

OK 08 - beskrivelse af resultatet

Indhold

1. Rammen for overenskomstforhandlingerne
2. Lønforbedringer
3. Lokalløn, med særlig fokus på aftale om anvendelsesmuligheder
4. Central aftale om en lokal arbejdstidsaftale
5. Efter - og videreuddannelse
6. Barsel, Barns 2. sygedag, seniorordninger
7. Nyuddannede lærere
8. Trivsel
9. TR
10. Lederne

Alle beløb er anført i nutidskroner, dvs. værdi pr. 1.10.07. "Lokal aftale" betyder aftale mellem kreds og kommune

1. Rammen for overenskomstforhandlingerne

Overenskomsten er 3-årig. Den træder i kraft den 1. april 2008 og udløber den 31. marts 2011.

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 7,53 %. Det betyder, at de generelle lønstigninger sikrer reallønnen for alle ansatte i kommuner og regioner. Det Økonomiske Råd skønner i deres seneste halvårsrapport, at forbrugerindekset vil stige i alt 7,3 % i årene 2008 til og med 2010.

De generelle lønstigninger indeholder 0,2 % som kompensation for personalegoder på det private arbejdsmarked. Desuden stiger den særlige feriegodtgørelse fra maj 2010 med 0,4 %.

De samlede generelle lønstigninger udgør derfor i alt 7,93 % i perioden. Alle er sikret denne lønstigning, men dertil skal så lægges de aftalte lønstigninger fra LC-forhandlingerne, bl.a. trin- eller tillægsforhøjelserne.

Lønstigninger i indeværende år (2008)

Af de generelle lønstigninger udmøntes 4,09 % den 1. april 2008. Desuden udmønter reguleringsordningen 1. oktober 2008 1,62 %. Af skemaet fremgår forhøjelsen for udvalgte løntrin i område 0.

Stilling	Forhøjelse af månedslønnen 1. april 2008	Forhøjelse af månedslønnen 1. oktober 2008	Samlet forhøjelse af månedslønnen i første overenskomstår
Børnehaveklasseleder løntrin 25	904 kr.	390 kr.	1.294 kr.
Børnehaveklasseleder løntrin 33	1.026 kr.	403 kr.	1.429 kr.
Lærer løntrin 28	947 kr.	416 kr.	1.363 kr.

Lærer løntrin 37	1.095 kr.	452 kr.	1.547 kr.
Lærer løntrin 42	1.166 kr.	481 kr.	1.647 kr.
Skolekonsulent løntrin 44	1.201 kr.	495 kr.	1.696 kr.
Skolepsykolog løntrin 43	1.175 kr.	484 kr.	1.659 kr.
EHF'er f. eks. løntrin 30	977 kr.	403 kr.	1.380 kr.

Lønstigninger i 2009

I 2009 udmønter de generelle lønstigninger ca. 0,55 %. Der er tale om et skøn, da udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2009 ikke kendes på nuværende tidspunkt.

1. april 2009 udmøntes endvidere de lærerrelaterede lønstigninger:

Alle lærere og børnehaveklasselederne på Ny Løn omklassificeres med 2 trin. Ansatte med mere end 12 års beskæftigelsesanciennitet stiger herudover med 11.653 kr. (lærere)/ 8.158 kr. (børnehaveklasseledere).

Alle lærere på anciennitetsløn får et tillæg til lønnen på over 15.000 kr. årligt.

Lønstigninger i 2010

I det 3. og sidste år af overenskomstperioden skønnes udmøntningen til generelle lønstigninger incl. feriegodtgørelsesforhøjelsen at blive 1,49 %. Der er tale om et skøn, da udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2010 ikke kendes på nuværende tidspunkt.

Fra den 1. april 2010 kommer desuden midlerne fra de lokale lønforhandlinger.

1. maj 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med ca. 1.500 kr.

Samlet lønudvikling i aftaleperioden

Forudsætningen for modellerne er et undervisningstimetal på 706 årlige timer. Forhøjelsen af den særlige feriegodtgørelse er indregnet. Modellerne indregner ikke lokalt tilforhandlede lønforbedringer.

