

RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM SKATTEMINISTEREN OG CENTRALORGANISATIONERNES FÆLLESUDVALG 2021

Overenskomsterne på det statslige arbejdsmarked forhandles mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg. Her udformes de vilkår og rammebetingelser, der er med til at gøre de statslige arbejdspladser i stand til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet. Parterne spiller derfor en vigtig rolle i at udvikle de statslige arbejdspladser.

Hver dag går mere end 195.000 dygtige og engagerede statslige ansatte på arbejde for at gøre en forskel ved at løse vigtige samfundsopgaver. Diversiteten af de statslige arbejdspladser spænder vidt, og hver institution løser komplekse og kritiske opgaver, der skaber værdi for borgerne og forudsætningerne for velfærdssamfundet. Arbejdsmarkedets udvikling stiller nye og anderledes krav til både ledere, medarbejdere og arbejdspladser om hurtig tilpasning, lydhørhed og samarbejde. Det kræver gode rammer med mulighed for lokal tilpasning.

De ansatte er den vigtigste ressource på statens arbejdspladser, og deres kompetencer, færdigheder og motivation er afgørende for effektiv og kvalificeret opgaveløsning. En opgaveløsning, der er både unik og spændende, og som hver dag varetages af kompetente og ansvarlige ledere og medarbejdere. Statslige arbejdspladser skal kunne motivere de bedste medarbejdere og ledere i alle generationer, livsfaser og medarbejdergrupper for at tiltrække og fastholde dem gennem hele deres arbejdsliv.

Parterne vil i fællesskab sætte fokus på anvendelsen af timelønsansættelser, vikarer, tidsbegrænsede- og deltidsansættelser på få timer. Parterne er enige om, at der er brug for statistisk information om omfang af brug af de forskellige ansættelsesformer for at følge brugen af de forskellige ansættelsesformer.

Kompleksiteten og den løbende udvikling af den statslige opgaveportefølje stiller store krav til de ansattes faglighed og evne til udvikling. Opgaveløsningen kræver derfor løbende relevant kompetenceudvikling, målrettet introduktion af nyansatte og nyuddannede samt de rigtige rammer for livslang læring på statens arbejdspladser. Parterne har et fælles ansvar for at indgå aftaler, der på bedste vis understøtter opgavevaretagelsen og udviklingen af den statslige sektor.

Parterne har et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne. Med udgangspunkt i de fælles målsætninger for de nye lønsystemer igangsætter parterne derfor et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis, og at det herefter drøftes, hvordan de kan forbedres og videreudvikles med henblik på, at de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Overenskomstens rammer står ikke alene, men skal suppleres af et godt lokalt samarbejde. Et samarbejde, hvor der er fokus på den fortsatte styrkelse og understøttelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum, da hurtig og velfungerende tilpasning til interne og eksterne udfordringer forudsætter gode lokale løsninger i et dynamisk samarbejde mellem medarbejdere og ledere. Fortsat fokus på et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne er afgørende for, at statens medarbejdere trives og har god balance mellem arbejds- og privatliv, så de kan fortsætte den gode opgavevaretagelse i en omskiftelig og kompleks verden. Parterne er enige om, at hjemme- og distancearbejde er et vigtigt redskab til at styrke arbejdslivsbalancen, fleksibiliteten og effektiviteten på de statslige arbejdspladser, og at hjemme- og distancearbejde er forankret lokalt, som både ledelse og medarbejdere oplever fordele ved.

Behovet for bæredygtige løsninger, herunder CO₂-reduktion, er en global udfordring, og også på de statslige arbejdspladser er der behov for at inkorporere grøn omstilling i opgaveløsningen og i indretningen af arbejdspladserne. Parterne ønsker at understøtte et øget klimafokus gennem drøftelser mellem ledere og medarbejdere om grøn omstilling, for derved at finde gode og innovative lokale løsninger, så de statslige arbejdspladser kan bidrage til kampen mod klimaudfordringerne.

Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser, som er rustet til fremtiden. Partnerskabet vil forpligte sig på at inddrage løbende ekspertise fra relevante fagområder samt nyeste forskning, analyser og erfaringer for at være på forkant med fremtidens arbejdsmarked. Samtidig vil partnerskabet bidrage til udviklingen af den danske model på alle niveauer i den statslige sektor.

I. Overenskomst-/aftaleperiode

Overenskomster og aftaler fornys for en periode af 3 år fra 1. april 2021/overenskomsternes eventuelle senere udløbstidspunkt.

II. Generelle lønforhøjelser

Med virkning fra 1. april 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,80 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. oktober 2021 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. april 2022 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,19 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. oktober 2022 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,30 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. april 2023 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,48 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Med virkning fra 1. oktober 2023 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,35 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2021.

Stigningerne udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen.

Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2022 og 1. april 2023.

III. Reguleringsordning

a) Reguleringsordningen videreføres, *jf. Bilag A*.

b) Parterne er enige om, at der fortsat er behov for, at Danmarks Statistik leverer særkørsler af indeks, der tager højde for, at Danmarks Statistiks sektorafgrænsning afviger fra statens forhandlingsområde. På baggrund af en omlægning af lønindeksene i Danmarks Statistik er parterne blevet enige om en korrektion af lønindeksene, så beregningen af udmøntningerne fra reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik.

- c) Parterne vil drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det statslige lønindeks, hvis Danmarks Statistik foretager omlægninger af lønindeksene, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling.
- d) Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.
- e) Parterne vil i overenskomstperioden fortsætte arbejdet, som blev aftalt ved OK18 om at undersøge, om Danmarks Statistiks Standardberegnete lønindeks for hhv. den statslige og private sektor kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen. I den forbindelse har parterne bestilt en analyse hos Danmarks Statistik, og der reserveres i alt 600.000 kr. til analysen.

IV. Andre formål

Et beløb svarende til 0,20 pct. af lønsummen pr. 31. marts 2021 anvendes til de nedenfor anførte særlige formål.

1. Partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Der etableres et partnerskab, som har til formål at understøtte, at statens arbejdspladser er rustet til at løse deres samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet - i dag og i fremtiden.

Partnerskabet skal indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser. Gennem fælles dialog skal partnerskabet understøtte den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser og udviklingen af den danske model på alle niveauer, herunder en styrkelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum, *jf. Bilag B*.

2. Videreudvikling af statens nye lønsystemer

Parterne er enige om at igangsætte et fælles initiativ i overenskomstperioden med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten for herefter at drøfte, hvordan statens nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles

til gavn for alle statslige arbejdspladser. Parternes fælles projektbeskrivelse vedlægges som *Bilag C*.

Følgende indsættes i § 12 i rammeaftale om nye lønsystemer som nyt stk. 5:

”Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.”

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der i cirkulærebemærkningerne til § 12, stk. 5, indsættes følgende:

”Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.”

3. Seniorbonus

Med baggrund i en stigende levealder og de heraf afledte udsigter til et længere arbejdsliv er de centrale parter enige om at styrke fokus på seniorindsatsen med sigte på udvikling og fastholdelse af seniorer.

Ansatte har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus på 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

Parterne er enige om at indføre en fleksibel ordning, der giver mulighed for at imødekomme individuelle behov. Seniorerne får derfor ret til at konvertere deres seniorbonus til frihed og/eller ekstraordinært pensionsbidrag. Seniorbonussen kan konverteres til 2 seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8 pct. af den sædvanlige årsløn.

Seniorbonussen er et supplement til de muligheder, arbejdsgiveren i øvrigt har for at fastholde seniorer.

De aftalte bestemmelser om seniorbonus findes i *Bilag D*. Bestemmelserne har virkning fra 1. april 2022.

4. Styrket seniorindsats

Formålet med seniorindsatsen er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det sikres, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft.

Parterne er enige om vigtigheden af, at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser med udgangspunkt i, at der lokalt skal være et rum til at prioritere de indsatser og de redskaber, der bedst understøtter de lokale behov.

Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Den lokale seniorindsats, herunder anvendelsen af aftalen om seniorordninger og den lokale indsats for fastholdelse af seniorer, drøftes i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser, herunder drøftelser om arbejdspladsens strategiske kompetenceudvikling, jf. aftalen om kompetenceudvikling. Samarbejdsudvalget kan i denne forbindelse fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, fx retningslinjer/principper for seniorindsatsen.

Med henblik på at styrke fokus på seniorområdet er parterne enige om en række initiativer i overenskomstperioden:

- Parterne er enige om i perioden at foretage en gennemskrivning af den gældende aftale fra 2011 om senior- og fratrædelsesordninger med henblik på at gøre aftalen lettere at forstå og anvende lokalt.
- Parterne er enige om at opdele aftalen om senior- og fratrædelsesordninger i to separate aftaler: en aftale om seniorordninger og en aftale om frivillig fratræden. Der lægges ikke op til indholdsmæssige ændringer ud over dem, der er nævnt nedenfor.
- Parterne er enige om at foretage følgende ændringer i aftalen:

Aftalens § 1, stk. 3, affattes således:

”I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ansatte, der er fyldt 60 år, have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.”

Den fastsatte aldersgrænse er ikke til hinder for, at medarbejdere under denne alder kan vælge at drøfte seniorperspektiver i medarbejderudviklingssamtalen.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) i aftalens § 2, stk. 3 ændres fra 55 år til 58 år.

Parterne er enige om i perioden at udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Parterne vil løbende følge, hvordan seniorindsatsen fungerer lokalt, herunder om den afspejler mulighederne for at fastholde og udvikle seniorer. Ethvert emne i relation til aftalen om seniorordninger kan tages op til drøftelse, hvis parterne finder det ønskeligt.

Parterne vil i overenskomstperioden gennemføre en tværgående indsats, der skal fremme seniorers mulighed for kompetenceudvikling, jf. pkt. 8.

5. Minipension

1. I OAO-S-fællesoverenskomstens § 7, stk. 2, udgår aldersgrænsen på 25 år, og karensten nedsættes fra 4 år til 2 år.

2. Aftaler og overenskomster, der har bestemmelser svarende til OAO-S-fællesoverenskomstens § 7, stk. 2, ændres ligeledes i overensstemmelse med ændringen af OAO-S-fællesoverenskomstens § 7, stk. 2.

6. Ændringer i ydelsessammensætningsaftalen

Parterne er enige om at foretage en række ændringer og præciseringer i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., jf. *Bilag E*, herunder:

- Mulighed for at etablere sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø.
- Mulighed for at tilbyde en indfasningsordning for ansatte tæt på pensionsudbetalingsalderen i tilknytning til etablering af depotsikring i en pensionsordning.

- Det præciseres, at depotsikring bortfalder ved aktualisering af pensionen.
- Det præciseres, herunder i de generelle cirkulærebemærkninger, hvordan begrebet ”pensionsudbetalingsalderen” i gældende lovgivning, herunder overgangsordninger, skal forstås i relation til bestemmelserne om depotsikring, delpension og tilbagekøb.
- Ved overflytning til anden pensionsordning åbnes mulighed for at se bort fra ydelsessammensætningsaftalens krav vedrørende børnepension.

Parterne er enige om i perioden at optage drøftelser om en række spørgsmål i tilknytning til aftalen, *jf. Bilag F*.

7. Gruppeliv

Parterne er enige om at foretage en række ændringer og præciseringer i cirkulære om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv., *jf. Bilag G*, herunder:

- Præciseringer af ansættelsesmyndighedens orienteringer til de ansatte og af personkredsen for gruppelivsordningen mv.
- Aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

Ændringerne finansieres af bonusmidler.

8. Kompetenceudvikling

Der er enighed om, at Kompetencesekretariatet og Den Statslige Kompetencefond videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra overenskomstforhandlingerne i 2018.

Aftale om kompetenceudvikling videreføres uændret. Aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten justeres. Parterne er enige om at videreføre tilknytningsordningen i en justeret form.

Der er endvidere enighed om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne, at udbygge fondens it-system, at foretage begrænset tilpasning af fondsområdernes administrative grundlag, at styrke vidensgrundlaget vedrørende Den Statslige Kompetencefond samt at gennemføre en evaluering af fonden. Endelig er der enighed om at gennemføre tre konkrete tværgående indsatser i perioden, og at implementere to

særlige indsatser på OAO-området.

Se *Bilag H*.

9. Forhøjelse af grundløn i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer

Med virkning fra 1. april 2021 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1.

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i statens § 3 affattes således:

”Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og chefen inden for følgende rammer (årligt grundbeløb i 31. marts 2012-niveau):

- Gruppe 1 534.703 kr. – 575.745 kr.
- Gruppe 2 592.911 kr. – 704.880 kr.
- Gruppe 3 797.263 kr.
- Gruppe 4 891.980 kr.”

Med virkning fra 1. april 2022 udvides rammeaftalens dækningsområde til at omfatte institutioner under Kriminalforsorgen og stiftskontorchefstillinger på Folkekirken's område. Stiftskontorchefstillingerne indplaceres i gruppe 1.

Områdedirektørstillingerne i Kriminalforsorgen omfattes ikke af rammeaftalens dækningsområde.

10. Opskrivning af cheflønspuljemidler til dommere m.fl.

Med henblik på lønforbedringer til dommerstillinger og øvrige judicielle stillinger opskrives Domstolsstyrelsens cheflønspulje med 10 mio. kr., som fordeles over 3 år.

