

AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
ERGOTERAPEUTFORENINGEN
DANSKE FYSIOTERAPEUTER
ØKONOMAFORENINGEN
FARMAKONOMFORENINGEN
DANSK TANDPLEJERFORENING
DANSK SOCIALRÅDGIVER-
FORENING

Overenskomst
for
lærere ved skoler
for de grundlæggende
social- og sundhedsuddannelser

1999

32.11.2
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
§ 2. ANSÆTTELSE.....	5
§ 3. LØN.....	5
4. GRUNDLØN.....	7
§ 5. FUNKTIONSLØN.....	7
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN.....	9
§ 7. RESULTATLØN.....	10
§ 8. FORHANDLINGSPROCEDURE.....	10
§ 9. OPSIGELSE OG OPHØR AF AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN.....	11
§ 10. RETS- OG INTERESSETVISTER.....	12
§ 11. PENSION.....	13
§ 12. LØNUDBETALING.....	16
§ 13. DECENTRALE LØNINSTRUMENTER M.V.....	16
§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING OG CENSORVIRKSOMHED ..	17
§ 15. FUNKTION.....	17
§ 16. TJENESTEDRAGT.....	17
§ 17. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.....	17
§ 18. ARBEJDSOPGAVER.....	18
§ 19. TJENESTETILRETTELÆGGELSE.....	20
§ 20. ARBEJDSTID.....	21
§ 21. OVERARBEJDE.....	24
§ 22. ARBEJDSTIDSBESTEMTE TILLÆG.....	24

§ 23. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LÆRERE MED NEDSAT ARBEJDSTID	25
§ 24. LOKALAFtaler.....	25
§ 25. TJENESTEREJSER.....	27
§ 26. SYGDOM	27
§ 27. FERIE.....	29
§ 28. FERIEFRIDAGSTIMER	29
§ 29. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	30
§ 30. BARNs 1. SYGEDAG	30
§ 31. VÆRNEPLIGT	31
§ 32. TJENESTEFRIHED.....	31
§ 33. MEDINDFLYDELSE	31
§ 34. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING	32
§ 35. OPSIGELSE.....	32
§ 36. EFTERLØN	34
§ 37. OVERGANGSBESTEMMELSER.....	34
§ 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	34
 BILAG 1. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (VEDRØRER SYGEPLEJELÆRERE).....	 39
 BILAG 2. BESTEMMELSER GÆLDENDE I PERIODEN FRA DEN 1. APRIL 1999 TIL DEN 31. MARTS 2000	 40

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter lærere der beskæftiges ved skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser i amterne som er omfattet af de underskrivende organisationers forhandlingsret.

Stk. 2.

Inden for Københavns Kommunes og Frederiksberg Kommunes område omfatter overenskomsten lærere under Dansk Sygeplejeråds, Ergoterapeutforeningens og Danske Fysioterapeuters forhandlingsområde.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke skoleledere, souschefer/stedfortrædere, viceskoleledere uden souscheffunktion og afdelingsledere.

§ 2. ANSÆTTELSE

Den ansatte modtager ansættelsesbrev i henhold til aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.21.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

§ 3. LØN

BEMÆRKNINGER:

§§ 3-6 og 8-10 træder først i kraft den 1. april 2000, jf. § 38 vedrørende ikrafttræden samt bilag 2, som indeholder de bestemmelser, der alene gælder perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000.

Stk. 1.

Lønsystemet består af fire elementer: Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst. Herudover aftales lønnen decentralt i de enkelte amter/kommuner efter reglerne i § 8.

Aftale om lønninger for (amts)kommunalt ansatte gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 21.03.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder. Rammeaftalen har virkning fra den 1. januar 2001.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.28.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Til deltidsansatte udbetales grundløn og løn i henhold til §§ 4-6 i forhold til den nedsatte arbejdstid. Kvalifikations- og funktionsløn gives som tillæg eller ved indplacering på et trin i løntrinsskalaen.

Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Overarbejde beregnes på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

Som led i forhandlinger om decentrale aftaler om kvalifikationsløn og funktionsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke indsatsområder i forhold til efter- og videreuddannelse, herunder overveje behovet for uddannelsesplanlægning for den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at de ansatte gennem videre- og efteruddannelse og lignende efter amtets/kommunens behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

4. GRUNDLØN

Grundlønnen er fastsat til løntrin 30.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

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

Varetagelse af studievejledningsfunktioner.

Varetagelse af særlige pædagogiske opgaver, hvilket kan være opgaver som kræver specifik faglig eller specialpædagogisk indsigt.

Varetagelse af særlige planlægnings- og koordineringsopgaver.

Arbejdsopgaver, der placeres på særlige tidspunkter, kan eventuelt begrunde ydelse af tillæg herfor.

Deltagelse i udviklingsopgaver, som har betydning for fortsat højnelse af skolens faglige og pædagogiske miljø.

Varetagelse af koordinerende opgaver mellem praktikstederne og skolen (koordinatorfunktion).

Varetagelse af funktioner, udover dem, der knytter sig til de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser. Dette kan f.eks. være undervisning ved AMU-kurser.

Stk. 3.

Der kan decentralt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forudsat fastsat funktionsløn, jf. overenskomstens § 8, stk. 2 om forhåndsftaler.

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer (uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.

Stk. 2.

Lærere, der har opnået sammenlagt 6 års beskæftigelse som underviser ved en skole for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, indplaceres på løntrin 33.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af relevant erfaring eller kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet på grundlag af grunduddannelsen og som underviser.

Desuden kan der på grundlag af gennemførte faglige, pædagogiske eller andre relevante kurser og uddannelsesaktiviteter aftales kvalifikationsløn.

Endelig kan der aftales kvalifikationsløn til ansatte, som har erfaring fra projektarbejde, udviklings- og forskningsopgaver, og fra arbejde med informations-teknologi.

§ 7. RESULTATLØN

Aftale om resultatløns gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.14.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Resultatløn baseres på opfyldelsen af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvalitativ eller kvantitativ karakter.

§ 8. FORHANDLINGSPROCEDURE

Stk. 1.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne overenskomst kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af organisationen (den forhandlingsberettigede organisation).

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

Såvel amtet/kommunen som organisationen har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationens forhandlingsret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

Stk. 4.

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn, og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen derfor.

Stk. 5.

Der henvises i øvrigt til Aftale om nye løndannelse.

§ 9. OPSIGELSE OG OPHØR AF AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Decentrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i decentrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.

Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Et eksempel kan være stillings skift inden for amtet til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 10. RETS- OG INTERESSETVISTER

Stk. 1.
Retstvister.

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til §§ 5-6 behandles efter reglerne i pågældende organisations hovedaftale.

Stk. 2.
Interessetvister.

- a. **I det amt/den kommune, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.**
- b. **Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.**
- c. **Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune og organisationen. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.**

§ 11. PENSION

Stk. 1.
Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til følgende pensionskasser:

Personalekategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker	Pensionskassen for Sygeplejersker

Bioanalytikere	Pensionskassen for Bioanalytikere
Ergoterapeuter Fysioterapeuter	Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter
Økonomaer/køkkenledere/ assistenter/kliniske diætister	Pensionskassen for Økonomaer
Socialrådgivere	Pensionskassen for Socialrådgivere
Farmakonomer	Pensionskassen for Farmakonomer
Tandplejere	PFA-Pension

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med organisationen skal det henstilles, at institutionerne, i de tilfælde hvor en lærer fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

Stk. 2.