Eksempler:

- En lærer, som i dag er på grundløn 28, vil fra oktober 2010 have fået forhøjet sin årsløn med ca. 32.000 kr.
- En lærer, som i dag er på løntrin 32, vil fra oktober 2010 have fået forhøjet sin årsløn med ca. 34.000 kr.
- En lærer, som i dag er på løntrin 37, vil fra oktober 2010 have fået forhøjet sin årsløn med ca. 34.000 kr. Hvis pågældende i dag har mere end 12 års beskæftigelsesanciennitet eller opnår 12 år i perioden, vil årslønnen ved periodens slutning være steget med ca. 46.500 kr.
- Alle anciennitetslønnede lærere på løntrin 42 eller derover, vil fra oktober 2010 have fået forhøjet årslønnen med ca. 40.000 kr.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen, der skal sikre en ligelig lønudvikling mellem den offentlige og den private sektor, fortsætter uændret.

2. Lønforbedringer pr. 1. april 2009

Lærere på grundløn

Lærere på grundløn får en forbedring på 2 løntrin. Grundlønnen hæves til trin 30 og kvalifikationslønnen hæves til henholdsvis trin 34 og 39.

På trinnene 30 og 34 ydes desuden et årligt tillæg på 3.496 kr.

Forbedringen er aftalt med ”fuldt gennemslag”. Det betyder, at uanset hvilket løntrin man har opnået gennem lokale aftaler, hæves lønnen med 2 trin.

Nyt tillæg efter 12 år

Lønforløbet forlænges med et kvalifikationsløb efter 12 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Efter 12 års beskæftigelse udgør grundlønnen mindst trin 39 + et årligt tillæg på 11.653 kr.

Lærere på anciennitetsløn

Lærere, der som en personlig ordning har bevaret et anciennitetsløb, og som befinder sig på løntrin 42 eller derover, får et tillæg, der svarer til lønforskellen mellem trin 42 og 44. Tillægget udgør 15.149 kr. og er pensionsgivende, men læreren kan vælge at få pensionsdelen udbetalt.

Lærere uden læreruddannelse

Der skal lokalt indgås aftale om kvalifikationsløb på baggrund af beskæftigelse i folkeskolen.

Børnehaveklasseledere

Børnehaveklasseledere på grundløn får en forbedring på 2 løntrin med fuldt gennemslag. Grundlønnen hæves til trin 27 med kvalifikationsløb på henholdsvis trin 30 og 32. På trinnene 27 og 30 ydes desuden et årligt tillæg på 2.331 kr.

Nyt tillæg efter 12 år

Lønforløbet for børnehaveklasseledere på grundløn forlænges med et kvalifikationsløb efter 12 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Efter 12 års beskæftigelse udgør grundlønnen mindst trin 32 + et årligt tillæg på 8.158 kr.

Børnehaveklasseledere på anciennitetsløn

Børnehaveklasseledere, der som en personlig ordning har bevaret et anciennitetsløb, og som efter central aftale er aflønnet på trin 30 - 31 - 32 og 33, omklassificeres med 2 løntrin til 32 - 33 - 34 og 35. Indplaceringen sker med uændret lønanciennitet.

Tillæg

Børnehaveklasseledere på selvstændige skoler med specialundervisning får samme tillæg som lærerne på de selvstændige skoler. Det drejer sig om et årligt pensionsgivende tillæg på 21.674 kr. og et tillæg på 22 kr. pr. undervisningstime.

Børnehaveklasselederne skal fremover have akkordtillæg som lærerne. Det udgør 8,45 kr. pr. time.

Det midlertidige tillæg videreføres

Det midlertidige årlige pensionsgivende tillæg på 3.898 kr., der ydes til alle børnehaveklasseledere, lærere, UU-vejledere, ernærings- og husholdningsøkonomer, øvelsesskolelærere og småbørns-lærere videreføres til 1. april 2009.

UU-vejledere

Vejledere ved UU får de samme lønforbedringer som lærere.

Konsulenter og psykologer

Konsulenter uden ledelsesbeføjelser ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 13.984 kr.

Skolepsykologer ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 8.157 kr., og autorisationstillægget forhøjes med 4.544 kr. til 40.670 kr.

Ernærings- og husholdningsøkonomer

Til ernærings- og husholdningsøkonomer ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 11.653 kr.

Undervisningsvejledere – en ny funktion på skolen

Der indføres en funktion som undervisningsvejleder. Undervisningsvejledere skal medvirke til at udvikle det faglige miljø og vejlede/sparre med både kolleger og skolens ledelse om faget, undervisning, samarbejde, evaluering og prioriteringer, herunder valg af undervisningsmateriale. Undervisningsvejledere skal have kompetencer, der rækker ud over linjefagskompetence i faget.

Der er ikke tale om en særlig stilling, men om en funktion, hvor udgangspunktet er, at undervisningsvejledere varetager undervisning og har deres dagligdag blandt de øvrige lærere på skolen.