1. år: (1. april 2021) 3.357.611 kr.
2. år: (1. april 2022) 3.357.611 kr.
3. år: (1. april 2023) 3.357.611 kr.

Det forudsættes, at merudgiften finansieres inden for rammen. Der foretages, uden præjudice, ikke opskrivning af beløbene med 50 pct.

11. Omklassificeringer

På Kriminalforsorgens område omklassificeres 4 institutionschefstillinger til lønramme 37, som henhører til CO10.

Herudover omklassificeres yderligere 11 områdechefstillinger og institutionschefstillinger fra lønramme 36 til lønramme 37 på Kriminalforsorgens område.

På folkekirkens område omklassificeres 10 stiftskontorchefstillinger pr. 1. april 2022 fra lønramme 36 til lønramme 37.

12. Samarbejdsforhold i folkekirken

Parterne afdækker i perioden muligheden for, at folkekirkens institutioner kan omfattes af aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, således at en aftale herom i givet fald kan søges forhandlet ved overenskomstforhandlingerne i 2024.

13. Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser

Der udarbejdes et protokollat om grøn omstilling, der signalerer over for de statslige arbejdspladser, at det er vigtigt at drøfte, hvordan fokus på grøn omstilling inkorporeres i den nuværende opgaveløsning og indretning af de statslige arbejdspladser, samt hvordan medarbejderne og samarbejdsudvalgene, skal inddrages i forhold til dette, *jf.*

Bilag I.

Protokollatet beskriver herudover, at det centrale SU-udvalg og Samarbejdssekretariatet i den kommende overenskomstperiode vil understøtte samarbejdet om grøn omstilling på de lokale arbejdspladser med en særlig partsfælles indsats.

14. Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (FLIPA) fortsættes uændret i den kommende overenskomstperiode og administreres fortsat af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, *jf. Bilag J.*

15. Medarbejderinddragelse i forbindelse med udbud, genudbud og udlicitering

Den nuværende § 3, stk. 2, nr. 4, i aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten ændres til:

”Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering.”

Parterne vil i forbindelse med revision af ”Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget” sikre, at der sker en nærmere beskrivelse og eksemplificering af proportionaliteten mellem informationens indhold og tidspunktet for denne i forhold til den pågældende sags omfang og karakter.

Der igangsættes samtidig en indsats, der tydeliggør, hvordan samarbejdsudvalgene inddrages i arbejdet med udbud, genudbud og udlicitering. Indsatsområdet forankres i Det Centrale SU-udvalg og Samarbejdssekretariatet.

16. Et styrket lokalt samarbejde

Samarbejdssekretariatet videreføres, *jf. Bilag K*.

For at sikre en dimensionering, der svarer til efterspørgslen fra arbejdspladsernes side, øges sekretariatets grundbevilling til løn og driftsomkostninger fra 2,2 mio. kr. om året til 2,5 mio. kr. om året.

Samarbejdssekretariatet tilføres en ekstrabevilling på 1 mio. kr. om året for den kommende overenskomstperiode til målrettede partsfælles indsatser. En del af ekstrabevillingen øremærkes til indsatsområder i forhold til grøn omstilling, øget inddragelse af medarbejderne i forhold til udbud, genudbud og udlicitering, samt understøttelse af/inspiration til samarbejdet mellem SU- og AMO-systemet i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø.

17. Arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten

Lærernes Centralorganisation og Centralorganisationen af 2010 – CO10 og Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, har den 4. januar 2021 indgået en arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten, *jf. Bilag L*.

18. Tillidsrepræsentanter

Den nuværende § 6, stk. 3, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. ændres til:

”Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder en eventuel reduktion af de sædvanlige opgaver.”

19. Sorgorlov

Følgende bestemmelse indsættes som § 9 i aftale om barsel, adoption og omsorgsdage:

”§ 9. Dødfødsel, barnets død inden det fyldte 18. år eller bortadoption

Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 26 uger efter barnets død, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år. Samme ret til løn under orlov gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år.

Stk. 2. Hver af forældrene har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets bortadoption, hvis barnet bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Stk. 3. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Ovenstående gælder kun i tilfælde omfattet af stk. 1, 1. pkt. og stk. 2.

Stk. 4. Udnyttes retten efter stk. 1, udsættes retten til løn under orlov efter § 6 (forældreorlov med løn) for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år.”

20. Ansættelse på brudte datoer

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der indsættes følgende cirkulærebemærkninger til § 4 i aftale om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd:

”Medarbejder- og Kompetencestyrelsen finder, at ansættelsesmyndighederne bør have særligt fokus på anvendelsen af ansættelser og afskedigelser, der sker på brudte datoer. Det henstilles, at ansættelser så vidt muligt sker fra den 1. i en måned, og at afskedigelser så vidt muligt sker til udgangen af en måned.”

21. Midler til lokallønspuljer

Lokallønspuljerne på CO10's forhandlingsområde opskrives med 11.755.875 kr. pr. 1. april 2021 og 11.755.875 kr. pr. 1. april 2022 på følgende områder:

- **Forsvaret** (Tjenestemandsansatte musikere og overenskomstansatte radiotelegrafister i forsvaret)
- **Politiet** (Polititjenestemænd)
- **Folkekirken** (Tjenestemænd og tjenestemandslignende stillinger i folkekirken under CO10's forhandlingsområde)
- **Det Kongelige Teater** (stillinger under CO10's forhandlingsområde)
- **Trafikstyrelsen og Naviair** (tjenestemandsansatte overflyveledere samt stillinger under flyvelederoverenskomsten).

Såfremt parterne opnår enighed om overgang til nye lønsystemer for de overenskomstansatte radiotelegrafister i forsvaret i forbindelse med de specielle forhandlinger, overføres det finansierede beløb for denne gruppe (15.474 kr.) til brug for de specielle forhandlinger for denne gruppe.

Puljemidlerne opskrives med 50 pct. oveni det beløb, som finansieres af rammen.

22. Tjenesterejser

I § 4 i aftale om tjenesterejser indsættes følgende

”*Stk. 2.* Tilrettelæggelsen sker under hensyntagen til såvel den ansatte som tjenestestedets forhold.”

I perioden redigeres den nuværende tjenesterejseaftale.

23. Boligopvarmning

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at drøfte mulighederne for en eventuel opdatering af regelsættet om boligopvarmning i aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse § 1.

Parterne er enige om, at en opdatering af regelsættet skal være udgiftsneutral.

24. Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

25. Pensionsforhold for retsassessorer m.fl.

Pensionsbidraget af de pensionsgivende tillæg til retsassessorer, funktionschefer, sekretariatschefer og tjenestemandsansatte administrationschefer med judicielle funktioner hæves fra 16,36 pct. til 17,1 pct. med virkning fra 1. april 2022.

26. Bibliotekarere

Kroneforhøjelse på 10.000 kr. for tjenestemandsansatte bibliotekarere på ny løn trin 4 med virkning fra 1. april 2022.

27. Organisationsforhandlinger

Forhandlinger med de enkelte organisationer om specielle krav indledes den 15. februar 2021 og afsluttes senest 15. marts 2021. Dette gælder også på delegationsområderne. Forhandlingerne sker inden for den økonomiske ramme.

V. Uden for aftaleområdet

28. Tillidsrepræsentantordninger i folkekirken

Som en forbedring af vilkårene har Kirkeministeriet tilkendegivet, at følgende punkter føjes til Kirkeministeriets cirkulærer om tillidsrepræsentantordninger i folkekirken:

”Hvor det er muligt inden for provstiets grænser, stilles et lokale til rådighed, som tillidsrepræsentanten efter nærmere aftale kan anvende efter konkret behov.

Tillidsrepræsentanten får af sin arbejdsgiver, stillet it-udstyr til rådighed, hvis den pågældende ikke allerede har dette stillet til rådighed som en del af ansættelsen.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter, som ikke tidligere har gennemført TR-uddannelse, får ret til 5 kursusdage, som skal afholdes inden for 3 år efter, at vedkommende første gang er valgt til tillidshvervet.”

Som en forbedring af vilkårene har Kirkeministeriet tilkendegivet, at de relevante bestemmelser om hvervets udførsel ændres således:

”Det anbefales, at man lokalt aftaler mulighed for at give tillidsrepræsentanter ret til fravær fra tjenesten uden lønafkorting i et antal arbejdstimer svarende til den pågældendes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i indtil 3 uger (for tiden 111 timer ved fuldtidsbeskæftigelse, ved deltidsbeskæftigelse et dertil svarende forholdsmæssigt antal timer) på årsbasis til at varetage hvervet.

For timer ud over det lokalt aftalte – eller hvis der ikke lokalt kan indgås sådan aftale – varetages tillidsrepræsentanthvervet ved omlægning af tjenesten eller, hvor der er mulighed herfor, ved tjenestebytning.

Det påhviler såvel vedkommende menighedsråd som tillidsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning.

Kirkeministeriet opfordrer provstierne til at refundere eller på tilsvarende vis dække, menighedsrådets merudgifter i forbindelse med den lokalt indgåede aftale om en evt. tillidsrepræsentants fravær fra tjenesten uden lønafkorting.”

VI. Dækningsområde

Forhandlingsresultatet omfatter:

Overenskomster/organisationsaftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller tilsluttede organisationer, herunder overenskomster, som indgås af Skatteministeriet og de kommunale og/eller regionale arbejdsgiverorganisationer i fællesskab, eller som samforhandles i kommunalt/regionalt regi.

Aftaler, der er indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af eller efter bemyndigelse fra de underskrivende centralorganisationer.

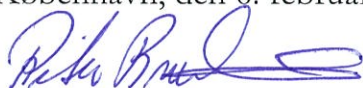
VII. Tvistigheder

Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af forhandlingsresultatet afgøres efter de almindelige regler på det pågældende område.

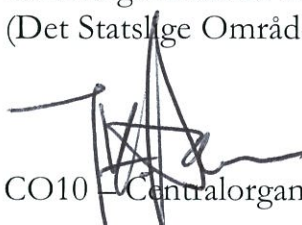
VIII. Forbehold for godkendelse

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

København, den 6. februar 2021



Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)


Skatteministeriet
CO10 – Centralorganisationen af 2010

Lærernes Centralorganisation


Akademikerne

Noter til reguleringsordningen for 2022 og 2023

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for virksomheder og organisationer. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioderne fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021 og 3. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Danmarks Statistiks implicitte lønindeks for den statslige sektor (særkørsel, jf. bemærkning nedenfor). Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioderne fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021 og 3. kvartal 2021 og 3. kvartal 2022.

Fortjeneste i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg, men eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er) efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "e" (*jf. formelen for udmøntningens beregning nedenfor*) genberegnes.
2. I den første efterfølgende periode indgår den korrekte udmøntning som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "e" anvendes i beregningen som "c".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige, at "e" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I den anden efterfølgende periode indgår den beregnede udmøntning før korrektionen som modregning for forbedringer i staten i perioden. Det vil sige, at "e" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "c".

Bilag A

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Til opgørelsen af lønudviklingen i særkørslen fra Danmarks Statistik anvendes en fast-vægtsstruktur for staten samt de institutioner, der tilføres statens lønindeks. Der anvendes såkaldte primo-vægte, som er baseret på antalsfordelingen af årsværk mellem de forskellige områder ved periodens start.

Ved eventuelle fremtidige korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen vil principperne fra neutraliseringen af virkningen af særlige feriefridage og personalegoder blive fulgt med mindre andet er angivet. Det vil sige, at eventuelle neutraliseringer tager højde for korrektionen i det relevante led i opgørelsen af forskellen mellem lønudviklingen for staten og for virksomheder og organisationer (i beregningen af "d", *jf. nedenfor*). Der er endvidere enighed om, at sådanne korrektioner vil blive foretaget i to decimaler.

Ved en eventuel forhøjelse af ATP-bidraget foretages et fradrag i nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (e). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Bilag A

Reguleringsordning pr. 1. april 2022

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. februar 2021:¹ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2022 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2020 til og med 1. april 2022:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.21^2 / DS\text{-indeks } 3.20 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2022, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

¹ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. februar 2021 (-0,74 pct.)

² DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

Reguleringsordning pr. 1. april 2023

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra 3. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den statslige sektor (særkørsel) fra 3. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Stigning, virksomheder og organisationer: a pct.

Stigning, statslige sektor: b pct.

Reguleringsordningen pr. 1. april 2022:³ c pct.

Modregning for forbedringer i staten i perioden: (a - (b - c)) d pct.

Til anvendelse til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2023 med deflatering under hensyn til forbedringer for statsansatte fra august 2021 til og med 1. april 2023:

$[d * 100 / (100 + (DS\text{-indeks } 3.22^4 / DS\text{-indeks } 3.21 - 1) * 100 * 1,5 + s)] * 0,8$ e pct.

hvor s er de aftalte stigninger pr. 1. april 2023, det vil sige de lønforbedringer (inkl. evt. midler til andre formål mv.), der udmøntes samme dato som reguleringsordningen.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen og i den kantede parentes [...].

³ Lig med udmøntningen ("e") i reguleringsordningen pr. 1. april 2022

⁴ DS-indeks henviser til lønindekset for staten, som efter hvert års tredje kvartal videreføres ved at forøge foregående års lønindeks med årstigningen i staten, som denne er anført i særkørslen fra Danmarks Statistik.

