedelse til undervisning omfatter, at læreren og lærerteamet planlægger, forbereder, evaluerer og efterbehandler undervisning og undervisningsforløb alene og sammen med andre.

### *Stk. 4*

Rektor fastlægger, efter drøftelse med den pågældende lærer og tillidsrepræsentanten, øvrige opgaver, f.eks:

- pædagogiske-administrative opgaver for lærere og/eller teamet
- ekstra tid til særlig individuel og fælles forberedelse, fx. udvidet teamsamarbejde
- særlige udviklingsopgaver
- andre opgaver i tilknytning til undervisningen
- samlingspasning
- pauser
- eksamensvagt o.l.
- vejledning/fastholdelse af elever

#### **Bemærkning:**

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres, at:

- pauserne fastlægges af skolens ledelse eller af de involverede lærere og elever
- den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser, medmindre andet er aftalt med skolens ledelse
- den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren og
- der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.

*Stk. 5*

Tid til opgaveløsningen indregnes i arbejdsplanen (forskudsopgørelsen). Såfremt læreren skønner, at opgaverne ikke kan løses inden for den afsatte tid, skal rektor så tidligt som muligt gøres opmærksom herpå, med henblik på at rektor kan tage stilling til, hvilke konsekvenser det har for opgaveløsningen. Tid til opgaveløsningen kan aftales som akkord, jf. § 25.

*Stk. 6*

Procenten i henhold til stk. 3 kan forhøjes ved lokal aftale.

## **§ 25. Akkorder**

*Stk. 1*

Arbejdstiden kan for den enkelte lærer/lærerteam aftales som akkord.

*Stk. 2*

Ved en akkord forstås en aftale om, at der fastsættes et bestemt antal arbejdstimer til en nærmere beskrevet opgave.

*Stk. 3*

Aftale om akkord indgås mellem rektor og tillidsrepræsentanten.

*Stk. 4*

Akkorder udløber senest med skoleårets udgang.

*Stk. 5*

Hvis forudsætningerne for akkorden ændres væsentligt, kan denne drøftes med henblik på at aftale eventuelle justeringer.

### **Bemærkning:**

I forbindelse med indgåelse af aftaler om akkord kan det lokalt overvejes hvilke ændringer, der kan medføre fornyet drøftelse med henblik på at aftale eventuelle justeringer.

Ved væsentlige ændringer af forudsætninger kan der ikke aftales justeringer af akkorder, som medfører, at der ikke udbetales løn under sygdom og barsel.

## **§ 26. Eksamen**

*Pr. 1. august 2012 gælder nedenstående § 26. Frem til 31. juli 2012 følges § 28 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Anna Gymnasium af 30. marts 2009. Dog gælder nedenstående § 6, stk. 5 og 6 allerede fra overenskomstens udsendelse.*

*Stk. 1*

Timer til eksamen og årsprøver i såvel den ordinære som den ekstraordinære eksamens-termin beregnes for eksaminator og censor som anført i stk. 2-8.

*Tid til eksamen*

*Stk. 2*

Hvert hold udløser en grundtakst på 9,5 timer, der tillægges eksaminator og 8 timer, der tillægges censor, jf. dog stk. 3 og 5.

Består holdet kun af 1 elev/kursist, udløses dog kun en grundtakst på 2 timer, der tillægges både eksaminator og censor.



**Bemærkning:**

Et hold defineres som en gruppe elever/kursister med samme undervisningsbeskrivelse i et fag på samme niveau. Et hold kan fx bestå af en studieretningsklasse, et valghold, en hf-klasse eller en gruppe enkeltfagselever.

*Stk. 3*

For den flerfaglige mundtlige prøve for naturvidenskabelig faggruppe (hf) aftales grundtakst til eksaminator(er) og censor lokalt på eksamensskolen.

*Stk. 4*

Ud over grundtaksten, jf. stk. 2 og 3 tillægges eksaminator og censor for hver elev/kursist, der har gennemført mundtlig eksamen, 2 gange den samlede eksaminationstid.