Pensionsbidragene udgør:

Gruppe	Arbejdsgi- verbidrag	Egetbidrag	Opskriv- ningsbrøk
Sygeplejersker (inden for Amtsrådsforeningens om- råde), ergoterapeuter, fy- sioterapeuter, farmako- nomer indtil den 31. marts 2000	10%	5%	100/95
Øvrige (herunder sygeple- jersker inden for Køben- havns og Frederiksbergs kommuners områder) ind- til den 31. marts 2000	8%	4%	100/96
Fra den 1. april 2000: Lærere	10%	5%	100/95

Beregning af pensionsbidrag for et løntrin, henholdsvis et pensionsgivende tillæg, sker på grundlag af den pensionsgivende løn på vedkommende løntrin, henholdsvis det pensionsgivende tillæg, opskrevet med de anførte brøker.

Stk. 3.

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Med virkning fra den 1. april 2000 er betalt merarbejde til deltidbeskæftigede pensionsgivende for ansatte, som i øvrigt er berettiget til pension.

Stk. 5.

Efter § 4 a i lov nr. 367 af den 10. juni 1987 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension er det aftalt, at de ansatte ikke berøres af den forhøjelse af bidragssatsen, som er gennemført ved lovens § 19, stk. 3. De ansatte berøres heller ikke af den forhøjelse af ATP-bidraget, som er gennemført ved lov nr. 1057 af den 20. december 1995. De omfattes derfor fortsat af de ATP-satser, der har været gældende siden den 1. januar 1982, jf. dog stk. 6 og 7.

BEMÆRKNINGER:

Køkkenledere med indtil 15.000 kostdage, som indtil 30. september 1997 havde stillingsbetegnelsen økonomaer, er omfattet af ovennævnte bestemmelse.

Stk. 6.

Med virkning fra den 1. januar 1996 er det aftalt, at farmakonomer og tandplejere er omfattet af den forhøjelse af ATP-bidraget, som er gennemført ved lov nr. 1057 af den 20. december 1995.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen indebærer, at det er de ATP-satser, der har været gældende siden den 1. januar 1982, der forhøjes.

Stk. 7.

Køkkenledere med indtil 15.000 kostdage og køkkenassistenter er derimod omfattet af de forhøjede ATP-satser.

§ 12. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvist bagud, og der tilstilles læreren en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 13. DECENTRALE LØNINSTRUMENTER M.V.

Protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.18.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING OG CENSORVIRKSOMHED

Lærere, der varetager timelønnet undervisning ved skolerne, uden at være ansat ved disse, honoreres efter Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

Lærere der medvirker som beskikket censor ved skolerne honoreres med timelønssats efter Finansministeriets cirkulære om censorvirksomhed.

§ 15. FUNKTION

Aftale om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 21.07.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 16. TJENESTEDRAGT

Der ydes lærere fri tjenestedragt, hvor arbejdsopgaverne betinger, at tjenestedragt anvendes.

§ 17. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.

Inden for Amtsrådsforeningens område gælder Aftale om tjeneste- og lejeboliger m.v. for ansatte omfattet af regelsættet.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 21.11.3 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Inden for Københavns Kommunes område gælder reglerne om bolig for sygeplejerskeuddannet personale, jf. overenskomsten mellem Dansk Sygeplejeråd og Københavns Kommune.

Inden for Frederiksberg Kommunes område gælder de til enhver tid for kommunens tjenestemænd fastsatte bestemmelser om tjenestebolig, jf. overenskomsten for syge- og sundhedsplejersker mellem Dansk Sygeplejeråd og Frederiksberg Kommune.

§ 18. ARBEJDSOPGAVER

Stk. 1.

Arbejdsbeskrivelse.

Lærerne varetager de opgaver, som ligger inden for skolens formål i henhold til den af fællesbestyrelsen godkendte uddannelsesordning.

Stk. 2.

Undervisning.

Ved undervisning forstås en planlagt fremadskridende og specifikt forberedt indsats, der sigter mod at tilstedeværende elever når de mål, der er sat for uddannelsen.

Lærerne underviser og medvirker ved mundtlig eksamen (som eksaminator og censor) i det eller de fag, hvorom der ved ansættelsen er truffet aftale, og i øvrigt i fag, fagområder eller emner, som læreren er kvalificeret til.