PARTNERSKABET FOR UDVIKLING AF ATTRAKTIVE OG BÆREDYGTIGE STATSIGE ARBEJDSPLADSER

Parterne er enige om at etablere et partnerskab med fokus på den fortsatte udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser. De statslige arbejdspladser tilbyder spændende og unikke arbejdsopgaver med stor samfundsmæssig betydning. De centrale parter på det statslige område spiller en afgørende rolle i understøttelsen af et attraktivt statsligt arbejdsmarked, hvor der er fokus på opgaverne, de gode lokale løsninger og bæredygtige arbejdspladser. Partnerskabet skal derfor understøtte, at statens arbejdspladser er rustet til at løse deres samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet – både i dag og i fremtiden. Derudover er partnerskabet en ambition om at bidrage til den fortsatte udvikling af den danske model på alle niveauer på det statslige område.

Partnerskabet er et nyt, varigt og forpligtende partsfælles samarbejdsforum bestående af deltagere fra både Centralorganisationernes Fællesudvalg, Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Formålet er, løbende at opnå fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser for at understøtte den fælles dialog om udviklingen af de statslige arbejdspladser. Partnerskabet vil forpligte sig på at inddrage ekspertise fra relevante fagområder samt nyeste forskning, analyser og erfaringer for at være på forkant med fremtidens arbejdsmarked. Denne afdækning skal ske gennem en række aktiviteter (arbejdspladsbesøg, forskeroplæg mv.) og på temamøder, som afholdes to-tre gange årligt. Eksempler på mulige temaer til afdækning kan være 'det digitale arbejdsliv', 'det lokale aftalesystem' og 'erfaringer fra corona'. Som opfølgning skal temaerne drøftes efter et fælles fastlagt evalueringskoncept for bedst muligt at kunne inkorporere temaets muligheder og udfordringer i den videre dialog og som grundlag for begge parter videre arbejde med de aktuelle problemstillinger.

VIDEREUDVIKLING AF STATENS NYE LØNSYSTEMER

De nye lønsystemer i staten har eksisteret i mere end 20 år, uden at der er sket fundamentale ændringer i disse. Baggrunden for etableringen af de nye lønsystemer var bl.a., at det hidtidige lønsystem af mange blev opfattet som stift og ufleksibelt, og der var behov for ændringer i retning af øget fleksibilitet og udvidede lokale tilpasningsmuligheder for at understøtte udviklingen af attraktive arbejdspladser og mere effektive institutioner. Endvidere skulle de nye lønsystemer kunne rumme, at de statslige arbejdspladser – som det er tilfældet i dag - var meget forskellige, hvad angår opgavevaretagelse, størrelse, personalesammensætning, styringskoncept, organisations- og samarbejdskultur.

Målene med de nye lønsystemer blev beskrevet nærmere af parterne i en fælles vejledning (Finansministeriets og CFU's vejledning om nye lønsystemer i staten, kapitel 1).

Formålet med periodeprojektet

De centrale parter er fortsat enige om, at lønsystemerne skal være et redskab, som de lokale parter kan anvende til at understøtte de statslige institutioners politikker, mål og opgavevaretagelse samt være accepterede af medarbejderne som rimelige og fair.

Parterne har hver for sig konstateret, at institutionerne og de lokale parter ikke altid finder, at dette er tilfældet. Der er et fælles ønske om at videreudvikle lønsystemerne, så de fortsat understøtter de i vejledningen nævnte mål - både nu og på længere sigt. Med udgangspunkt i de fælles målsætninger for de nye lønsystemer igangsætter parterne derfor et periodeprojekt, hvor det i fællesskab undersøges, hvordan statens nye lønsystemer fungerer i praksis, og at det herpå drøftes, hvordan de kan forbedres og videreudvikles med henblik på, at de fungerer til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Derfor iværksætter parterne et fælles initiativ i den kommende overenskomstperiode med fokus på at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse. Dette skal ske gennem fælles undersøgelser og analyser med henblik på at afdække nye muligheder og udviklingspotentialer, og herpå drøfte dette frem mod næste overenskomstfornyelse.

Periodeprojektets faser

Parterne er enige om, at periodeprojektet kan opdeles i to faser.

1. fase: Etablering af et fælles videns- og erfaringsgrundlag

I projektets første fase vil parterne indhente erfaringer og viden fra den lokale praksis fra et repræsentativt udsnit af et mangfoldigt statsligt arbejdsmarked. Metoderne hertil er f.eks. surveys (spørgeskemaundersøgelser), institutionsbesøg og interviewundersøgelser.

Fokus for og design af undersøgelser, besøg og interview fastlægges med udgangspunkt i den viden som parterne allerede har fra egne undersøgelser og fra den daglige praksis. De nærmere fokuspunkter vil blive drøftet mellem parterne i projektets opstart.

Som supplement hertil vil parterne også gennemføre statistiske undersøgelser og analyser, f.eks. omkring omfanget af den lokale løndannelse på tværs af ministerområder, institutionsområder og personalegrupper.

Ovenstående gennemføres i udgangspunktet mellem parterne, men der kan inddrages erfaringer fra andre sektorer eller forskningslitteraturen efter behov, ligesom elementer kan gennemføres med hjælp fra forskningsinstitutioner.

2. fase: Drøftelse af hvordan de lokale lønsystemer kan forbedres og videreudvikles

Det fælles billede vil udgøre grundlaget for periodeprojektets anden fase. Her vil parterne drøfte, hvordan statens nye lønsystemer kan videreudvikles og kan iværksætte periodeforsøg, hvor parternes eller arbejdspladsernes mere konkrete ideer kan afprøves i praksis for at få mere viden om deres potentialer og begrænsninger. I den forbindelse er det parternes intention, at løsningerne skal tage højde for og imødekomme de forskellige behov og ønsker til lønsystemet, som følger af et mangfoldigt statsligt arbejdsmarked og en bred personalesammensætning.

Herunder kan det drøftes om der kan opstilles forskellige modeller for løndannelsen på det lokale niveau, og det kan afdækkes, om parterne kan bidrage med inspirationsmateriale på tværs af den statslige sektor med henblik på at inspirere de lokale parter til at gribe lønforhandlingerne an på nye måder.

Parterne kan også i anden fase gøre brug af survey- og interviewundersøgelser. Det er parternes fælles ambition, at drøftelserne i periodeprojektets anden fase etablerer et fælles grundlag for konkrete ændringer af statens nye lønsystemer i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024.

Tidsplan og økonomi

Projektets 1. fase forberedes før sommeren 2021 og gennemføres, så den kan være afsluttet inden sommeren 2022.

Projektets 2. fase gennemføres i efteråret 2022 med afslutning senest ved udgangen af 1. kvartal 2023.

AFTALTE BESTEMMELSER OM SENIORBONUS

Seniorbonus

§ 01. Ansatte har fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, ret til en årlig seniorbonus.

Stk. 2. Seniorbonussen udgør 0,8 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

Stk. 3. Seniorbonussen udbetales én gang årligt ved førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Stk. 4. Ret til seniorbonus gælder ved siden af de øvrige seniorordninger, der er nævnt i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger.

§ 02. Den ansatte har ret til at konvertere seniorbonussen til et eller flere af følgende elementer, jf. bilag 1:

1) Betalte fridage (seniordage).

2) Ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2. Valget træffes for ét år ad gangen.

Stk. 3. En ansat, der vælger at konvertere seniorbonussen, skal give ansættelsesmyndigheden meddelelse herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

§ 03. Personer, der opfylder betingelserne for ret til seniorbonus, og som tiltræder ansættelse i løbet af kalenderåret, har ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

Stk. 2. Fratræder en ansat, der har ret til seniorbonus, inden bonussen kommer til udbetaling, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

§ 04. §§ 01-03 omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

Bilag 1

Konvertering af seniorbonus

Konvertering til seniordage

Ved konvertering til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 pct. af den ansattes sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte og ansatte på plustid svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele eller halve fridage. Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af enkeltstående timer.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afvikles. Ansættelsesmyndigheden skal så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi ansættelsesmyndigheden har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene skal afvikles, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår. Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Konvertering til ekstraordinært pensionsbidrag

Den ansatte skal give ansættelsesmyndigheden meddelelse om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til. Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som seniorbonussen ville være blevet udbetalt.

Hvis den ansatte ikke giver ansættelsesmyndigheden anden besked, anvendes den pensionsordning, som følger af overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

ÆNDRINGER I YDELSESSAMMENSÆTNINGSAFTALEN

I aftalen om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. foretages følgende ændringer:

1. I aftalens § 2 ændres ”§ 2, nr. 4, litra d” til ”§ 2, nr. 4, litra e”.

2. Aftalens §§ 3, 4, 5 og 7, affattes således:

”§ 3. Valgfri dækning

1/3 af det samlede pensionsbidrag kan anvendes valgfrit af den enkelte medarbejder inden for de rammer, der af det pågældende pensionsinstitut stilles til rådighed, herunder til ratepension, aldersopsparing eller en sundhedsordning. Til aldersopsparing og andre sumydelser end de i § 2, stk. 3, nævnte kan dog maksimalt anvendes 1/6 af det samlede pensionsbidrag, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Den valgfrie 1/3 af det samlede pensionsbidrag kan investeres efter medarbejderens eget valg inden for investeringspuljer, der stilles til rådighed af pensionsinstituttet eller andre finansinstitutter, som pensionsinstituttet indgår aftale med herom.

Stk. 3. Fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har 5 år eller mindre indtil folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, kan medarbejderen efter fradrag af præmie til obligatoriske dækninger og eventuelle gruppelivsforsikringer, anvende hele pensionsbidraget til aldersopsparing. Aldersopsparingen kan oprettes som livrente, ratepension eller sumydelse efter medarbejderens eget valg inden for de rammer, der stilles til rådighed af pensionsinstituttet.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Der kan etableres sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø, fx massage, fysioterapi, kiropraktor, psykologhjælp og helbedsvurdering. Der kan ikke etableres ordninger, hvor medlemmerne får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere.

§ 4. Depotsikring

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at der til ordningen er knyttet depotsikring. Etablering af depotsikring forudsætter, at pensionsordningen opfylder følgende betingelser:

1. At etablering af depotsikring sker som en kollektiv ordning for hele gruppen, jf. dog stk. 2.
2. At depotet kun udbetales i den situation, hvor et medlem af pensionsordningen dør før pensioneringstidspunktet.
3. At det i den enkelte pensionsordning sikres, at der afsættes midler til obligatoriske ydelser, herunder livsvarig alderspension, minimum svarende til dækning ved 2/3 af bidraget og den overlevelsesegevinst, der i en ordning uden depotsikring tilfalder ordningen ved et medlems død før pensioneringstidspunktet, og som mistes ved depotsikringen. Ved indførelse af depotsikring skal der således sikres en livsvarig alderspension med samme størrelse som uden depotsikring.
4. At depotsikringen finansieres ved brug af den tredjedel af pensionsbidraget, som kan anvendes til valgfri ydelser.
5. At udbetaling af depotsikring kun kan ske til nærmeste pårørende.

Stk. 2. Det kan i pensionsordningen bestemmes, at medlemmer af pensionsordningen, der på tidspunktet for etablering af depotsikring har 5 år eller mindre indtil pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a, kan vælge, hvorvidt de ønsker at være omfattet af depotsikringen eller ej. Medlemmets valg skal være truffet og meddelt pensionsordningen senest 6 måneder efter at depotsikringen er etableret for gruppen.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Ved depotsikring (opsparingssikring o. lign.) forstås, at medlemmets depot udbetales til nærmeste pårørende, hvis medlemmet dør før pensioneringstidspunktet. I en pensionsordning uden depotsikring tilfalder depotet fællesskabet ved et medlems død før pensioneringstidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1, nr. 2:

Depotsikringen bortfalder ved udbetalingen af pensionen. Hvis medlemmet ønsker, at depotsikringen skal fortsætte efter udbetalingen og pensionsinstituttet giver mulighed for det, kan depotsikringen fortsætte efter udbetalingstidspunktet mod betaling af præmie herfor.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1, nr. 5:

Ved "nærmeste pårørende" forstås i forhold til udbetaling af depotsikring medlemmets ægtefælle, samlever, børn eller slægtsarvinger efter arveloven, i nævnte rækkefølge. Udbetaling af depotsikring til

samlevere forudsætter, at de i pensionsbeskatningslovens § 2, nr. 4, litra e, 2. eller 3. led, fastsatte krav er opfyldt, jf. cirkulærebemærkningerne til § 2, stk. 2.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2.

Ved "pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a" forstås medlemmets pensionsudbetalingsalder i henhold til pensionsbeskatningslovens § 1 a. Der henvises til punkt 7 i de generelle bemærkninger.

§ 5. Delpension

Det kan i den enkelte pensionsordning bestemmes, at der til ordningen er knyttet mulighed for udbetaling af delpension. Udbetaling af delpension forudsætter, at følgende betingelser er opfyldt:

1. Ved anmodning om udbetaling af delpension skal den ansatte over for pensionsselskabet dokumentere nedgang i arbejdstid.
2. Delpensionen beregnes forholdsmæssigt af den ansattes pensionsopsparing i forhold til den tid, hvormed arbejdstiden reduceres, dog maksimalt en tredjedel af pensionsdepotet svarende til den tredjedel, som kan anvendes til valgfri ydelser.
3. Udbetaling af delpension kan kun ske som en løbende livrente, dog kan udbetalingerne midlertidigt sættes på pause i henhold til gældende lovgivning.
4. Aldersgrænsen for overgang til delpension skal følge pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Pensionsordninger, der har etableret mulighed for udbetaling af delpension på vilkår, der afviger fra de i aftalens § 5 fastsatte betingelser, skal senest ved udgangen af 2018 sikre, at udbetaling af delpension fra og med 1. januar 2019 sker i henhold til de i § 5 fastsatte betingelser. Medlemmer af pensionsordninger, der inden udgangen af 2018 har fået udbetalt delpension efter de hidtidige bestemmelser, berøres ikke heraf.