**Bemærkning:**

Såfremt eksaminander udebliver fra eksamen eller framelder sig senere end 2 døgn før dennes afholdelse tillægges eksaminator og censor tid, som om eksaminationen var gennemført.

*Stk. 5*

Ved eksamination i eksamensprojekter (hf) og den mundtlige prøve i almen studieforberedelse (stx) beregnes timer ikke efter stk. 1- 4, men ved at eksaminator og censor pr. elev tildeles 3,3 gange den samlede eksaminationstid pr. elev/kursist.

*Stk. 6*

Ved eksamensformer, der ikke er fastlagt i de pr. 1. april 2011 gældende bekendtgørelser om eksamen på gymnasieområdet (stx og hf bekendtgørelserne) aftales grundtakst til eksaminator og censor lokalt på eksamensskolen, såfremt der ikke er indgået en aftale mellem overenskomstens parter.

*Stk. 7*

Eventuel rejsetid indregnes i censors arbejdstid efter de til enhver tid gældende regler for tjenesterejser.

*Stk. 8*

Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan der tillægges eksaminator og /eller censor ekstra timer.

*Stk. 9*

Årsprøver honoreres efter stk. 2-5.

*Stk. 10*

Bestemmelserne i stk. 2-9 kan fraviges ved lokal aftale.

## **§ 27. Opgaveevaluering**

*Stk. 1*

Rektor fordeler elevtid til skriftligt arbejde.

*Stk. 2*

Ved opgaveevaluering forstås lærernes samlede arbejde i forbindelse med elevernes skriftlige arbejder.

*Stk. 3*

For opgaveevaluering ydes for hver elev 0,10 time pr. times elevtid.

*Stk. 4*

For opgaveevaluering af større skriftlige opgaver samt vejledning i disse opgaver ydes der, i stedet for tid efter stk. 3, for hver elev 0,15 time pr. times elevtid. Denne type opgaver omfatter eksempelvis studieretningsprojekt og dansk/historieopgave.

*Stk. 5*

Uddannelsesetid til

- studieretningsprojektet
- termins- og årsprøver

betragtes som elevtid.

*Stk. 6*

Ved gruppeopgaver ydes tid til opgaveevaluering som følger. Første elev tæller 100 pct. og efterfølgende elever tæller 1/3 heraf.

*Stk. 7*

Når to eller flere lærere evaluerer en flerfaglig opgave, forhøjes tiden til opgaveevaluering med 50 pct. pr. lærer ud over én lærer og deles som hovedregel forholdsmæssigt mellem dem.

**Bemærkning:**

Stk. 7 anvendes pr. lærer og ikke pr. fag.

Når to eller flere lærere evaluerer en flerfaglig gruppeopgave, anvendes både stk. 6 og stk. 7, jf. nedenstående eksempel:

Eksempel:

Hvis en gruppe på tre elever skriver en vejledningskrævende opgave, jf. stk. 4, der er fastsat til 10 timers elevtid, og som skal rettes af to lærere, skal lærernes arbejdstid udregnes således:

Elevtid (10 timer) \* evalueringsnorm (0,15) \* gruppefaktor (1+2\*1/3) \* lærerfaktor (1+1\*0,5) = 10 \* 0,15 \* 1 2/3 \* 1,5 = 3,75 arbejdstimer, der fordeles til de to lærere. I dette tilfælde vil de 3,75 arbejdstimer som hovedregel blive delt således, at der ydes 1,875 arbejdstimer pr. lærer for gruppens opgave.

*Stk. 8*

Stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale.

**§ 27a. Vejledning af pædagogikumkandidater**

*Stk. 1*

For vejledning ved pædagogikumuddannelsen tildeles 64 timer pr. kandidat.

*Stk. 2*

Hvis vejledning af en pædagogikumkandidat udføres af flere lærere, deles arbejdstiden forholdsmæssigt.