Når en lærer tillægges funktionen som undervisningsvejleder, skal der ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 11.653 kr. En række steder kan der allerede være aftalt tillæg for lignende funktioner. Der kan ske modregning for lærere, der i forvejen oppebærer tillæg for lignende funktioner.

Skal-tillæg for flere/skiftende arbejdssteder

Der indføres en bestemmelse om, at der skal indgås lokallønsaftale for lærere og børnehaveklasseledere med flere og/eller skiftende arbejdssteder.

Pension af tillæg

Den nuværende overenskomst indeholder en række tillæg - også relativt store tillæg - som ikke er pensionsgivende. Fremover gøres alle ikke-timeafhængige tillæg pensionsgivende for overenskomstansatte og tjenestemænd.

ATP

ATP-satsen forhøjes fra C - til A-sats over 3 overenskomstperioder. Første tredjedel sker i denne periode. Det betyder en gradvis pensionsforbedring for alle grupper.

3. Lokal løn pr. 1. april 2010

- med særlig fokus på aftale om anvendelsesmuligheder

Der er aftalt lokal løn på 1,25 % til basisgrupperne; lærere, børnehaveklasseledere, konsulenter uden ledelsesbeføjelser og skolepsykologer. Derudover er der aftalt en udmøntningsgaranti, som sikrer, at midlerne anvendes.

KL og LC er enige om, at de lokale lønmidler kan medvirke til at styrke skolen som en attraktiv arbejdsplads, og der er enighed om, at de lokale lønmidler kan bruges således:

- I kommuner, hvor der indgås en ny arbejdstidsaftale efter de centralt aftalte principper, er der ikke det samme grundlag for at opgøre de arbejdstidsbestemte tillæg. Sammen med midlerne fra de arbejdstidsbestemte tillæg kan de nye midler anvendes til at kompensere for de tillæg, der mistes. Nye lokale tillæg kan aftales for den fleksibilitet, som opnås med den nye lokale arbejdstidsaftale.
- I kommuner, hvor det ikke lykkes at blive enige om en ny arbejdstidsaftale, kan lokale aftaler om tillæg til erstatning for de arbejdstidsbestemte tillæg være med til at mindske bureaukratiet.

- De lokale lønmidler kan ligeledes anvendes i de kommuner, hvor der i forlængelse af kommunalreformen er opstået et behov for at harmonisere lønaftalerne fra de sammenlagte kommuner. I øvrige kommuner kan midlerne inddrages ved en nyvurdering af niveauet på de eksisterende aftaler.
- De lokale lønmidler kan anvendes til at løse den aktuelle rekrutteringsudfordring. KL og LC har i den forbindelse sat fokus på at forbedre vilkårene for nyuddannede lærere. De lokale lønmidler kan anvendes til at understøtte denne målsætning.

4. Central aftale om en lokal arbejdstidsaftale

Der er indgået aftale om en principskitse, som bygger på, at der fastsættes et maksimalt undervisningstimetal. Læreren har ansvaret for at løse de opgaver, som udspringer af undervisningen. Får læreren tillagt andre opgaver end dem, der er knyttet til undervisningen, nedsættes det maksimale undervisningstimetal med en aftalt omregningsfaktor.

Principskitzen skal danne udgangspunkt for en ny centralt aftalt arbejdstidsaftale. Kommunerne og kredsene er herefter forpligtet til – med udgangspunkt i den centrale aftale - at forhandle en lokal-aftale, som kan træde i kraft den 1. august 2009. Det er forudsat, at der samtidig indgås en tilsvarende lokal aftale for børnehaveklasseledere.

Aftalen deler lærernes arbejde i 2 hovedgrupper:

- undervisning og opgaver i tilknytning til undervisningen
- andre opgaver – dvs. opgaver, der ikke ligger i undervisning og som ikke er opgaver i tilknytning til undervisning.

Skoleåret som normperiode er fortsat udgangspunktet. Aldersreduktionen på 175 timer videreføres. Der er tale om en bruttoarbejdstidsaftale, dvs. at søgnehellidage indregnes konkret.

Læreren skal have en opgaveoversigt

Den enkelte lærer skal have en opgaveoversigt, der overordnet angiver de opgaver (undervisningsopgaver og andre opgaver), som læreren forventes at løse i det kommende skoleår. Opgaveoversigten bliver til på baggrund af dialog mellem ledelse og lærere.

Opgaveoversigten danner grundlag for den løbende udbetaling af undervisningstillæg.