Cirkulærebemærkning til § 5, nr. 3:

I det omfang det er muligt efter gældende lovgivning, kan udbetaling af delpension dog ske som ratepension efter aftale herom mellem pensionsinstituttet og medarbejderen.

Cirkulærebemærkninger til § 5, nr. 4:

Ved "pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a" forstås medlemmets pensionsudbetalingsalder i henhold til pensionsbeskatningslovens § 1 a. Der henvises til punkt 7 i de generelle bemærkninger.

§ 7. Overflytning til anden pensionsordning i forbindelse med jobskifte
Pensionsordningen kan overflyttes til en anden pensionsordning, der opfylder de ovennævnte krav til ydelsessammensætning og tilbagekøb.

Stk. 2. Hvis den pensionsordning, hvortil overflytning ønskes foretaget, indeholder regler om ydelsessammensætning og/eller tilbagekøb, der ikke opfylder betingelserne i denne aftale, kan pensionsordningen dog overføres, hvis den klausuleres således, at den del, der er opsparet i staten mv., fortsat respekterer de betingelser, der hidtil har været gældende, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Ved overflytning af pensionsordningen kan der efter medlemmets ønske ses bort fra betingelsen om børnepension, hvis den pensionsordning, hvortil overflytning ønskes foretaget, ikke tilbyder børnepension som en del af ydelserne.”

PERIODEPROJEKT OM AFTALE OM GENERELLE KRAV TIL INDHOLD AF BIDRAGSDEFINEREDE PENSIONSORDNINGER I STATEN MV.

Parterne er enige om følgende periodeprojekt vedrørende ydelsessammensætningsaftalen:

”For overenskomstansatte i staten er der over årene opbygget obligatoriske bidragsfinansierede pensionsordninger (livsforsikring) med det sigte, at sikre de ansatte livslang økonomisk tryghed, også når man har forladt arbejdsmarkedet for at gå på pension, eller hvis man mister erhvervsevnen inden pensionering.

Pensionsordningerne indeholder både et alderselement i form af livrente samt risikodækning i form af invalidedækning og efterladteydelse. Vigtigheden af pensionsordningerne øges i takt med den forventede længere levealder, uanset om de ansatte i lyset heraf også bliver længere tid på arbejdsmarkedet.

Det er afgørende for den fortsatte opbakning til den obligatoriske pensionsopsparing, at pensionsordningerne og de heri indeholdte forsikringselementer afspejler de behov og ønsker, som de statsansatte har i relation til at kunne sikre sig selv og sine nærmeste ved bl.a. invaliditet eller død, og i egen alderdom.

Det er derfor afgørende, at de af parterne aftalte rammer for de statsansattes pensionsordninger jf. herved ydelsessammensætningsaftalen, ikke medfører utilsigtede virkninger, som kan føre til ringere pensioner eller mindre mobilitet, eller hindrer at de statsansattes pensionsordninger kan udvikles i lyset af den generelle udvikling i pensionsmarkedet.

Parterne er på denne baggrund enige om, at der i overenskomstperioden optages drøftelser om ønskelige/nødvendige justeringer i aftalen om ydelsessammensætning. Drøftelserne vil bl.a. omhandle:

- Mobilitetshæmmende faktorer i forbindelse med jobskifte.
- Begunstigelsesbestemmelser i relation til depotsikring i lyset af moderne familiemønstre.

Parterne er enige om at gennemføre drøftelserne inden udgangen af 2022, og om at foretage ændringer i ydelsessammensætningsaftalen i perioden, i den udstrækning drøftelserne fører til enighed herom.

Parterne er enige om, at drøftelserne af ydelsessammensætningsaftalen supplerer de løbende drøftelser, der er mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og CFU på pensionsområdet, og at ethvert emne i relation til pension fortsat kan tages op til drøftelse i perioden, hvis en af parterne finder det ønskeligt.”

ÆNDRINGER I CIRKULÆRE OM GRUPPELIVSORDNING FOR TJENESTEMÆND M.FL. OG VISSE OVERENSKOMST-ANSATTE I STATEN OG FOLKEKIRKEN MV.

1. I punkt 2 om ansættelsesmyndighedens opgaver affattes litra c-g således:

- c. Sørge for at rette henvendelse til FG om præmiefritagelse, når en ansat fratræder på grund af 2/3 erhvervsudygtighed som følge af sygdom eller ulykkestilfælde.
- d. Sørge for at tilbyde tjenestemænd, der afskediges med rådighedsløn fortsat medlemskab af gruppelivsordningen.
- e. Anmelde dødsfald til FG vedlagt dokumentation for seneste lønudbetaling.
- f. Orienterere de ansatte om, at anmeldelse af kritisk sygdom kan ske elektronisk ved at den ansatte logger på Mit Gruppeliv på www.fg.dk eller ved at medarbejderen retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, der udskriver en anmeldelsesblanket med oplysning om ansættelsesdato og eventuel fratrædelsesdato. Blanketten sendes til den ansatte, der udfylder resten af blanketten med oplysninger om den kritiske sygdom og videresender blanketten til FG.
- g. Orienterere de ansatte om, at de kan rette henvendelse til Forenede Gruppeliv for vejledning om muligheden for at begunstige andre end nærmeste pårørende.

2. I punkt 2 indsættes efter litra h:

”Ansættelsesmyndigheden kan f.eks. på intranettet, i personalehåndbogen eller i et bilag til ansættelsesbeviset give de orienteringer til de ansatte, som er nævnt ovenfor.”

3. I punkt 3 om personkreds affattes litra e-g således:

- e) ”Ansatte omfattet af LC/CO10-fællesoverenskomsten.
- f) Ansatte omfattet af OAO-S-fællesoverenskomsten, der ikke er omfattet af en pensionsordning (typisk ansatte, der på grund af karenskrav eller lav alder ikke har kunnet optages i en pensionsordning) eller ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring. Der henvises til bilag 1.

- g) Øvrige ansatte inden for CFU's forhandlingsområde der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, eller for hvem det konkret er aftalt, at de er omfattet af såvel gruppelivsforsikringen i pensionsordningen som denne ordning. Der henvises til bilag 2."

4. I punkt 3 udgår følgende afsnit:

"De personalegrupper, for hvem der skal betales en gruppelivspræmie uanset, at der indbetales bidrag til en pensionsordning, er anført i bilag 1."

5. I punkt 3 affattes de to sidste afsnit således:

"Uanset om den pågældende personalekategori er nævnt i bilag 2, skal der betales gruppelivspræmie for ansatte inden for CFU's forhandlingsområde, der ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring. Ved tvivl herom rettes henvendelse til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen."

6. Aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år.

7. I punkt 6 affattes sidste afsnit således:

"De sygdomme, som udløser en forsikringssum, samt de betingelser, der gælder for visse kritiske sygdomme, fremgår af de af FG til enhver tid fastsatte forsikrings-betingelser, som kan findes på www.fg.dk."

8. I punkt 8 indsættes "Skatteministeriet/" for "Finansministeriet".

9. Bilag 1 bliver til bilag 2 og der indsættes et nyt bilag 1 med angivelse af personalekategorier under OAO-S-fællesoverenskomsten.

PARTERNES SAMARBEJDE OM KOMPETENCEUDVIKLING I STATEN

Kompetenceudvikling er vigtigt for at understøtte de statslige arbejdspladsers kvalitet og effektivitet i opgavevaretagelsen. Tillige er det afgørende for et fleksibelt og attraktivt arbejdsmarked, som fremmer både den enkeltes handlemuligheder, karriereudvikling og markedsværdi.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 indgik parterne aftalen om Den Statslige Kompetencefond, og i perioden er den nye fond blevet etableret til stor gavn for såvel arbejdspladser som medarbejdere.

Parterne er enige om at fortsætte det fælles samarbejde om og indsats for kompetenceudvikling.

AFTALEN OM DEN STATSLIGE KOMPETENCEFOND

Parterne har i perioden haft et godt samarbejde om etablering af Den Statslige Kompetencefond, herunder de fire selvstændige fondsområder/-puljer.

Parterne er enige om, at videreføre Den Statslige Kompetencefond med en økonomisk ramme på 172,5 mio. kr. i overenskomstperioden. Fonden finansieres af overenskomstrammen.

Parterne er enige om at styrke kommunikationen til arbejdspladserne om, at aftalen om Den Statslige Kompetencefond også giver mulighed for at støtte og gennemføre aktiviteter med sigte på kompetenceudvikling mod nye opgaver i eller uden for ansøgerens nuværende tjenestested.

Parterne er enige om at udbygge fondens IT-system, så det bliver muligt for den enkelte statslige arbejdsplads at få begrænset adgang til et overblik over egne ansøgninger med henblik på at lette arbejdspladsernes administration og økonomistyring i forhold til brugen af fonden. Parterne definerer i starten af overenskomstperioden de nærmere forhold omkring adgangen.

Parterne vil i perioden gennemføre en tilpasning af fondsområdernes administrative grundlag. Tilpasningen vil begrænse sig til de områder, hvor der er mindre forskelle i ordlyden af de administrative grundlag, og hvor forskellene ikke er begrundet i særlige forhold inden for de enkelte fondsområder.

Parterne er enige om, at man i den kommende overenskomstperiode ønsker at styrke vidensgrundlaget for beslutninger truffet i relation til Den Statslige Kompetencefond. I perioden justeres grundlaget for de oplysninger, lederne bedes opgive ved både indsendelse af ansøgning og ind-/afrapportering om afsluttet aktivitet. Dette bl.a. i forhold til medfinansiering og supplementskriteriet. Der afsættes desuden midler til gennemførelse af en evaluering af Den Statslige Kompetencefond.

AFTALE OM ORGANISERING AF PARTERNES FÆLLES ARBEJDE MED KOMPETENCEUDVIKLING I STATEN

Parterne er enige om, at Kompetencesekretariatet videreføres med en årlig nettoudgiftsbevilling på 19,7 mio. i 2021.

Parterne har aftalt justeringer og præciseringer af styre- og sekretariatsgruppens (tidligere teknikergruppen) samt fondsgruppernes mandater og roller. Desuden har parterne præciseret Kompetencesekretariatets opgaveportefølje og målgrupperne for sekretariatets rådgivning. Ændringerne implementeres i aftalen om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten.

I overenskomstperioden vil parterne i samarbejde med Kompetencesekretariatet præcisere et afgrænset antal rådgivningsydelser.

TVÆRGÅENDE FOKUS- OG INDSATSOMRÅDER

I alt afsættes 8 mio. kr. af uforbrugte midler fra overenskomstforhandlinger i 2018 til følgende tværgående fokus- og indsatsområder:

- En indsats rettet mod at styrke de statslige arbejdspladsers arbejde med og realisering af systematisk og strategisk kompetenceudvikling med fokus på, at de ansattes kompetencebehov og udvikling heraf konkret planlægges og fremmes. Herigennem styrkes også Kompetencesekretariatets øvrige rådgivning om kompetencestrategier.
- En indsats, der skal fremme seniorers muligheder for kompetenceudvikling. Indsatsen bidrager til, at arbejdspladserne har fokus på også at udvikle seniorer og anvendelse af deres ressourcer og kvaliteter bedst muligt, samt sikre deres værdi på arbejdsmarkedet.
- Der etableres i perioden dialog på tværs af fondsgruppeområderne med formålet om at sikre en bred vidensinddragelse på tværs af statens arbejdspladser samt understøtte samarbejdet på tværs af fondsområderne.

De tværgående indsatser vil blive konkretiseret og implementeret i perioden i samarbejde mellem parterne og Kompetencesekretariatet.

Parterne kan i perioden aftale yderligere tværgående fokus- og indsatsområder.

UNDERSTØTTELSE AF SÆRLIGE INDSATSER INDEN FOR OAO'S FONDSOMRÅDE

Parterne har besluttet, at der inden for OAO's fondsområde aftales og understøttes – i udgangspunktet to – særlige indsatser målrettet uddannelse "Fra ufaglært til faglært" og "Almen kvalificering", hvorigennem der kan ydes støtte til udgifter, der ligger ud over uddannelses-/kursusgebyrer, materialer samt transport og ophold, jf. §4, stk. 2 i aftale om Den Statslige Kompetencefond.

Parterne afsætter samlet set 22 mio. kr. til de to indsatser. Midlerne er et supplement til andre økonomiske tilskud, der kan opnås i forbindelse med uddannelsesforløbene.

Parterne er som led i overenskomstforhandlingerne 2021 blevet enige om en nærmere beskrivelse af disse indsatser, jf. bilag 1.

Det underbilag, der er omfattet af parternes mailudveksling den 6. februar 2021, anses som en del af nærværende bilag.