## § 28. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år

[O.11] *Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 28. Frem til 31. juli 2012 følges § 26, stk. 3, 4. afsnit og § 36, stk. 8 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009.*

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i sin arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 rimer årligt, som læreren selv disponerer over. Anmodning skal fremsættes inden udgangen af en normperiode og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

*Stk. 2*

Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

### Bemærkning:

Pædagogiske ledere er ikke omfattet af bestemmelsen. Ved deltidsansættelse skal der alene tildeles et forholdsmæssigt antal timer. [O.11]

## § 29. Årsopgørelsen

[O.11] *Fra 1. august 2012 gælder nedenstående § 29. Frem til 31. juli 2012 følges §§ 33 og 34 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009.*

*Stk. 1.*

Arbejdstiden opgøres ved en sammentælling af tid til arbejdsopgaver, jf. §§ 24 – 28..

*Stk. 2.*

Herudover indregnes afspadsering, tilspadsering, timer vedr. kombinationsbeskæftigelse, pædagogikumaktiviteter, tillids- og arbejdsmiljørepræsentantarbejde, fagkonsulentarbejde mv.

Endvidere kan der efter særlig aftale mellem skolens ledelse og den ansatte indregnes timer for arbejde udført for andre opdragsgivere, i det omfang tiden hertil ikke helt eller delvist vederlægges særskilt.

*Stk. 3.*

Timer til eksamen indregnes med det budgetterede antal timer og ikke med det faktiske antal timer i opgørelsesperioden.

For nyansatte på fuld tid budgetteres med 110 timer, dog 86 timer for nyansatte som ved tiltrædelsen starter i pædagogikum. Deltidsansatte budgetteres med en forholdsmæssig del heraf.

Fratræder læreren stillingen, medregnes i timeopgørelsen forskellen mellem det faktisk forbrugte timetal ved den sidst afholdte eksamen og det tilhørende budgetterede timetal til eksamensarbejde, såfremt den forbrugte tid overstiger den planlagte tid. Er det forbrugte timetal mindre end det budgetterede timetal, sker der ingen modregning.

### Bemærkning:

Det budgetterede antal timer er det faktiske antal timer til eksamensarbejde (årsprøver, vagter, eksamensafvikling og censur) i forrige opgørelsesperiode. Er en lærer fraværende i eksamensperioden pga. barselsorlov eller sygdom

budgetteres eksamen i det følgende skoleår med det samme timetal, som læreren var budgetteret med i det skoleår, hvor læreren var fraværende.

*Stk. 4.*

Arbejdsdage, på hvilke læreren er fraværende på grund af sygdom, omsorgsdage eller andet lovligt forfald, indgår i årsopgørelsen med den planlagte arbejdstid.

Hvis der ikke er planlagt nogen arbejdstid, indgår 7,4 timer pr. fraværsdag. For særlige feriedage indgår altid 7,4 timer.

*Stk. 5.*

Arbejdsdage, på hvilke læreren er planlagt fraværende på grund af barsels-, adoptions- eller fædreorlov, indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer pr. dag.

*Stk. 6.*

Ved fravær på grund af godkendt efteruddannelse indgår den medgåede kursustid inklusive rejsetid i årsopgørelsen. Der kan dog højst medregnes 7,4 timer pr. dag.

**Bemærkning:**

Skolen kan støtte anden efter- og videreuddannelse ved helt eller delvist at tildele tid til opgaven og/eller helt eller delvist dække udgifter hertil.

*Stk. 7.*

Hvis læreren til- eller fratræder i løbet af skoleåret eller i øvrigt kun har været ansat i en del af skoleåret, sker der alene opgørelse af arbejdstiden for den del af året, hvor læreren har været beskæftiget. Ved opgørelse af timetallet for lærerens beskæftigelse anvendes beregningen som fastsat i stk. 3.