Stk. 3.

Opgaver i tilknytning til undervisningen.

Læreren varetager individuelt eller i samarbejde med andre planlægning, tilrettelæggelse, forberedelse og efterbehandling af undervisning, herunder faglig vejledning af eleverne, samt i tilknytning hertil udarbejdelse af opgaver og rettelse og bedømmelse af besvarelser. Ved faglig vejledning tænkes der på spontane, ikke-

tilrettelagte situationer, f.eks. i umiddelbar tilknytning til undervisningen.

Lærerne varetager visse administrative funktioner i forbindelse med undervisningen, f.eks. fremmødere registrering.

Lærerne medvirker ved evaluering af eleverne, herunder ved bedømmelse af egne elevers skriftlige eksamensopgaver og ved forberedelse og efterbehandling af prøver og eksamen i øvrigt af egne elever.

Lærerne følger - og medvirker eventuelt i - den pædagogiske, teoretiske og praktiske udvikling inden for den enkeltes fag, inden for uddannelsen som helhed, inden for det arbejdsområde, uddannelsen retter sig mod, samt inden for områder, der i øvrigt hører til skolens opgaver.

Stk. 4.

Andre opgaver (eksempler).

Lærerne varetager kontakt til praktiksteder, herunder aftaler om studiepraktik/punktpraktik.

Lærerne medvirker ved forberedelse og gennemførelse af standpunktsbedømmelse af elevernes praktikuddannelse.

Lærerne samarbejder med praktikvejlederne og personalet på praktikstederne.

Lærerne deltager i pædagogisk og tværfagligt samarbejde inden for skolen og skolerne imellem. Dette arbejde betragtes som en kollektiv forpligtelse og forudsættes i givet fald tilrettelagt på lærernes initiativ.

Lærerne kan varetage anden undervisning m.v., herunder Pædagogisk Grunduddannelse (PGU).

Lærerne kan varetage administrative og ledelsesmæssige opgaver efter ledelsens anvisning.

Lærerne kan deltage i forsøgs- og udviklingsarbejde, som er led i skolens virksomhed.

Stk. 5.

Det kan lokalt aftales, at læreren som en del af tjenesten varetager anden undervisning som f.eks. efteruddannelse og/eller andre pædagogisk/administrative opgaver end de ovenfor nævnte. Vilkårene herfor aftales lokalt efter reglerne i § 24.

§ 19. TJENESTETILRETTELÆGGELSE

Stk. 1.

Der udarbejdes en tjenesteliste for læreren. I tjenestelisten fastlægges undervisningstimernes placering samt mødetider.

Tjenestelisten udarbejdes således, at læreren til stadighed er orienteret om undervisningens og andre planlagte opgavers placering normalt mindst 4 uger i forvejen.

Planlægningen af arbejdstiden sker i samarbejde mellem skolens ledelse og lærerne, og der tages hensyn til lærerens muligheder for at tilrettelægge undervisningen m.v. pædagogisk forsvarligt.

Det forudsættes, at der er et hensigtsmæssigt forhold mellem tildelte opgaver og den tid, læreren har til rådighed til varetagelsen af det til-lagte arbejde.

Der skal ved udarbejdelsen af tjenestelisten tages hensyn til, at læreren får mulighed for at forberede de opgaver uden for undervisningen, hvor forberedelse er nødvendig for løsning af opgaven. Det forudsættes, at det samlede arbejde med de tildelte opgaver kan løses inden for den hertil afsatte tid.

Stk. 2.

Lærerens arbejde udføres på eller uden for skolen efter ledelsens anvisning.

Stk. 3.

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag.

Ved tjeneste på lørdage, søndage eller søgnehelligdage gives et tilsvarende antal erstatningsfridage.

Stk. 4.

En lærer kan efter aftale frivilligt påtage sig kortvarig tjeneste på en fridag, uden at denne betragtes som bortfaldet. I sådanne tilfælde ydes der læreren en betaling beregnet efter satsen for overarbejdsbetaling på udbetalingstidspunktet.