SÆRLIGE INDSATSER INDEN FOR OAO'S FONDSOMRÅDE

Parterne har besluttet, at der inden for OAO's fondsområde aftales og understøttes – i udgangspunktet to – særlige indsatser, hvorigennem der kan ydes støtte til udgifter, der ligger ud over uddannelses-/kursusgebyrer, materialer samt transport og ophold, jf. §4, stk. 2 i Aftale om Den Statslige Kompetencefond.

Gennem indsatserne kan der søges om tilskud til uddannelse af statsansatte medarbejdere indenfor OAO's fondsområde. Parterne ønsker herigennem at kunne tilbyde medarbejderne et løft i de almene kompetencer og/eller et reelt kompetenceløft til faglært niveau. Der kan i perioden eventuelt aftales og igangsættes yderligere tilsvarende indsatser.

Indsatserne sigter mod at muliggøre og øge motivationen for kompetenceudvikling i målgruppen; dels ved at sikre medarbejdere den hidtidige løn under kompetenceudviklingen, og dels at sikre arbejdsgiverne økonomisk kompetensation.

Parterne afsætter/øremærker samlet set 22 mio. kr. til de to indsatser. Midlerne er et supplement til andre økonomiske tilskud, der kan opnås i forbindelse med uddannelsesforløbene.

Indsatser¹

FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Parterne er enige om, at der i udgangspunktet afsættes 15 mio. kr. øremærket til en særlig indsats i OK21: "Fra ufaglært til faglært".

Indsatsen finansieres som udgangspunkt af overførte, uforbrugte midler i OAO Øvrige-karret i OK18, eventuelt suppleret med midler afsat ved OK21 til dette kar, således at det samlede beløb bliver 15 mio. kr.

Indsatsen er målrettet ufaglærte og kortuddannede indenfor OAO's fondsområde og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer for målgruppen.

¹ Idet indsatserne finansieres af midler fra OAO Øvrige-karret opgøres løbende, hvor mange HK'ere, der gør brug af denne indsats – dette med henblik på afregning fra HK-karret til Øvrig-karret. Der afsættes således ikke midler forlods fra HK-karret til indsatsen.

Parterne er enige om, at det i den særlige indsats "Fra ufaglært til faglært" er muligt at give et økonomisk tilskud/løntabsgodtgørelse til arbejdsgiveren i en periode på op til to år efter særlige beskrevne regler, som fondsgruppen fastsætter. Indsatsen omfatter medarbejdere over 25 år med mindst fem års anciennitet, der ønsker en faglært uddannelse eller et forløb på vej mod en faglært uddannelse.

Princippet for tilskuddet er, at medarbejderen under uddannelsen ikke oplever en lønnedgang i forhold til medarbejderens hidtidige løn, ved at den statslige arbejdsgiver modtager et tilskud til uddannelse af medarbejderen fra Den Statslige Kompetencefond. Tilskuddets størrelse beregnes som differencen mellem den overenskomstfastsatte elevløn inkl. pension for den pågældende overenskomst holdt op mod medarbejderens ordinære løn og pension på ansøgningstidspunktet.

ALMEN KVALIFICERING – BEDRE TIL ORD, TAL OG IT

Parterne er enige om, at der i udgangspunktet afsættes 7 mio. kr. øremærket til en særlig indsats i OK21: "Bedre til ord, tal og IT". Midlerne afsættes fra midlerne tildelt OAO-Øvrige-karret i OK21.

Indsatsen retter sig mod statslige medarbejdere indenfor OAO's fondsområde, der med baggrund i en screening, tilbydes kurser inden for almen kvalificering. Det kan være ordblindeundervisning eller undervisning på FVU-niveau, fx læse-, skrive- og regnekurser, eller kurser, der løfter IT-kompetencerne (FVU Digital).

I forbindelse med sådanne kurser tilbydes arbejdsgiveren et økonomisk tilskud til vikardækning/lønkomensation efter nærmere aftalte regler, som fondsgruppen fastsætter. Medarbejderen oppebærer den hidtidige løn under såvel screening som eventuel efterfølgende kursusdeltagelse.

ØVRIGE KRITERIER FOR INDSATSERNE

Begge indsatser er tidsmæssigt afgrænset til at gælde i OK21.

Indsatserne er på følgende områder ikke underlagt de kriterier, der i øvrigt gælder for gælder for søgning af fonden:

- *Beløbsgrænser:* Ansøgninger under de særlige indsatser er ikke underlagt beløbsgrænsen på 25.000 kr. Midler tildelt under de særlige indsatser indgår heller ikke i opgørelsen af ansøgers årlige beløbsgrænse ved ansøgning af den ordinære pulje.
- *Medfinansiering:* Arbejdsgiver er ikke pålagt krav om medfinansiering, hverken økonomisk eller via betalt arbejdstid.

- *Udbetaling efter endt forløb:* Under indsatsen "Fra ufaglært til faglært" er der mulighed for løbende at få udbetalt godtgørelse fra fonden og ikke først ved endt forløb, da dette kan have en varighed på op til to år.

Hvor andet ikke præciseres, gælder samme regler som ved søgning af de ordinære puljer/kar.

EVALUERING AF INDSATSERNE

For begge indsatser gælder, at trækket på de øremærkede midler evalueres en gang årligt i løbet af overenskomstperioden. Formålet er at parterne vurderer behovet for eventuelt at justere de aftalte beløb i forhold til uforbrugte midler.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE MEDARBEJDERINDDRAGELSE I GRØN OMSTILLING PÅ STATSLIGE ARBEJDSPLADSER

Behovet for øget bæredygtighed, herunder nedbringelse af CO₂-udslippet, er en global udfordring, hvor der er behov for at finde lokale løsninger.

Parterne er enige om, at fokus på grøn omstilling bør inkorporeres i de statslige arbejdspladser nuværende og fremtidige opgaveløsning, samt generelt i forhold til indretningen af de statslige arbejdspladser

Det fordrer drøftelser mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer at finde de gode og innovative lokale løsninger på, hvordan de statslige arbejdspladser kan bidrage til den grønne omstilling og nedbringe arbejdspladsernes klimabelastning, således at visionerne løftes ind i drøftelserne omkring arbejdspladsens strategi, økonomi, interne politikker m.v. Emnet bør ligeledes drøftes i samarbejdsudvalgene, når den grønne omstilling har betydning for arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at understøtte samarbejdsudvalgenes drøftelser omkring grøn omstilling ved at igangsætte et særligt indsatsområde om dette i den kommende overenskomstperiode. Dette vil være forankret i Det Centrale SU-udvalg og blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.

FORTSÆTTELSE AF LEDERUDDANNELSE I PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt på de statslige arbejdspladser. En god trivsel blandt medarbejdere og ledere er afgørende for produktivitet og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for borgerne og det danske samfund.

For at understøtte denne dagsorden oprettede parterne i foregående overenskomstperiode ”Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø”. Den har understøttet de deltagende ledere med personaleansvar i at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø på deres lokale statslige arbejdspladser.

På baggrund af uddannelsens succes, indfrielse af sit formål og stigende efterspørgsel, er parterne derfor enige om at, fortsætte den i den kommende overenskomstperiode.

Parterne er enige om at fastholde:

- uddannelsens nuværende forløb med tre hele uddannelsesdage og to halve netværksdage, der afvikles på et halvt år.
- at ledernes deltagelse på uddannelsen finansieres af deres arbejdspladser.
- en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter fra CFU og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- at omkostninger dækkes af kursusprisen

Administrationen af uddannelsen vil blive varetaget af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Til at fortsætte uddannelsen er parterne enige om at afsætte 200.000 kroner af overenskomstrammen. Beløbet skal finansiere:

- Revision af kursusmateriale både i forhold til eventuel ny udbyder og eventuel justering af det nuværende indhold.
- Markedsføring og kommunikation af uddannelsen

ET STYRKET LOKALT SAMARBEJDE

Parterne er enige om vigtigheden af at styrke det lokale samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Samarbejdsudvalgene på de statslige arbejdspladser er et vigtigt forum til konstruktive drøftelser mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter med det formål at finde pragmatiske løsninger på de udfordringer, den enkelte arbejdsplads står overfor.

Parterne ønsker at støtte op om dette ved at videreføre det partsfælles sekretariat, Samarbejdssekretariatet, der har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred partsneutral informations- og vejledningsvirksomhed, samt for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene. Sekretariatet er derudover med til at forebygge eventuelle samarbejdsproblemer ved at udbyde relevante, målrettede og aktuelle tilbud, som understøtter gode drøftelser med relevans for den enkelte arbejdsplads.

For at sikre en dimensionering, der svarer til efterspørgslen fra arbejdspladsernes side, øges sekretariatets grundbevilling til løn og driftsomkostninger til 2,5 mio. kr. om året (inkl. PL-regulering af den ved OK18 aftalte grundbevilling).

Samtidig er parterne opmærksomme på, at de statslige arbejdspladser i disse år befinder sig i en foranderlig verden, hvor reformer, politiske tiltag og økonomiske hensyn giver behov for at tilpasse arbejdspladsen. Samarbejdsudvalgene har en central rolle i forhold til at drøfte de nødvendige ledelsesmæssige beslutninger, herunder hvordan beslutninger, der er del af en større samfundsmæssig dagsorden, bør implementeres lokalt.

Parterne er derfor enige om at tilføre Samarbejdssekretariatet en ekstrabevilling på 1 mio. kr. om året for den kommende periode. Midlerne er øremærket til at igangsætte forskellige initiativer, herunder formidlings- og inspirationsaktiviteter, bl.a. i forhold til en række indsatsområder, der understøtter samarbejdsudvalgenes arbejde i forhold til forskellige relevante og aktuelle problemstillinger. Som del af forliget øremærkes midler til følgende indsatsområder:

- Grøn omstilling på de statslige arbejdspladser
- Samarbejdet mellem samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøorganisationen i forhold til aktuelle emner inden for psykisk arbejdsmiljø, herunder stress, mobning, vold og krænkende handlinger
- Inddragelse af samarbejdsudvalget i forbindelse med processer omkring udbud, genudbud og udlicitering på arbejdspladsen

Plan for gennemførelse af indsatsområderne aftales som led i de strategiske drøftelser mellem parterne i det Centrale SU-udvalg om hvordan de lokale samarbejdsudvalgs dialog, samarbejde og konkrete handlinger kan styrkes gennem partsfælles initiativer og indsatsområder.

Forhandlingsresultat

RESULTAT AF FORHANDLINGERNE OM EN FÆLLES ARBEJDSTIDSAFTALE FOR LÆRERE M.FL. I STATEN OMFATTET AF ARBEJDSTIDSREGLER, DER FØLGER AF LOV NR. 409, PÅ DET STATSLEGE OMRÅDE SAMT TILPASNINGER I ORGANISATIONSAFTALER OG AFTALER

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Lærernes Centralorganisation og Centralorganisation af 2010 - CO10 er enige om vedlagte forhandlingsresultat, som træder i kraft pr. 1. april 2021.

I. Bilag 1 – Aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Aftalen har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af aftalens § 27.

II. Lokalaftaler

Gældende lokalaftaler opsiges ikke med indgåelse af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten. Den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten kan fungere i samspil med lokale aftaler, og det er op til de lokale parter at foretage eventuelle tilpasninger til lokale forhold.

III. Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at der med betegnelsen ”tillidsrepræsentant”, ”tillidsrepræsentanten” eller ”tillidsrepræsentanter” i aftalen ikke er tilsigtet en angivelse af antallet af tillidsrepræsentanter. For reglerne herom henvises til cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

IV. Spisepause

Parterne er enige om, at lærere m.fl., der omfattes af aftalen, har ret til betalt spisepause som hidtil. Aftalen ændrer således ikke på retten til betalt spisepause. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

V. Parternes bilag 2 – Tilpasninger i organisationsaftaler/aftaler

Parterne er enige om at foretage de ændringer i organisationsaftaler og aftaler, som fremgår af bilag 2. Ændringerne har virkning fra de tidspunkter, der fremgår af arbejdstidsaftalens § 27.

VI. Parternes bilag 3 – Aftale om implementering af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten

Parterne er enige om, at en fælles indsats for at implementere den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten har afgørende betydning for, at aftalen kommer godt fra start. Den fælles implementering er beskrevet i bilag 3.

VII. Afslutning og forbehold for godkendelse

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med indgåelse af aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten med tilhørende bilag er bortfaldet.

Forhandlingsresultatet er betinget af endelig godkendelse af det samlede resultat af forhandlingerne mellem skatteministeren og CFU pr. 1. april 2021. Parternes gensidige orientering om endelig godkendelse af resultatet af disse forhandlinger omfatter også endelig godkendelse af nærværende forhandlingsresultat.

København, 4. januar 2021.

Lærernes Centralorganisation
Henrik Højrup

Centralorganisation af 2010 - CO10
Henrik Højrup

Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen
Tina Feldt Jessing

AFTALE OM ARBEJDSSTID FOR LÆRERE M.FL. I STATEN

Præambel

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation (LC)/Centralorganisationen af 2010 (CO10) er enige om, at lærerne i staten udfører en opgave af stor betydning, og at de statslige skoler/institutioner er af afgørende betydning for vores samfund. Undervisning er skolens/institutionens kerneydelse. Den gode undervisning er afgørende for, at eleverne/kursisterne tilegner sig en række kundskaber og færdigheder, der har stor betydning for dem, mens de gennemfører deres uddannelse, for deres tilværelse efter endt uddannelse og for samfundet som helhed. De statslige skoler/institutioner bidrager afgørende til at fremme den enkelte elevs/kursists faglige og alsidige udvikling og demokratiske dannelse. Skolerne/Institutionerne er en vigtig del af fundamentet i vores uddannelsessystem.

Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes/kursisternes udbytte af undervisningen. Når lærerne oplever, at de har mulighed for at kunne lykkes med deres arbejde og har indflydelse på skolens/institutionens og undervisningens udvikling, har det en positiv betydning for elevernes/kursisternes udbytte af undervisningen. Et forpligtende samarbejde, der skaber gennemsikkelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skole-/institutionsledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven.

Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven.

Parterne ønsker at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid mellem leder, tillidsrepræsentant og lærere. Målet er at understøtte parternes drøftelser på skolen/institutionen om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

På centralt niveau understøtter aftalen et tæt samarbejde mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10. De centrale parter holder årlige møder med henblik på at understøtte de lokale parters drøftelser.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10, mellem ledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem det centrale niveau og skole-/institutionsniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen. Vi ønsker med aftalen at understøtte vores fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Dækningsområde

Aftalen gælder for lærere i det omfang, det fremgår af den enkelte organisationsaftale/aftale indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (herefter LC/CO10).

Cirkulærebemærkninger til § 1:

I aftalen anvendes betegnelsen "lærer" for alle ansatte, der er omfattet af aftalen. Ved betegnelsen "lærer" forstås dermed ansatte i stillingskategorierne "lærer", "børnehaveklasseleder", "faglærer", "fængselslærer" mv., således som det følger af de enkelte organisationsaftaler/aftaler.

§ 2. Ved lærere med almindelig dagarbejdstid forstås i denne aftale lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Stk. 2. Lærere med almindelig dagarbejdstid er omfattet af bestemmelserne i kap. 2a. Hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid, gælder særbestemmelserne i kap. 3.

Stk. 3. Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er omfattet af bestemmelserne i kap. 2a og særbestemmelserne i kap. 4.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Arbejdstidsaftalen skelner mellem

- a) Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og*
- b) Lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.*

Begge grupper er omfattet af fællesbestemmelser om samarbejde, jf. kap. 2, og fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen, overarbejde mv., jf. kap. 2a (§§ 6 – 18).

For lærere med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse og ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 19-22).

For andre lærere suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse og om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 23 - 26).

Det afgørende for, hvilket af de to regelsæt læreren følger, er, om arbejdstiden "normalt" er placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis uden for.

*Aftalen angiver ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for **normalt** at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.*

Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

Når der skal tages stilling til, hvilket af de to regelsæt en lærer skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dagarbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.

En lærer, der har en fast ugentlig aftenvagt, vil fx normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en lærer, der har en lørdags- eller en søndagsvagt hver 3. uge.

En lærer, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for lærere med almindelig dagarbejdstid.

I tvivlstilfælde træffes afgørelsen af ledelsen. Hvis en organisation finder, at reglerne er anvendt i strid med aftalens forudsætninger, kan spørgsmålet dog efterfølgende behandles efter de almindelige regler om behandling af faglig strid.

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan der indgås lokale aftaler, der præciserer afgrænsningerne på den enkelte arbejdsplads.

Når en lærer, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, lejlighedsvis arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, bliver den pågældende ikke omfattet af kap. 4, men får ulempegodtgørelse og weekendgodtgørelse efter kap. 3.

Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, fx fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår læreren til bestemmelserne i kap. 4.

Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, fx hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får omlagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.

Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbegrænset omlægning.

§ 3. Lokalaftaler

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Der henvises til rammeaftalen af 6. oktober mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99) samt Natpenge mv. for tjenestemænd i staten (Perst. nr. 019-06)

Stk. 2. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af protokollatet.

Stk. 3. Fravigelse af regler om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler følger af bilag 1.10 til organisationsaftalen for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler. Reglerne om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af bilaget.

Kapitel 2. Samarbejdssporet

§ 4. Samarbejde på centralt niveau

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 samarbejder om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på skoler/institutioner om erfaringer med samarbejdssporet, jf. bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

De centrale parter samarbejder med henblik på at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

§ 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau

Grundlag for ledelsens prioriteringer

Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter overordnede målsætninger for skolen/institutionen og målsætninger for lærernes undervisning og øvrige opgaver, som ledelse og lærere vil arbejde for i den kommende normperiode. På baggrund heraf drøfter ledelse og tillidsrepræsentant ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

Herudover indeholder grundlaget information om beslutninger, projekter og lignende, som er fastlagt af skolens/institutionens bestyrelse og ledelse, og den forventede andel af arbejdstid, der medgår hertil, samt eventuelle økonomiske rammebetingelser, der har konsekvenser for prioriteringer af lærernes arbejdstid i den kommende normperiode.

Ved skoler/institutioner med løbende elevoptag og/eller holddannelse flere gange i normperioden, indeholder grundlaget endvidere oplysninger om forventede holddannelser i normperioden. Ved skoler/institutioner med døgnarbejdere, indeholder grundlaget endvidere det forventede gennemsnitlige antal kosttilsynstimer.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:

Grundlaget skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til, hvordan grundlaget udformes.

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Stk. 2. Skole-/institutionsplan

Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skole-/institutionsplan, som indeholder:

- Ledelsens prioriteringer og grundlaget for prioriteringerne, jf. stk. 1,
- overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold,
- beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven,
- hvad der forstås ved individuel forberedelse samt

- antal lærere på skolen/institutionen.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2:

Klasselæreropgaven/kontaktlæreropgaven kan fordeles på flere.

Stk. 3. Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter endvidere, hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen. Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.

Stk. 4. Samarbejds møde

Målsætningerne og skole-/institutionsplanen præsenteres på et møde mellem ledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skole-/institutionsplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning. I drøftelsen indgår den fælles viden, jf. § 5, stk. 5.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:

På skoler/institutioner, som er opdelt i afdelinger og/eller fordelt på flere geografiske lokaliteter, drøfter ledelse og tillidsrepræsentant, hvordan samarbejdsmoderne gennemføres, så formålet med møderne opfyldes.

Stk. 5. Fælles viden

Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger samt erfaringer, som kan have betydning for ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage den kommende normperiode, samt principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. Ledelsen udarbejder på baggrund heraf og forud for vedtagelse af skolens/institutionens budget for det kommende år mindst én gang årligt en skriftlig opsamling på erfaringer fra den forgangne normperiode.

Tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af ledelsen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejds mødet, jf. § 5 stk. 4.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 5:

Det er forudsat, at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til at kvalificere opsamlingen, herunder med inddragelse af lærerkollegiet.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Samarbejdet i § 5 tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering og på en sådan måde, at formålet med drøftelserne muliggøres.

Skole-/Institutionsplanen bidrager til en kvalificeret drøftelse af prioriteringerne af lærernes arbejdstid samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver.

Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale alternative fremgangsmåder for at inddrage lærerne og sikre transparens i ledelsens planlægning og prioriteringer af lærernes arbejdstid.

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel institutionens arbejdsopgaver som omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver i relation til samarbejdet og øvrige opgaver.

Parterne er endvidere enige om at henlede opmærksomheden på, at de øgede krav til tillidsrepræsentanten bør medføre, at de får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f.eks. den nødvendige tid og uddannelse samt tryghed i ansættelsen.

Kapitel 2a. Fællesbestemmelser

§ 6. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 1:

Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 år, medmindre andet er aftalt.

Ved ugedage, hvor den ansatte altid har fri, forstås for dagarbejdere lørdage og søndage, og for døgnarbejdere fridage i henhold til § 24.

Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

§ 7. Deltid

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 6, og lønnen forholdsmæssigt.

§ 8. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og læreren kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 6 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1:

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

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 6, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor læreren har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie samt omsorgsdage.

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

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 4:

For lærere, der følger denne arbejdstidsaftale, beregnes pensionsbidraget med den i overenskomsten fastsatte procentsats af den forhøjede løn, og beløbet indbetales til den sædvanlige overenskomstmæssige pensionsordning.

Stk. 5. En individuel aftale om plustid kan af såvel læreren som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 5:

Efter varslets udløb vender læreren tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt for indgåelse af plustidsaftalen.

§ 9. Opgaveoversigten

Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Opgaverne skal fremgå af opgaveoversigten med en så tilstrækkelig detaljeringsgrad, at opgaveoversigten kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Mindre opgaver kan samles i mere overordnede opgavekategorier. En kategori kan være "diverse mindre opgaver på skolen". Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Stk. 2. På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til undervisning, estimeret tid til individuel forberedelse, samlet estimeret tid til opgaver der planlægges indholdsmæssigt senere på året samt estimeret tid til opgaver, som ledelsen skønner til mindst 60 timer.

Cirkulærebemærkninger § 9, stk. 2:

Den estimerede tid på opgaveoversigten er vejledende. Det er ikke hensigten, at opgaveoversigten skal føre til et utilsigtet timetælleri.

Ved skoler/institutioner med løbende elevoptag og/eller holddannelse flere gange i normperioden anføres ligesom for de øvrige skoler/institutioner den planlagte tid til undervisning for hele normperioden.

Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for, om læreren er deltidsbeskæftiget, har nedsat tid som følge af aldersreduktion, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner. For deltidsbeskæftigede mv. drøftes endvidere den pågældendes deltagelse i fælles aktiviteter, møder, teamsamarbejde mv.

Stk. 3. Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 3:

Såfremt der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en planlagt opgaves indhold eller omfang, henvises til § 11.

Stk. 4. Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale en anden model for udarbejdelsen af opgaveoversigten, som kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 4:

En lokal model kan tilpasses de lokale forhold på skolen og bidrage til at skabe lokalt ejerskab.

§ 10. Forberedelse

Undervisning, fælles aktiviteter og øvrige opgaver skal planlægges på en måde, som muliggør, at lærerens forberedelsestid afvikles som sammenhængende og effektiv tid.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elev-/kursistpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elev-/kursistpausen. Elev-/kursistpauser anvendes typisk til fx elev-/kursistkontakt i tilknytning til undervisningen, klargøring og oprydning, skift af undervisningslokale, akut opstået behov for forberedelse i forbindelse med vikartime, rekreative formål, kopiering, sparring med kollegaer, beskeder til forældre m.fl., gårdvagt, eller lignende.

Stk. 2. Hvis læreren oplever, at den individuelle forberedelsestid reduceres, har læreren mulighed for at bede ledelsen om at placere forberedelsestiden. Den placerede individuelle forberedelsestid kan kun i særlige tilfælde, som følge af uforudset, akut opstået behov, anvendes til andre formål.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:

Det er ledelsens ansvar i samarbejde med læreren, at lærerens forberedelsestid ikke nedprioriteres og forsvinder i løbet af normperioden.

§ 11. Ændringer i løbet af normperioden

Hvis der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, beslutter lederen efter dialog med læreren, hvilken konsekvens den nye opgave/ændringen af opgaven har for lærerens samlede opgaver.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 1:

Ledelsen kan fx beslutte at ned- eller bortprioritere opgaver, at justere måden hvorpå opgaver løses, at opgaver omfordeles til andre lærere, at lærerens nye samlede opgaver, i forbindelse med opgørelse af lærerens arbejdstid ved normperiodens udløb, vil kunne medføre overtid, hvis der ikke sker ændringer senere i perioden. I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Varetagelse af undervisning på et undervisningshold, som forudsætter fornyet planlægning og/eller forberedelse, kan udgøre en større ændring. Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten.

Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.

§ 12. Nyansatte lærere

Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyansatte med henblik på at understøtte nyansattes mulighed for at få en god start på lærerlivet. Nyansatte lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 1:

Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyansattes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for, at nyansatte kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til læreropgaverne herunder undervisningsopgaven, eventuelt forældresamarbejde, inklusion, samarbejde med øvrige personalegrupper samt andre opgaver, der understøtter lærerarbejdet.

§ 13. Ansatte, der er fyldt 60 år

For lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren fylder 60 år, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede, hvis de anmoder om det, jf. dog stk. 4-6. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 13, stk. 1:

For lærere omfattet af Organisationsaftale for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler, kan det aftales, at disse timer eller dele heraf kan indsættes i timebanken, dog uden tillæg af 50 pct.

Stk. 2. Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor læreren fylder 60 år.

Stk. 3. Der kan ikke gives overarbejdsbetaling i de normperioder, hvor arbejdstiden er nedsat. Hvis normen overskrides, afspadsres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Stk. 4. For følgende lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren fylder 60 år og anmoder herom, medregnes der 21 minutter i arbejdstiden pr. times undervisning:

- Lærere omfattet af Organisationsaftale for lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning samt
- virksomhedsoverdragede lærere m.fl. fra almen voksenuddannelse til forberedende grunduddannelse, jf. § 12 til bilag 2 i Organisationsaftale for lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

Stk. 5. For lærere omfattet af Organisationsaftale for Fængselslærere m.fl., der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder, at når læreren er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 170 timer årligt. Undervisningstimetallet i bestemmelsen om godtgørelse for undervisning ud over 750 timer, jf. § 11 stk. 1, i organisationsaftalen, nedsættes med 170 timer.