*Stk. 8.*

§ 29, stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale. **[O.11]**

### **§ 30. Frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste**

For arbejde i aften/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden, i stedet for at blive afspadseret med tre timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/natperioden, når arbejdssituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelser mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling. Ved tjeneste i aftenperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Afspadsering for tjeneste i aftenperioden afvikles time for time og indregnes i årsopgørelsen for det skoleår, som tjenesten omfatter.

### **§ 31. Overtidsbetaling**

Frem til 31. juli 2012 følges endvidere § 36, stk. 8 i overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium af 30. marts 2009.

*Stk. 1*

Beordret og kontrollabelt arbejde, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte årlige arbejdstid, honoreres med overtidsbetaling eller afspadsering.

*Stk. 2*

Ud fra en samlet vurdering af gymnasiets ressourcer afgør rektor, om overtid skal honoreres i form af overtidsbetaling eller afvikles ved afspadsering.

*Stk. 3*

Overarbejde, der honoreres med betaling, vederlægges pr. arbejdstime med 1/1924 af den pågældendes bruttoårsløn (årsløn inkl. funktions- og kvalifikationstillæg og inkl. eget pensionsbidrag) med tillæg på 50 pct. **[O.11]** Udbetaling af overtidsbetaling foretages normalt med den sidste lønudbetaling i skoleåret/normperioden. **[O.11]**

*Stk. 4*

Den enkelte lærer kan overføre indtil 225 overtimer (inkl. afspadseringstillæg på 50 pct.) til afvikling det følgende skoleår. Planlagt overarbejde ud over 150 timer årligt vederlægges løbende.

*Stk. 5*

Den enkelte lærer kan overføre indtil 150 undertimer, der tilspadsres det følgende skoleår. Timerne tilspadsres i forholdet 1:0,75.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen gælder også for deltidsansatte.

*Stk. 6*

**[O.11]** Overarbejdet afvikles som hele dage eller sammenhængende perioder, hvis læreren ønsker det, og tjenesten tillader det. **[O.11]**

*Stk. 7*

Fratræder en lærer sin stilling, afregnes timer, som ikke er blevet afspadseret, med den på fratrædelsestidspunktet gældende overtimesats.

*Stk. 8*

Såfremt en lærer fratræder eller afskediges, uden at der har fundet tilspadsering af undertimer sted, sker der ikke løntilbageholdelse for disse timer.

*Stk. 9*

Herudover aftales de nærmere regler lokalt.

**Bemærkning:**

Stk. 1-3 og 7-8 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 32. Arbejdstidsbestemte tillæg**

*Stk. 1*

For tjeneste mellem kl. 17.00 og 06.00 betales følgende tillæg pr. time (forskuddtidstillæg) 19,94 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.11]** (fra 1.1.2012: 20,03 kr.) **[O.11]**.

*Stk. 2*

For tjeneste på

1. lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 24.00 og
2. søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00

betales følgende tillæg pr. time (weekendtillæg) 23,67 kr. (31/3 2000-niveau)[O.11] (fra 1.1.2012: 23,78 kr.)[O.11] .

*Stk. 3*

Afregning af betalingssatserne foretages i halve timer.

*Stk. 4*

Arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg i henhold til denne overenskomst kan erstattes af et fast årligt ulempetillæg, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

**Bemærkning:**

I beregningen indgår alene den arbejdstid, der er omfattet af semesterplanen eller i øvrigt er beordret eller godkendt, herunder pauser hvor læreren er forpligtet til at være på arbejdsstedet. Ydelserne udbetales således ikke for tid til individuel forberedelse og individuel opgaverrettelse m.v.

## **Kapitel 4. Særlige vilkår for pædagogikumkandidater**

### **§ 33. Uddannelsesplan**

*Stk. 1*

Der skal udarbejdes en uddannelsesplan.