Maksimalt undervisningstimetal

Der skal lokalt aftales et maksimalt undervisningstimetal, som omfatter de ”klassiske” undervisningstimer, dvs. de timer som udmeldes til fagene, holdundervisning, specialundervisning etc. Det udvidede undervisningsbegreb anvendes ikke.

Undervisning på ekskursioner og lejrskoler indgår i beregningen af det maksimale undervisningstimetal. Sociale arrangementer, klassefester, elevsamtaler uden for lektionerne mv. indgår ikke i beregningen af det maksimale undervisningstimetal, men er en del af undervisningsopgaven, som lærerne tilrettelægger og har ansvaret for.

Undervisningen skal indgå i opgaveoversigten med det udmeldte årlige timetal. Principperne og rammerne for placeringen af undervisningstimerne fastlægges af ledelsen i samarbejde med lærerne. Ugeskemaet kan udarbejdes på grundlag af de udmeldte timetal i 40 uger, som det er kendt i mange kommuner.

Læreren har ansvaret for undervisningsopgaven

Læreren har ansvaret for at løse de opgaver, som knytter sig til undervisningen. Principskitsen indeholder en beskrivelse af disse opgaver, der ikke er bundet op på bestemte former. Heri ligger et opgør med at tænke arbejdstid i "kasser", som skolelederen "bevilger" tid til.

Læreren har ansvaret for undervisningsopgaven og dermed også mulighed for i den konkrete situation at finde de mest hensigtsmæssige løsninger. Aftalen giver således mulighed for at udvikle opgaveløsningen i forhold til de aktuelle behov og målene. Læreren får derved mulighed for at udøve sit professionelle råderum fx i forhold til forberedelse, efterbehandling, sociale arrangementer med eleverne, teamsamarbejde, forældresamarbejde mm.

Omregningsfaktorer

Omfanget af den samlede undervisningsopgave bestemmes gennem den lokale aftale om et maksimum for undervisningstiden og en omregningsfaktor. Omregningsfaktoren afgør, hvor mange arbejdstimer, der knytter sig til en undervisningstime - og dermed også hvordan man reducerer i det maksimale pligtige undervisningstimal, hvis man pålægges andre opgaver, fx tilsyn med et faglokale.

I principskitsen står der, at der lokalt skal fastsættes tre omregningsfaktorer.

Den første omregningsfaktor bruges til at bestemme, hvor mange arbejdstimer, der knytter sig til en undervisningstime.

Eksempel: I en kommune er der indgået lokalaftale om et maksimalt undervisningstimal på 730 årlige timer samt en omregningsfaktor på 2,26. Det betyder, at der frigøres 2,26 arbejdstimer til andre opgaver uden for undervisningsopgaven, hvis det maksimale undervisningstimal reduceres med 1 undervisningstime.

En anden omregningsfaktor skal bruges til at sikre, at nyansatte lærere får nedsat deres undervisningstimal de første 2 år. Nedsættelsen skal være 30 undervisningstimer, svarende til 1 lektion om ugen i 40 uger.

Under hensyn til lokale forhold kan der desuden fastsættes en lavere omregningsfaktor for særlige undervisningsformer fx holdundervisning, 2-lærerordninger og midlertidige tilfældige vikartimer. Det betyder *ikke*, at der er aftalt en differentieret forberedelsesfaktor, men at der er tale om undervisningstimer, hvortil der er knyttet færre undervisningsrelaterede opgaver, som fx ansvaret for deltagelse i forældresamarbejde, teamsamarbejde, sociale arrangementer med elever mm.

Det vil eksempelvis give mulighed for at tillægge et team et antal timer udover de obligatoriske timer, som teamet kan anvende til 2-lærerordninger og/eller tilfældige vikartimer i forhold til den undervisning, teamet varetager.

Fastsættelse af omregningsfaktorerne skal desuden ses i lyset af, at parterne er enige om, at rammen om undervisningsopgaven skal sikre, at der er den nødvendige tid til at løse opgaven kvalificeret.

Definition af "andre opgaver"

"Andre opgaver" er overordnet defineret som opgaver, der hverken ligger i undervisningen eller i tilknytning til undervisningen.

Der er dog 3 undtagelser herfra:

- Klasselærerfunktionen

- Lejrskoler
- Afgangsprøver og censur

For klasselærerfunktionen har det været vigtigt for foreningen at fastholde, at udgangspunktet er de nugældende bestemmelser (tilbagefaldsbestemmelsen i Bilag 1).

Under hensyn til de lokale forhold kan også lejrskoler flyttes til undervisningsopgaven. Tilsvarende gælder afgangsprøver og censur.