Stk. 6. Følgende lærere er ikke omfattet af stk. 1-5:

- Organisationsaftale for Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler),
- Organisationsaftale for Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.,
- Organisationsaftale for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT),

- Organisationsaftale for Lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU) bortset fra virksomhedsoverdragede lærere fra almen voksenuddannelse omfattet af stk. 4 samt virksomhedsoverdragede lærere fra institutioner for erhvervsrettet uddannelse (undtaget SOSU-skoler) samt
- Organisationsaftale for Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

§ 13 a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år

Lærere har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren har fortsat fuld pensionsindbetaling i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

§ 14. Opgørelse af arbejdstiden

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunkt for arbejdstiden. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 1:

I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler den praktiske håndtering af, hvordan eventuel selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2. Håndteringen kan fx ske ved, at læreren registrerer arbejdstiden eller at læreren på forhånd meddeler, hvornår timerne præsteres. Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdet, fx tilfældig forlængelse af et forældremøde eller en akut opstået opgave i forbindelse med en elev, indgår i opgørelsen.

2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, læreren skulle have arbejdet den pågældende dag.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 2:

I det antal arbejdstimer, som læreren skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden. Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

3. Afviklede feriedage medregnes.
4. Sognehelligdage, bortset fra sognehelligdage, der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri, jf. § 6, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsering, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 13.
7. Med mindre andet aftales lokalt, gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn for lærere ansat ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner omfattet af denne arbejdstidsaftale gælder det, at lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 12 arbejdstimer og 12 timers rådighedstjeneste pr. døgn.

Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer rådighedstjeneste for frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler samt institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU).

For øvrige skoler/institutioner medregnes først op til 12 arbejdstimer og herefter medregnes op til 12 timer rådighedstjeneste.

Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1, nr. 7:

Ved indgåelsen af lokale aftaler tages der hensyn til lejrskolen/ studieturens formål og længde samt elevsammensætningen.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgns begyndelse kl. 00.00.

Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten.

Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 7 ikke efter nr. 8.

8. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 8:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgn, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

9. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 9:

Ved "tilkald" forstås, at læreren skal møde op på arbejdsstedet.

10. Arbejdstimer, der er medgået til aftalt frikøb til organisationsarbejde, medregnes.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1, nr. 10:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

Stk. 2. Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af normperioden foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 5 kalenderdage à 7,4 timer pr. uge i ansættelsesperioden.

Stk. 3. Lærere på frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler mv., der skal gennemføre mundtlige udtræksprøver som eksaminator og censor ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, kan afregnes for opgaven på to måder:

- a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1.
- b) Efter aftale mellem leder og lærer kan opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 267,31 kr. (31/3 2012-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension.

Stk. 4. Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid mindst ved udgangen af hver 3. måned.

§ 15. Overarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 6 og § 14, stk. 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 8, stk. 4, (plustid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationstillæg på udbetalings tidspunktet.

§ 16. Afspadsering

Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:

Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid. Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den forstkommende lønudbetaling.

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

§ 17. Tillæg for delt tjeneste

For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 61,22 kr. pr. gang (31/3 2012-niveau).

Stk. 2. Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 6,59 kr. pr. time (31/3 2012-niveau) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3. Der kan ikke samtidig med tillæg for delt tjeneste ydes tillæg efter § 3 i aftale om natpenge mv. for ansatte i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 17:

Ved beregningen af den delte tjenestes samlede varighed medregnes mellemliggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11 timer.

§ 18. Planlægning, hviletid og fridøgn

For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 1:

Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren.

Stk. 2. Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.

Stk. 3. Der er endvidere indgået aftale om dispensation fra reglerne om hviletid/fridøgn for efterskoler, jf. bilag 1.10 til organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler, efterskoler og frie fagskoler. Dette bilag finder anvendelse i stedet for protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere ved efterskoler.

Kapitel 3. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid

§ 19. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, inden for den daglige arbejdstid kl. 7.30-17.00. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet. På skoler, hvor dele af undervisningstiden normalt ligger uden for 7.30-17.00, kan arbejdet dog tilrettelægges i overensstemmelse med skolens åbningstid.

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:

Skoler, hvor dele af undervisningstiden normalt ligger uden for 7.30 – 17.00, er fx aftenundervisning ved voksenuddannelserne og AMU-aktiviteter.

Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning.

Stk. 2. Ændringer i den planlagte arbejdstid uden for tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten. Ledelsen kan undtagelsesvis med et kortere varsel beslutte at ændre den planlagte arbejdstid, således at starttidspunktet er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30.

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 2:

Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske.

§ 20. Ulempegodtgørelse

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på sønehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg, dog mindst 32,77 kr. (grundbeløb 31. marts 2012).

Stk. 2. Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og læreren konverteres til afspadsering.

Stk. 3. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Stk. 4. Lærere, som ydes ulempegodtgørelse eller tilsvarende ydelser i henhold til andre aftaler, ydes ikke ulempegodtgørelse efter denne bestemmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:

Lærere efter denne bestemmelse er lærere, som er omfattet af Organisationsaftalen for lærere m.fl. på forberedende grunduddannelse (FGU).

Cirkulærebemærkninger til § 20:

Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:

Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen).

Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.

Sønehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24.

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.

Der ydes således også tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.

Tillægget efter § 20 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 21.

Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkommende lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.

§ 21. Weekendgodtgørelse

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 14.

Stk. 3. Der ydes herudover tillæg efter § 20.

Stk. 4. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 21:

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt overarbejde eller en deltidsbeskæftiget lærers ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel for som efter den pågældende weekend eller sønehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14.

Hvis afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 20 og weekendgodtgørelse efter § 21.

§ 22. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv.

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 163,64 kr. (31/3 2012-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 20.

Stk. 2. Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 372,20 kr. (31/3 2012-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 20, og weekendgodtgørelse, jf. § 21.

Kapitel 4. Særbestemmelser for lærere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for almindelig dagarbejdstid

§ 23. Arbejdets tilrettelæggelse

Fastlæggelsen af arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt placering af fridage, jf. § 24, meddeles læreren 4 uger forud for hver 3 måneders periode. Sker der ændringer, skal læreren orienteres så tidligt som muligt og normalt ikke med et varsel på mindre end 96 timer. Såfremt det sker med mindre end 96 timer, medregnes 1/3 arbejdstime pr. omlagt time i arbejdstidsopgørelsen.

Cirkulærebemærkning til § 23:

Det er forudsat at ledelsen tager hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning. Med formulering "skæv arbejdsbelastning" menes skæv arbejdsbelastning hen over normperioden og således ikke arbejde på skæve tidspunkter af døgnet.

§ 24. Fridage

Læreren har ret til mindst 26 fridage i hver 3 måneders periode. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor læreren i forvejen altid har fri.

Stk. 2. En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Stk. 3. Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 4. Arbejdstiden tilrettelægges sådan, at læreren så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

Stk. 5. Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helligdage.

Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 5:

Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helligdagsfrihed forholdsmæssigt.

Søn- og helligdage, der falder i ferie- eller sygefraværsperioder, medregnes ved opgørelsen af de 30 dage.

Cirkulærebemærkninger til § 24:

Ud over fridage efter § 24 kan der forekomme dage, hvor læreren holder fri på grund af afspadsering, samt dage, hvor læreren ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end en gennemsnitlig arbejdsdag.

Bestemmelserne om fridages længde, placering, inddragelse mv. gælder ikke for sådanne arbejdsfri dage.

§ 25. Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Godtgørelsen beregnes dog på grundlag af mindst 6 timer for hver mistet fridag.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 14.

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 1 og 2:

Uanset arbejdets faktiske varighed ydes der godtgørelse for mindst 6 timer for hver fridag, der inddrages, dvs. mindst 9 timers afspadsering eller løn for 9 timer.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den inddragne fridag (omlægning af tjenesten).

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14, nr. 2.

Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Stk. 3. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 72 timer i forvejen.

Stk. 4. Hvis læreren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 3 og 4:

Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Cirkulærebemærkninger til § 25:

Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid

§ 26. Ulempegodtgørelse

For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsering.

Stk. 2. Ved aften- og natjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes dog 3 timers afspadsering for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.

Stk. 3. Regnskabet over optjent afspadsering opgøres ved normperiodens udløb.

Stk. 4. Hvis den optjente afspadsering ikke er afviklet senest 6 måneder efter normperiodens udløb, godtgøres timerne med overarbejdsbetaling.

Stk. 5. Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Stk. 6. Lærere, som ydes ulempegodtgørelse eller tilsvarende ydelser i henhold til andre aftaler, ydes ikke ulempegodtgørelse efter denne bestemmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 24, stk. 6:

Lærere efter denne bestemmelse er lærere, som er omfattet af Organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler eller Organisationsaftalen for lærere m.fl. på forberedende grunduddannelse (FGU).

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

For skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. januar 2022, jf. dog stk. 2 og 5.

Stk. 2. Følgende bestemmelser gælder fra 1. oktober 2021 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra kalenderåret 2022:

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. kalenderåret 2022
- § 9. Opgaveoversigten ift. kalenderåret 2022
- § 10. Forberedelse ift. kalenderåret 2022.
- § 12. Nyansatte lærere ift. kalenderåret 2022.
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid ift. kalenderåret 2022.
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse ift. kalenderåret 2022.

Stk. 3. For skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, gælder aftalen fra 1. august 2022, jf. dog stk. 4 og 5.

Stk. 4. Følgende bestemmelser gælder fra 1. januar 2022 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra skoleåret 2022/2023:

- § 5. Samarbejde på skole-/institutionsniveau ift. skoleåret 2022/2023.
- § 9. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2022/2023.
- § 10. Forberedelse ift. skoleåret 2022/2023.
- § 12. Nyansatte lærere ift. skoleåret 2022/2023.
- § 18. Tilrettelæggelse af den daglige arbejdstid ift. skoleåret 2022/2023.
- §§ 19 og 23. Arbejdets tilrettelæggelse ift. skoleåret 2022/2023.

Stk. 5. § 13a om ret til nedsat arbejdstid fra 60 år gælder fra 1. august 2021 for skoler/institutioner, der følger skoleåret som normperiode, og fra 1. januar 2022 for skoler/institutioner, der følger kalenderåret som normperiode.

Stk. 6. Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX.¹

¹ Parterne er enige om, at aftalen tidligst kan opsiges ved den førstkommende overenskomstfornyelse efter OK21.

BILAG TIL FORLIG MELLEM SKATTEMINISTEREN OG CFU

Bilag L

København, [dato].

Lærernes Centralorganisation

Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen

Centralorganisation af 2010 - CO10

RADGIVNINGSMULIGHED

Det frie skoleområde (frie grundskoler, efterskoler, frie fagskoler)

1.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen anmode den relevante skoleforening og den faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. På efterskoleområdet kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen eller hver for sig anmode Børne- og Undervisningsministeriet og den faglige organisation om i fællesskab at yde bistand til at forbedre samarbejdet. En mulig løsning er, at parterne sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

2.

I tilfælde af, at bistand jf. pkt. 1. ikke har ført til, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer, eller der ikke har kunnet opnås enighed om at søge bistand, kan ledelse eller tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode de centrale parter om fælles rådgivning til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

Cirkulærebemærkninger:

Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.

Erhvervsskoler mv., SOSU, FGU, AMU, VUC

1.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse eller tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode Børne- og Undervisningsministeriet og den relevante faglige organisation om i fællesskab at yde

bistand til at forbedre samarbejdet. En mulig løsning er, at parterne sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

2.

I tilfælde af, at bistand jf. pkt. 1. ikke har ført til, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode de centrale parter om fælles rådgivning til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

Cirkulærebemærkninger:

Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parter inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.

Øvrige områder (Danske Røde Kors Asylafdelinger, fængselslærere og lærere ved SKT)

I tilfælde af at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant hver for sig eller sammen anmode om rådgivning hos de centrale parter til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser. En mulig løsning er, at de centrale parter sammen forpligter ledelse og tillidsrepræsentant til at anvende et procesværktøj.

Cirkulærebemærkninger:

Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parter inspiration fra erfaringer på skoler/institutioner, hvor samarbejdet anses for velfungerende.

BILAG 3

AFTALE OM VISSE ASPEKTER I FORBINDELSE MED TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden som ændret ved Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 aftales følgende:

Anvendelsesområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Aftalens bestemmelser finder anvendelse, i det omfang der ikke i de enkelte kollektive aftaler, overenskomster mv. er fastsat regler, der som minimum giver de ansatte tilsvarende rettigheder.

Stk. 3. Aftalen finder ikke anvendelse, hvis der i særlovgivningen eller i bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

Stk. 4. Aftalen finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler herimod, jf. artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet samt artikel 1, stk. 3, i arbejdstidsdirektivet.

Stk. 5. Aftalen finder ikke anvendelse på mobile ansatte, jf. § 2, nr. 5, som er omfattet af forordning (EØF) 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport.

Definition af aftalens begreber

§ 2. I denne aftale defineres:

1. "arbejdstid" som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden
2. "hviletid" som det tidsrum, der ikke er arbejdstid
3. "natperioden" som tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
4. "natarbejder" som en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder
5. "mobil ansat" som en ansat, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en institution, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

Daglig og ugentlig hviletid

§ 3. Den daglige og ugentlige hviletid fremgår af arbejdsmiljølovgivningen samt af de aftaler om hviletid og fridøgn, der indgås i tilknytning hertil.

Pauser

§ 4. En ansat, hvis daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang og med en sådan placering inden for arbejdsdagen, at formålet med pausen tilgodeses.

~~Stk.~~ 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

Ugentlig arbejdstid

§ 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid reguleres af de enkelte overenskomster, aftaler mv.