**Bemærkning:**

Uddannelsesplanen skal indeholde de elementer (faglig sidefagssupplering, praktisk og teoretisk pædagogikum samt egenundervisning), der fremgår af bekendtgørelsen. Uddannelsesplanen skal være et dynamisk planlægningsværktøj, således at der kan foretages justeringer i forhold til pædagogikumkandidatens faktiske forløb. Herudover kan der foretages ændringer begrundet i forhold, der ikke var kendt på planlægningstidspunktet fx ændringer som følge af skolens planlægning, antallet af større skriftlige opgaver eller lignende.

*Stk. 2*

Uddannelsesplanen skal udformes således at uddannelsesstillingens elementer, tidsplan og sammensætning kan opfyldes.

*Stk. 3*

For pædagogikumkandidater, der gennemfører pædagogikum delt på to skoler, skal det fremgå af uddannelsesplanen, hvor de enkelte dele gennemføres.

## **Kapitel 5. Timelønnede**

### **§ 34. Løn**

Ansatte, der er ansat til beskæftigelse i mindre end 1 måned, aflønnes pr. planlagt time.

Timelønnen beregnes således:

$$\text{Timeløn} = \frac{\text{årsløn (jf. §§ 4-6)}}{1924}$$

Beordret og kontrollabelt overarbejde, der strækker sig ud over 160 timer månedligt (1/12 af 1924 timer), honoreres med overarbejdsbetaling, jf. § 31.

## **Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 35. Opsigelse af overenskomsten**

#### *Stk. 1*

Overenskomsten har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2011.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 26. juni 2012

For

KL

Michael Ziegler

Anne Færge Bork

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

Endre Szöcs

## **Protokollat 1 - Rekvireret undervisning**

Denne rammeaftale omfatter alle former for ekstern/sektover-skridende undervisning og dermed såvel undervisning i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelser gymnasiet som undervisning, der tilrettelægges lokalt.

For den rekvirerede undervisning fastsættes følgende:

1. Undervisning i henhold til gældende bekendtgørelser honoreres ifølge bestemmelserne i overenskomsten.

Der føres separat regnskab for disse timer.

2. Til undervisning, der ikke finder sted i henhold til bekendtgørelse, fastsættes tildelingen af tid ved lokal aftale.
3. Øvrige forhold forhandles lokalt.
4. Det aftales, hvorvidt timerne for den enkelte lærer indgår i årsopgørelsen, jf. § 39 eller om timerne honoreres særskilt.

København, den 26. juni 2012

For

KL

Michael Ziegler

Anne Færge Bork

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

Endre Szöcs



## **Protokollat 2 - Stillinger for pædagogisk ledelse ved Sankt Annæ Gymnasium**

Protokollatet supplerer og/eller fraviger overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium.

*Der kan fra overenskomstens udsendelse ikke længere ansættes inspektorer.*

### **§ 1. Dækningsområde mv.**

*Stk. 1*

Protokollatet finder anvendelse for pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved Sankt Annæ Gymnasium.

*Stk. 2*

Besættelse af lederstillinger efter nærværende protokollat, sker efter reglerne om offentligt opslag.

### **§ 2. Ledelsesstruktur**

*Stk. 1*

Ledelsesstrukturen for pædagogisk ledelse omfatter 2 stillingsgrupper. Skolen kan frit oprette og besætte stillinger i de 2 stillingsgrupper idet indplacering i stillingsgruppe foretages af skolen ud fra en samlet vurdering af stillingens indhold og placering i organisationen.

#### **Bemærkning:**

Protokollatet begrænser ikke mulighederne for at aftale funktionstillæg for lærere, der varetager ledelsesmæssige funktioner. Vælger skolen at opretholde den eksisterende ordning, skal kravene i overenskomsten med hensyn til ledelsesmæssige ressourcer fortsat følges.

*Stk. 2*

En lederstilling efter nærværende protokollat kan alene oprettes, hvis stillingsindholdet i overvejende grad omfatter pædagogiske ledelsesmæssige funktioner.