”Andre opgaver” er eksempelvis opgaver, som kun nogle lærere varetager, fx pædagogisk administrative opgaver, vejledningsopgaver, tilsyn og hverv.

Udgangspunktet for ”andre opgaver” er – som i dag – at ledelsen beskriver opgaven og fastsætter omfanget af tiden. Ved tidsfastsættelsen tages højde for hele opgavens omfang. Opgaverne kan afregnes som timerammer. Skolelederen og TR kan indgå akkordaftale for andre opgaver.

Alle skolebibliotekarernes opgaver i forbindelse med skolebibliotekets virksomhed er flyttet til kategorien ”andre opgaver”. Når tiden til skolebibliotekaren fastsættes, skal der tages hensyn til alle opgaver herunder forberedelse og administration.

Arbejdstidens placering og lærernes tilstedeværelse

Arbejdstiden kan som hidtil placeres på op til 209 dage, medmindre andet aftales lokalt.

Udgangspunktet for planlægningen af arbejdstiden er, at det er lærerne/teamet selv, der planlægger. Skolens ledelse har mulighed for at gribe ind, hvis denne planlægning ikke er hensigtsmæssig eller ikke fungerer, eksempelvis hvis det er vanskeligt at få teammøderne placeret.

På samme måde med lærernes tilstedeværelse på skolen. Det er ikke med principskitsen aftalt, at der kan laves ”fast arbejdstid” for lærerne. Aftalen lægger heller ikke op til bureaukratiske regler om tilstedeværelse. Lærerne er til stede på skolen, når det giver mening i forhold til opgaverne, og når de fysiske rammer tillader det.

Principskitsen beskriver en proces, mange skoler anvender. Lærerne/læreteamet kommer med oplæg for tilstedeværelsen på skolen. Den endelige plan bliver til i dialog mellem ledelse og lærer/team. I sidste ende kan skolelederen fastlægge planen for tilstedeværelse.

Forudsætningen for denne proces er, at der er enighed om, at en tilstedeværelsesplan er hensigtsmæssig.

Ændringer i løbet af skoleåret

Det er hensigten at skabe mere fleksibilitet i en ny arbejdstidsaftale og at opnå en fleksibel planlægningsproces. Med lærerens professionelle råderum over undervisningsopgaven er muligheden for fleksibilitet i tilknytning til undervisningen til stede. Ledelsens ret til ændringer i løbet af skoleåret er således *ikke* de ændringer og prioriteringer, læreren/teamet – i dialog med skolens ledelse - beslutter inden for undervisningsopgaven.

Skolen kan få behov for ændringer i antallet af undervisningstimer og/eller i ”andre opgaver”. Hvis forholdene tilsiger det, kan ledelsen i løbet af skoleåret beslutte, at læreren skal læse flere undervisningstimer. Hvis der ikke kan ske en tilsvarende nedprioritering i omfanget af lærerens ”andre opgaver”, er resultatet overtid. Det er også tilfældet, hvis læreren skal løse flere ”andre opgaver”, uden at der kan nedprioriteres i undervisningstimerne.

Opsigelse – varighed af nye aftaler

Et af succeskriterierne for den nye aftale er, at parterne ved de næste overenskomstforhandlinger har et fælles grundlag for forhandlingerne. Bl.a. for at sikre et erfaringsgrundlag om de lokale aftaler lægger principskitsen op til, at aftaler i overenskomstperioden som udgangspunkt indgås for to år – nemlig skoleårene 2009/10 og 2010/11.

Børnehaveklasseledere

Den tætte sammenhæng mellem lærernes arbejdstidsaftale og arbejdstidsaftalen for børnehaveklasseledere er fortsat sikret. Det er aftalt, at ”hvis man indgår en lokal arbejdstidsaftale indenfor den centrale aftale for lærerne, forudsættes det, at der samtidig indgås en tilsvarende lokal arbejdstidsaftale for børnehaveklasselederne.” Ved de lokale forhandlinger om arbejdstid kan man altså ikke sige lærer uden samtidig også at sige børnehaveklasseleder.

Lokalaftalen skal – som nu – tilpasses de særlige forhold, der gælder for børnehaveklasselederne, fx brobygning til daginstitutionerne. Børnehaveklasselederne har med samordnet indskoling undervisningskompetence i skolestarten, hvilket afspejler sig i de undervisningsopgaver, som en børnehaveklasseleder kan varetage. Disse undervisningsopgaver videreføres i de nye lokalaftaler. Det samme gælder de øvrige opgaver, som en børnehaveklasseleder kan varetage, eksempelvis særlig støtte til tosprogede, arbejde i SFO mv.