Stk. 2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.

Natarbejde

§ 6. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit beregnet over en periode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

Stk. 2. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode, i hvilken de udfører natarbejde.

Stk. 3. Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

Stk. 4. Natarbejdere, der har helbredsproblemer, som påviseligt skyldes natarbejdet, skal i videst muligt omfang overføres til passende dagarbejde.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ansatte.

Fravigelser fra aftalens bestemmelser

§ 7. Vedkommende ministerium, styrelse eller institution kan efter aftale med de(n) pågældende personaleorganisation(er) eller disses lokale repræsentanter fravige aftalens bestemmelser inden for de rammer, der er fastsat i artikel 17 i direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om fravigelser af den i stk. 1 nævnte karakter, kan spørgsmålet, hvis en af parterne måtte ønske det, henvises til forhandling mellem Finansministeriet og den/de berørte centralorganisation(er).

Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Aftalen træder i kraft den 31. juli 2003. Samtidig ophæves aftale af 21. oktober 1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april.

København, den 18. juli 2003

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Svend M. Christensen

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation

E.B.

M. Skovgaard

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Dorte Sølling

SAMARBEJDE PÅ CENTRALT NIVEAU, JF. § 4

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 samarbejder, jf. aftalens § 4, om at indhente fælles viden fra ledelser og tillidsrepræsentanter på institutioner/skoler om erfaringer med samarbejdssporet.

De centrale parter samarbejder med henblik på at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Den indhentede fælles viden danner grundlag for årlige drøftelser mellem parterne på centralt niveau om erfaringer med samarbejdssporet på tværs af skoler/institutioner inden for de respektive skoleformer omfattet af aftalen, jf. afsnit A nedenfor.

Den indhentede fælles viden understøtter endvidere de centrale parter rolle i rådgivningssporet, jf. bilag 2.

De centrale parter indhenter fælles viden fra skoler/institutioner ved gennemførelse af i alt tre surveys, jf. neden for afsnit B.

A. Drøftelser mellem de centrale parter

Skatteministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10 afholder årligt et antal møder med henblik på at drøfte erfaringer med samarbejdssporet på skoler/institutioner inden for samme eller sammenlignelige områder/skoleformer. På grundlag af den indhentede fælles viden drøfter parterne, hvordan arbejdstidsaftalen understøtter det lokale samarbejde, og om aftalen opfylder sit formål i relation til at understøtte de lokale parter drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Parterne holder mindst et årligt møde med henblik på at drøfte erfaringer med samarbejdssporet på følgende skoleformer/områder:

- Det frie skoleområde,

- Erhvervsskoleområdet, herunder forsvarets civile faglærere, fængselslærere, lærere ved SKT samt AMU
- FGU
- VUC
- SOSU
- Lærere og børnehaveklasseledere ved Dansk Røde Kors Asylafdeling

De centrale parter aftaler de nærmere rammer for drøftelserne, herunder deltagerkredsen, idet sigtet også er at udveksle og drøfte erfaringer med samarbejdssporet inden for skole-/institutionsformerne.

B. Indhentning af fælles viden

De centrale parter gennemfører i fællesskab surveys (spørgeskemaundersøgelse) med henblik på at indhente fælles viden om erfaringer med samarbejdssporet på tværs af skoler/institutioner og skoleformer.

Gennemførelse af surveys bidrager endvidere til at understøtte, at ledelse og tillidsrepræsentant på den enkelte skole/institution sammen forholder sig til, hvordan arbejdstidsaftalen bidrager til kvalificerede lokale drøftelser om ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.

Der udarbejdes en fælles survey, som stiles til ledelse og tillidsrepræsentant på skolerne/institutionerne med opfordring til at indsende en fælles besvarelse. Besvarelsesne indsendes til de centrale parter efter nærmere fastlagte bestemmelser.

Parterne er enige om, at de fælles surveys på skole-/institutionsniveau til brug for de centrale parter fokuserer på, hvordan ledelse og tillidsrepræsentant vurderer, at samarbejdet har fungeret i forhold til de elementer af samarbejdssporet, som er indeholdt i aftalens § 5, herunder hvordan formålet med samarbejdet vurderes at være opfyldt.

Parterne udarbejder i fællesskab de konkrete spørgsmål til brug i surveyen: Spørgsmålene baseres på følgende tematiske indholdselementer:

- 1) Hvorvidt de lokale parter oplever, at de enkelte elementer i samarbejdssporet bidrager til kvalificerede drøftelser af ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid:
 - Grundlaget for ledelsens prioriteringer,
 - Skole-/institutionsplanen
 - Samarbejds mødet
 - Indhentelse af fælles viden og erfaringer
- 2) Hvorvidt samarbejdssporet skaber transparens i planlægningen og opgavefordelingen samt i forhold til ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid.
- 3) Hvorvidt de enkelte elementer i samarbejdssporet har givet lærerne et indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid og bidraget til balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.
- 4) Hvorvidt drøftelserne i samarbejdssporet har understøttet sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.
- 5) Hvorvidt opgaveoversigten har bidraget til at understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver.
- 6) Hvorvidt det på skoler/institutioner, som er opdelt i afdelinger og/eller på flere geografiske lokaliteter, er lykkedes at tilrettelægge samarbejdet herunder afholdelse af samarbejds mødet på en sådan måde, som opfylder formålet med samarbejdssporet.
- 7) Hvorvidt de lokale parter har anvendt de procesværktøjer, der er udarbejdet af de centrale parter.

Spørgeskemaet til brug for surveyen indledes med grunddata herunder om skoleform, skole/institution (anonymiseres)

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen indsamler og opbevarer data.

Tidsmæssig placering af surveys

Medmindre andet aftales mellem parterne gennemføres der tre surveys som følger:

Der gennemføres en første survey medio 2023, med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægning af skoleåret 2022/2023 og 2023/2024 hhv. kalenderåret 2023 fsva. de skoler/institutioner, som anvender

kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra de første hele gennemløb af årshjulet - som grundlag for rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

Der gennemføres en anden survey primo 2025 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægningen af skoleåret 2024/2025 hhv. kalenderårene 2024 og 2025 fsva. de skoler/institutioner som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet begyndende fastlagt lokal praksis for samarbejdet).*

Der gennemføres en tredje survey medio 2026 med henblik på opsamling af viden og erfaringer med samarbejdssporet i forbindelse med planlægning af skoleåret 2025/2026 og 2026/2027 hhv. kalenderåret 2026 fsva. de skoler/institutioner, som anvender kalenderåret som normperiode. *(Erfaringer fra gennemløb af årshjul efter forventet fastlagt lokal praksis for samarbejdet baseret på indhentede erfaringer fra tidligere år - som grundlag for rådgivningssporet og erfaringsudveksling).*

PROTOKOLLAT 1. HVILETID OG FRIDØGN

Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. normperiode for den enkelte lærer. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. normperiode.

Stk. 2. Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.

Stk. 3. Der kan højst være op til 10 døgn mellem 2 fridøgn. Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 4. Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Cirkulærebemærkninger til protokollat 1:

Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 2.

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til læreren ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

IMPLEMENTERING AF AFTALE OM ARBEJDSSTID FOR LÆRERE M.FL. I STATEN 2021

Baggrund og formål

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation (LC) og Centralorganisationen af 2010 (CO10) har ved overenskomstforhandlingerne i 2021 indgået en ny central arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten.

Parterne ønsker med aftalen at understøtte den fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt samarbejde mellem de centrale parter og mellem ledelse og tillidsrepræsentanter på alle skoler/uddannelsesinstitutioner på statens område.

Det er et særligt mål at fremme og understøtte en samarbejdskultur på skoler/uddannelsesinstitutioner, som er omfattet af aftalen.

Parterne er enige om at understøtte de lokale parters drøftelser om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse

Overenskomstparterne understøtter i fællesskab implementeringen af den nye aftale, herunder ift. de forpligtende samarbejder.

Målgruppe

Målgruppen for implementeringen er skoleledere og tillidsrepræsentanter på skoler/uddannelsesinstitutioner i staten, hvor aftalen gælder.

Succeskriterier

Succeskriterierne for implementeringen er:

At så vidt muligt skole-/institutionsledere og tillidsrepræsentanter på alle skoler/uddannelsesinstitutioner i staten, hvor aftalen gælder:

- Har deltaget i de centrale parter fælles kick off om overgang til den nye arbejdstidsaftale.
- Finder, at de er orienterede om bestemmelserne om det lokale samarbejde og øvrige bestemmelser i aftalen
- Finder, at de kan få vejledning og rådgivning om den nye arbejdstidsaftale fra de centrale parter, herunder om samarbejdssporet

Implementering og organisering

Styringen af implementeringsindsatsen varetages af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation og CO10 med inddragelse af relevante interessenter på de enkelte skoleområder.

Parterne vil i fællesskab:

- Udarbejde fælles procesværktøjer/skabeloner til anvendelse på skolerne og i rådgivningsmuligheden, årshjul for samarbejdssporet og skoleplanen. Via en landsdækkende møderække orienteres skole-/institutionsledere og tillidsrepræsentanter om indhold i og intentioner med aftalen. Parterne vil som led heri blandt andet informere om følgende temaer:
 - Indgåelse af den centrale arbejdstidsaftale ændrer ikke på organisationsaftalernes bestemmelser om arbejdstidens tilrettelæggelse i dagtimerne mv.
 - Eksempler på økonomiske rammebetingelser, der indgår i grundlaget for ledelsens prioriteringer.
 - Skoler/institutioner, som har holddannelser flere gange i løbet af normperioden, er fx skoler/institutioner som udbyder SOSU, VUC og AMU.
 - I relation til bestemmelsen om, at den årlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede udgør 1924 timer, inkl. ferie og søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage der falder på ugedage, hvor den ansatte altid har fri, tydeliggøres, at en ikke-anvendt arbejdsdag (en såkaldt "0-dag") ikke er en dag, hvor den ansatte altid har fri.

- Nedsætte et fortolkningsudvalg, der består af repræsentanter fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation og CO10, som har til opgave at afklare de lokale parter eventuelle fortolkningsspørgsmål.
- Parterne iværksætter arbejdet med implementeringen umiddelbart efter afstemningsresultatet af OK21.

Finansieringen sker ved brug af restpuljemidler.

BILAG 2. TIL RESULTATPAPIR ORGANISATIONSÅFТАLEÆNDRINGER MV. SOM FØLGE AF ÅFТАLE OM ARBEJ DSTID FOR LÆRERE M.FL. I STATEN

Parterne er enige om en ny arbejdstidsaftale for lærere m.fl. i staten. Som følge af aftalen foretages følgende ændringer i organisationsaftaler og arbejdstidsprotokollater:

- **Organisationsaftale af 4. marts 2020 for Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler**
 - § 15. Arbejdstid (for lærere og børnehaveklasseledere): Bestemmelsen suppleres af en henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1.9 Aftale om hviletid og fridøgn for lærere m.fl. ved frie grundskoler, bortset fra skoler med kostafdeling udgår
- **Protokollater af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler**
 - Bilag B § 2 (arbejdstid) stk. 1-2 og 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag B § 3 om særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - Bilag B § 4. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag C og D udgår
- **Protokollater af 4. marts 2020 om Arbejdstid mv. for lærere ved efterskoler samt frie fagskoler**
 - § 5. Arbejdstid stk. 1-4 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - § 6. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - § 7. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag C og D udgår
- **Organisationsaftale af 11. december 2019 for Lærere, børnehaveklasseledere, skoleledere og undervisningskonsulenter i Dansk Røde Kors Asylafdeling**

- § 13. Arbejdstid (for lærere og børnehaveklasseledere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
- Bilag 1a og 1b udgår
- **Aftale af 9. juli 2019 om Arbejdstid for lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse**
 - Bilag 1, § 2. Arbejdstid (for lærere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - § 4 med særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år udgår
 - § 6 Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Lærere ved arbejdsmarkedsuddannelserne mv.**
 - § 12. Arbejdstid (for lærere) stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 2. december 2019 for Ledere og lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder SOSU-skoler)**
 - § 8. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Aftale af 9. juli 2019 om løn- og ansættelsesvilkår for Forsvarets civile faglærere**
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)**

- § 10 stk. 1-2 og 5-6. Arbejdstid (for lærere) udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Faglærere ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)**
 - § 12. Arbejdstid (for lærere), stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - § 14. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år udgår
 - § 16 Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 9. juli 2019 for Lærere m.fl. ved almen voksenuddannelse, forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning**
 - § 6. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten
 - § 8. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - § 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af 1. juli 2019 om Lærere m.fl. ved institutioner for forberedende grunduddannelse (FGU)**
 - § 7. Arbejdstid for lærere, stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - Bilag 1a og 1b udgår
- **Organisationsaftale af den 20. november 2020 for Fængselslærere m.fl.**
 - § 7. Arbejdstid (for lærere), stk. 1-2 og stk. 4-5 udgår og erstattes af en ny stk. 1 med henvisning til Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.
 - § 8. Særlig regel for ansatte, der er fyldt 60 år udgår
 - § 10. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år udgår

- **Aftale af 7. august 1997 Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for lærere på Christiansø.**
- **Aftale af 18. juni 2001 om arbejdstidsregler for ledere og lærere på Christiansø Skole**
 - § 4 om normeringsaftale og totalakkord opdateres.