### **§ 3. Løn**

*Stk. 1*

Lønssystemet omfatter en basisløn og en tillægsdel.

*Stk. 2*

Lønnen i de 2 stillingsgrupper udgør:

	Pensionsgivende basisløn 31/3 2000-niveau
Stillingsgruppe 1	386.700 kr.
Stillingsgruppe 2	343.200 kr.

*Fra 1. august 2012 erstattes § 3 stk. 2 med følgende bestemmelse:*

Basislønnen aftales efter forhandlingsreglerne nedenfor i § 6, stk. 1, inden for nedenævnte intervaller i årligt grundbeløb (31/3-2000 niveau):

Basisløninterval:

Stillingsgruppe 1 387.021 kr. – 409.328 kr.

Stillingsgruppe 2 359.606 kr. – 378.305 kr.

Pædagogiske ledere i stillingsgruppe 1 og 2, der er ansat inden 1. august 2012, overføres pr. 1. august 2012 til basislønintervallet på henholdsvis 387.021 kr. og 359.606 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000 niveau).

#### **§ 4. Tillæg**

Ud over basislønnen efter § 3 kan der lokalt aftales midlertidige eller varige funktions- eller kvalifikationstillæg med henvisning til en stillingsindehavers konkrete funktioner og/eller personlige kvalifikationer.

#### **§ 5. Engangsvederlag**

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan fx. ydes som honorering af særlig indsats, resultatløn eller merarbejde.

#### **§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg**

##### *Stk. 1*

Aftaler om varige og midlertidige tillæg efter § 4 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

##### *Stk. 2*

Resultatet af forhandlingen indsendes til Gymnasieskolernes Lærerforening til godkendelse.

##### *Stk. 3*

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

##### *Stk. 4*

Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og Gymnasieskolernes Lærerforening.

#### **§ 7. Arbejdstid**

##### *Stk. 1*

Lønnen efter §§ 3 og 4, forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

##### *Stk. 2*

Evt. merarbejde kan honoreres efter bestemmelsen i § 5.

#### **§ 8. Lønregulering**

Lønnen efter §§ 3 og 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

## **§ 9. Pension**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 13 af basisløn, jf. § 4, funktionstillæg efter § 5 samt kvalifikationstillæg efter § 6, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

## **§ 10. Overgangsordning**

### *Stk. 1*

Ved overgang til en stillingsstruktur efter nærværende protokollat, indplaceres ledende inspektør i stillingsgruppe 1 med bevarelse af hidtidig løn.

### *Stk. 2*

Opsigelse af hvervet som øvrig inspektør i forbindelse med skolens beslutning om overgang til ny ledelsesstruktur kan – hvis det ikke jf. overenskomstens § 11 stk. 2 sker med 4 måneders varsel til udgangen af juli – ske med det individuelle opsigelsesvarsel, jf. overenskomstens § 20.

## **§ 11. Fravigelse af overenskomsten**

Følgende bestemmelser i overenskomsten finder ikke anvendelse:

Kapitel 2 § 3-10

Kapitel 3

Kapitel 4

Kapitel 5

## **§ 12. Ikrafttræden m.v.**

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af marts måned, dog tidligst den 31. marts 2013.

København, den 26. juni 2012

For

KL

Michael Ziegler

Anne Færge Bork

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

Endre Szöcs

### **Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed m.v. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

#### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om, jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsige protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 26. juni 2012

For

KL

Michael Ziegler

Anne Færge Bork

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Gorm Leschly

Endre Szöcs

## **Bilag 1. - Overenskomstens område**

Overenskomsten omfatter følgende uddannelser, jf. § 1, stk. 1:

cand.interpret.

cand.ling.merc.

cand.mag.

cand.phil.

cand.pæd.

cand.scient.

cand.stat.

cand.theol.

dr.phil.

dr.scient.

lic.phil.

lic.scient.

mag.art.

mag.scient. samt

cand.comm. med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsfag som overbygningsfag.