Specialskoler, voksenspecialundervisning mv.

Der skal indgås en tilsvarende arbejdstidsaftale for voksenspecialundervisningen, som er tilpasset de særlige forhold, der gælder for dette område.

Da de amtskommunale specialskoler blev overført til kommunerne i forbindelse med kommunalreformen, blev det aftalt, at særbestemmelserne om bl.a. arbejdstid kunne videreføres til udgangen af dette skoleår. Mange kredse har lokalaftaler for disse skoler. Foreningen anbefaler, at kredsen forlænger disse lokalaftaler med et skoleår.

Principskitsen er forhandlet med udgangspunkt i folkeskoler med normalklasser. Specialskolernes særlige arbejdsopgaver indgår derfor ikke direkte i principskitsen.

5. Længerevarende efter-/videreuddannelse

Der skal foretages en konkret vurdering af, hvilke vilkår der skal gælde for deltagelsen i længerevarende studier. I denne vurdering skal den samlede arbejdsbelastning ved uddannelsen sammenholdes med, at læreren kan varetage sine øvrige opgaver på skolen.

Der skal eksempelvis tages hensyn til, at læreren kan deltage i de nødvendige studieaktiviteter, som uddannelsesinstitutionen fastlægger, fx deltagelse i kursustimer, deltagelse i studiebesøg, udarbejdelse af synopsis og rapporter, deltagelse i introduktionsforløb samt deltagelse i den afsluttende prøve.

6. Nyuddannede lærere

De nyuddannedes overgang fra uddannelsesinstitution til arbejdet som lærer skal understøttes.

Udover at begyndelseslønnen hæves og at de lokale lønmidler kan anvendes til rekruttering og fastholdelse, skal de nyuddannede læreres pligtige undervisningstimetal nedsættes, hvis der indgås

en arbejdstidsaftale. Desuden kan skolens undervisningsvejleder udfylde behovet for en fagdidaktisk og kollegial sparring.

I overenskomstperioden vil der desuden i fællesskab mellem foreningen og KL blive sat fokus på kommunernes personalepolitiske tiltag i forhold til de ny uddannede.

7. Barselaftale, barns 2. sygedag, seniordage

Barsel og en udvidet øremærkning af barselsorlov til faderen

Barselsreglerne ændres for fødsler/modtagelser, der sker efter 31. marts 2008.

I dag har den ansatte ret til sædvanlig løn i 10 uger efter udløbet af de første 14 uger efter barnets fødsel. Disse 10 uger med løndækning kan benyttes af enten faderen eller moderen, og man kan kombinere, så hver part har en del af de 10 uger. Desuden har faderen 2 uger (foruden de 2 uger i forbindelse med fødslen) med løndækning, som kun han kan afholde.

Fremover er der 18 uger samlet med løndækning. 6 uger er øremærket til faderen og 6 uger til moderen. Forældrene selv vælge, om det er moderen eller faderen, der skal afholde de sidste 6 uger. De øremærkede perioder kan ikke overføres til den anden forælder.

Forældrene kan holde orlov samtidig eller på skift. F.eks. kan man afholde hver sin øremærkede orlov på 6 uger på samme tid og i forlængelse heraf dele de sidste 6 uger med 3 til hver, som afholdes på samme tidspunkt. Derved kan forældrene i samme periode afholde orlov i 9 uger.

Den lønnede orlov skal afholdes før ulønnet orlov.

Reglerne gælder også for adoptanter.

Barns 2. sygedag

Der kan fremover gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasningen af et sygt barn på barnets anden sygedag. Der gælder de samme betingelser som i dag ved barns første sygedag, bl.a., at barnet skal have ophold hos den ansatte og være under 18 år.

Seniorpolitik

Fra og med 1. januar 2009 har en ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Seniordagene afholdes efter samme retningslinier som omsorgsdage. Det betyder, at dagene kan holdes som hele eller halve dage, og at en halv dag svarer til det halve af den skemalagte tjeneste. Ved aftale kan dagene tillige afvikles i timer.

Den ansatte har mulighed for senest 1. oktober at konvertere det efterfølgende kalenderårs seniordage til en årlig bonus eller et løbende ekstraordinært pensionsbidrag. Udbetalingen sker ved kalenderårets udløb.