## **Bilag 2. - Aflønning af ansatte, der ikke opfylder uddannelseskravet i § 1, stk. 1**

Aflønning af ansatte, der ikke opfylder betingelserne for ansættelse i henhold til § 1, stk. 1 i nærværende overenskomst, sker således:

1. Andre akademikere (herunder bachelorer) end de i § 1, jf. bilag 1 anførte, ansættes i henhold til overenskomsten med vedkommende faglige organisation, men der ydes tillæg og overtimebetaling efter reglerne i denne overenskomst.

For ledere følges dog bestemmelserne om løn og arbejdstid i protokollat 2.

2. Kunstpædagoger aflønnes efter løntrin 2, jf. overenskomstens § 4.
3. Akademikere, der er tjenestemand- eller tjenestemandslignende ansat – uden for gymnasieskoleområdet – efter lønramme 16/21/29/31 og 34, kan ved ansættelse som vikar i gymnasieskolen, aflønnes efter denne lønramme. Som eksempler herpå kan nævnes seminarieadjunkter/-lektorer og præster i folkekirken.

Tilsvarende gælder for studielektorer (løn-/skalatrin 49) og rektor (løn-/skalatrin 50 og 51), der læser vikartimer ved en anden skole end, hvor de har hovedstilling.

4. For andre end de i nr. 1-4 nævnte lærere, der er ansat tidsbegrænset, udgør lønnen 80 % af trin 1 inklusiv egetpensionsbidraget, jf. § 4. Der skal ikke indbetales/tilbageholdes pensionsbidrag for ansatte, der aflønnes efter denne bestemmelse.

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

### **Bilag 3. - Tillæg og kompetenceudvikling**

Lønsystemet på Sankt Annæ Gymnasium har bl.a. til hensigt at understøtte den løbende kvalitetsudvikling af skolen. Den forudsatte udvikling i retning af nye lærerroller og nye undervisningsformer stiller øgede krav til at lærernes faglige og personlige kvalifikationer løbende holdes ved lige og udvikles.

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte, og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

#### *Kompetenceudvikling*

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklings samtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Såfremt den årlige udviklings samtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af længerevarende sygdom e.l.

#### **Bemærkning:**

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.



### *Kvalifikationstillæg*

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og den enkelte ansattes kompetencer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

### *Tillægsformer*

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

#### **Bilag 4. - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg**

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionstillæg, kan nævnes:

- Klasselærer
- Koordinator
- Edb
- Specialfunktioner
- Projekter
- Udvikling
- Sammensatte hold
- Undervisning på store hold
- Undervisning på fremmedsprog
- Undervisning på flere institutioner
- Supervision
- Samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner
- Lærerteam
- Pædagogisk koordinator
- Temadage
- Stor eksamensbelastning
- PR-formand
- Studievejledning
- Forsøg.

Der kan decentralt aftales kvalifikationstillæg på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan fx. være:

- Specialuddannelse
- Efteruddannelse, der har relation til jobbet
- Erfaring
- Rekruttering og fastholdelse
- Personlige egenskaber
- Kompetenceudvikling
- Undervisningskompetence i flere fag
- Mobilitet.

Der henvises i øvrigt til bilag 3 om tillæg og kompetenceudvikling.

## **Bilag 5. - "Det lokale økonomiske råderum"**

### **Det lokale økonomiske råderum**

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

#### *Indledning*

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

#### *Det lokale råderum*

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn.

#### *Elementerne i det lokale råderum*

Navnlig følgende elementer kan påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancer og andre fraværsituationer.
8. "Ikke-lønkrone" konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.

9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tilde-linger, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

### **Betydningen af reguleringsordningen**

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommunerne som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner.

Hvis den samlede lønudvikling i kommunerne inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, ned-sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndannel-se er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstemmel-se med intentionerne bag lokal løndannelse.

#### *Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betyd-ning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kom-munens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 eller i drøftelser i samar-bejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.