8. Trivsel og sundhed

Aftalen om trivsel og sundhed har fokus på sundhedsfremme, trivselsmåling, sygefravær og fastholdelse. Samtidig skal den ses som en indsats mod vold, mobning og chikane. Aftalen er også en opfølgning på 3-partsaftalerne.

Der skal i MED/SU aftales retningslinier for sundhedsfremme på arbejdspladserne. Retningslinierne skal indeholde konkrete initiativer om sundhedsfremmeordninger, fx tilbud om fysioterapi og massage. På alle arbejdspladser skal der mindst hvert 3. år foretages en trivselsmåling, og der skal aftales retningslinier for, hvordan man følger op på målingen.

For at få sygemeldte hurtigere tilbage i arbejde og fastholdt i job, får disse medarbejdere ret til sygefraværssamtale ved længerevarende sygdom. Alle institutioner skal udarbejde og fremlægge en sygefraværstatistik hvert år. Her er det igen i MED/SU, der skal aftales retningslinier for tiltagene.

Som følge af en europæisk aftale mellem arbejdstagere og arbejdsgivere skal der i MED/SU aftales retningslinier for arbejdspladsens indsats mod vold, mobning og chikane. Trivsels- og sundhedsaftalen indeholder nogle andre elementer. For eksempel en fortsat indsats mod stress på arbejdspladsen samt retningslinier vedr. handleplaner i forbindelse med APV.

9. TR-forhold

Obligatorisk funktionstillæg til tillidsrepræsentanten

Alle tillidsrepræsentanter har krav på et tillæg for funktionen. Tillæggets størrelse fastlægges ved lokal forhandling.

Forbedret opsigelsesvarsel for tillidsrepræsentanter

TR får tillagt 3 måneder til det normale opsigelsesvarsel + 3 måneder. Ved uretmæssig opsigelse betales altid en godtgørelse; den beregnes i forhold til opsigelsesvarslet. Det forbedrede opsigelsesvarsel giver således TR øget tryghed, da arbejdsgiverens ”straf” fremover vil være større.

Forhøjelse af AKUT-bidraget og mulighed for SIR for deltagelse i kurser

AKUT-bidraget opskrives med den almindelige lønstigning og forhøjes med 1 øre. Midlerne vil fremover også kunne dække organisationernes uddannelse af sikkerhedsrepræsentanterne.

Ret til valg af fællestillidsrepræsentant

Mulighed for flere tillidsrepræsentanter ved sammenlagte institutioner

Når flere mindre, selvstændige skoler lægges sammen til én skole, er der mulighed for at aftale, at der vælges flere tillidsrepræsentanter.

10. Ny overenskomst for ledere i folkeskolen mv.

LCs lederforum, som bl.a. omfatter Skolelederne, opstiller selvstændige krav til overenskomstforhandlingerne og tager også selvstændigt stilling til et resultat.

Der er indgået aftale om en fælles overenskomst for ledere i folkeskolen, i ungdomsskolen, ved ungdomskostskoler, ved sprogcentre, ved selvstændige kommunale institutioner for specialundervisning for voksne, ved vejledningscentre samt ved PPR.

Formålet med en overenskomst for undervisningslederne er bl.a. at fastholde fokus på ledelsens betydning og vilkårene for ledelsesudøvelsen og skabe en overenskomstmæssig ramme om ledelsesopgaven.

Der er som hidtil enighed om, at der er tale om en funktionsoverenskomst, som dækker alle lederstillinger indenfor området. Der er desuden enighed om en ny beskrivelse af dækningsområdet, med det formål at tage højde for at der lokalt anvendes nye stillingsbetegnelser for lederne.

Ansættelsesformer

Skoleledere (øverste leder af institutionen) kan udover at være ansat på tjenestemandsvilkår eller på åremålsvilkår fremover også ansættes på kontraktvilkår efter kommunalbestyrelsens beslutning.

Allerede ansatte lærere i den lukkede gruppe, eller tjenestemænd i Københavns kommune, bevarer retten til fortsat tjenestemandsansættelse.

Ved ansættelse på kontraktvilkår ydes der et centralt aftalt tillæg på 15 %. Der ydes ved uansøgt afsked en godtgørelse svarende til 1 års løn, med mindre afskedigelsesårsagen er væsentlig misligholdelse.

Andre ledere ex. viceinspektører ansættes som hidtil på overenskomstvilkår, på åremål eller som tjenestemænd efter kommunalbestyrelsens beslutning.

Løn

Fremover sker indplacering på grundlønnen sker efter lokal aftale efter en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, omfang, indhold og ansvarsområde. For ledere og mellemledere gælder følgende grundlønninger – løntrin 46, 48, 49 eller 50.

Derudover er aftalt en lønstigning på 11.653 kr. til alle.

Til lokal løndannelse for ledere er der afsat 2,5 % af lønsummen.

Forhandlings- og aftaleretten udøves fortsat af den lokale afdeling af LC Lederforum.

Ved skoler, hvor skolelederen er indplaceret på grundløn (trin 48, 49 eller 50) oprettes en lederstilling på mindst løntrin 46 som viceskoleleder, eller der oprettes stillinger som afdelingsledere.

Notat om den centralt aftalte Principskitse til arbejdstidsaftale

I hele den indeværende overenskomstperiode har der været et stærkt pres på lærernes arbejdstidsaftale fra både KL og fra regeringen. Selv i regeringens finanslov har der været indsat et krav om at ændre i lærernes arbejdstidsaftale. Kravet har været mere undervisning, mere ledelse og fjernelse af aftaleretten og alle centrale og lokale aftaler om forberedelse mm. Uanset dette pres har foreningen til stadighed fastholdt, at lærernes professionelle ansvar for undervisningsopgaven er afgørende for kvaliteten i undervisningen, og for at læreruddannelsen igen kan blive attraktiv for unge studerende.

Lærernes professionelle ansvar sejrede

KL har nu anerkendt, at det er lærernes professionelle ansvar, som skal være bærende for undervisningen i folkeskolen. Der er således enighed om en principskitse, som bygger på, at der fastsættes et maksimalt undervisningstimal. Læreren har ansvaret for at løse de opgaver, som udspringer af undervisningen. Får læreren tillagt andre opgaver, end dem der er knyttet til undervisningen, nedsættes det maksimale undervisningstimal med en aftalt omregningsfaktor.

Principskitsen skal danne udgangspunkt for en ny centralt aftalt arbejdstidsaftale. Kommunerne og kredsene er herefter forpligtet til – på baggrund af principperne i den centrale aftale - at forhandle en lokalaftale, som kan træde i kraft den 1. august 2009. Det er forudsat, at der samtidig indgås en tilsvarende lokal aftale for børnehaveklasseledere.

Når der ikke kunne opnås enighed om en central aftale for alle, skyldes det primært, at der var stor usikkerhed om den lokale resurseanvendelse til folkeskolen. Der var således ikke et tilstrækkeligt beregningsgrundlag for forhandlinger om et centralt fastsat maksimalt undervisningstimal.

De lokale aftaler skal således tage udgangspunkt i en samlet ramme for undervisningsopgaven. Rammen skal sikre, at der er den nødvendige tid til at løse opgaven kvalificeret. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem kreds og kommune, gælder den nuværende arbejdstidsaftale.

Det vil ligeledes fortsat være muligt at anvende rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler (KTO-aftalen). Aftaleretten er således fastholdt.

Fælles forståelse med KL – fælles mål

Forhandlingerne om en ny central arbejdstidsaftale byggede på en fælles vilje til at styrke folkeskolen som en attraktiv arbejdsplads. Set i lyset af bl.a. lærermangelen er resultatet udtryk for et fælles ønske om at tage fat i den udfordring, der ligger i at sikre, at kommunerne kan rekruttere og fastholde engagerede og kompetente lærere og ledere. Der er også enighed om, at folkeskolen skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor lærerne respekteres og værdsættes for den afgørende samfundsopgave, de løser.

Målet med den nye arbejdstidsaftale er, at lærerne frigøres fra timetælleriet og i stedet får ansvar for at varetage undervisningsopgaven selvstændigt inden for de prioriteringer, mål og rammer, som ledelsen fastsætter i samarbejde med lærerne. Aftalen understreger lærernes professionelle ansvar for undervisningsopgaven i sin helhed. Aftalen skal desuden minimere bureaukratiet og skabe fleksible rammer for prioriteringer og omprioriteringer for såvel lærere som ledere. Det skal give muligheder for at tilpasse planlægningen i forhold til den aktuelle undervisningssituation og for en bedre arbejdssituation for såvel lærere som ledere.

KL og LC er enige om disse målsætninger og vil i fællesskab påtage sig et ansvar for, at de bliver realiseret i skolens dagligdag. Det vil bl.a. ske gennem en fælles introduktion af aftalen og opfølgning og evaluering af tilfredsheden med aftalen blandt lærere og ledere. Der bliver derfor knyttet et fælles projekt til aftalen, som skal medvirke til, at kommuner og kredse får de nødvendige redskaber til de lokale forhandlinger.