§ 20. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.05.0 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Lærernes årlige arbejdstid er på 1924 timer, inkl. ferie og fridage, svarende til 1680 timer ekskl. ferie og fridage.

En arbejdsuge er normalt på 37 timer.

Stk. 2.

Lektionslængden fastsættes af ledelsen. Lektionslængden bør normalt ikke være mindre end 30 minutter.

Undervisningslektioner og mundtlige eksamener indregnes i arbejdstidsopgørelsen med et antal minutter, der aftales lokalt. I minut-tallet indregnes tid til forberedelse m.v. og til pauser.

Lærerens tid til forberedelse og øvrige opgaver i tilknytning til undervisningen beregnes på grundlag af antallet af undervisningstimer og tid til mundtlig eksamen på lærerens tjenesteliste. Læreren tilrettelægger selv forberedelse m.v., og det er forudsat, at der anvendes den fornødne tid hertil.

Ved skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder indgangsåret) kan læreren normalt højst tillægges 28 lektioner ugentligt til undervisning.

Ved skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser (herunder indgangsåret) kan læreren normalt højst tillægges 880 lektioner årligt til undervisning.

Ved fastsættelsen af forberedelsestiden kan der tages hensyn til særligt belastende undervisningsformer, f.eks. undervisning på meget store hold og lignende.

Ved fastsættelsen af den gennemsnitlige forberedelsestid er der taget højde for, at lærerens arbejde i rimeligt omfang omfatter bedømmelse af egne elevers skriftlige eksamensopgaver.

Hvis der ikke er et rimeligt forhold mellem antallet af undervisningstimer og den arbejdsmængde, en lærer pålægges med skriftlig eksamen, kan der efter stk. 2, 2. afsnit, indgås konkret aftale om yderligere tid til dette arbejde, også selv om der i øvrigt ikke er indgået lokalaftale om forberedelsestiden.

Stk. 3.

Hvis der ikke indgås aftale efter stk. 2, 2. afsnit indregnes hver lektion á 45 minutter med følgende antal minutter:

	Antal minutter
1) Indgangsåret	90
2) Grunduddannelsen til social- og sundhedshjælpere	100
3) Overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent	100

Lektioner af anden længde end 45 minutter indregnes forholdsmæssigt.

Skolens ledelse fastlægger tidsforbruget til andre opgaver, jf. § 18, stk. 4, og særlige hverv. Der kan eventuelt indgås lokal aftale om disse arbejdsopgavers medregning i arbejdstiden efter bestemmelserne i § 24.

Stk. 4.

Lærere med et betydeligt undervisningsomfang kan have behov for at løse en del af de opgaver, som er dækket af forberedelsestiden, i tidsmæssig sammenhæng.

Hvis ledelsen eller læreren finder det hensigtsmæssigt, tilrettelægges tjenesten derfor således, at en del af den tid, der er afsat til forberedelse m.m., samles i perioder af mindst 2 sammenhængende dage (mandag - fredag), hvor der ikke er planlagt anden tjeneste. I forbindelse med søgnehellidage kan dagene dog gives enkeltvis.

Den enkelte lærer har ikke krav på at få afsat mere end 20 sådanne dage i arbejdsåret. Placeringen fastsættes af skolens ledelse efter drøftelse med læreren.

Stk. 5.

Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, med mindre andet aftales lokalt.

Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige bestemmelser for opgørelsen af tjenestetid.

Stk. 6.

Ved tjeneste uden for de faste arbejdssteder medregnes transporttiden til og fra arbejdsstederne som arbejdstid.

Arbejdsfri perioder uden for de faste arbejdssteder på indtil 2 timer medregnes som arbejdstid.

Såfremt en arbejdsfri periode uden for de faste arbejdssteder er af længere varighed end 2 timer, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele perioden med 1/3 af tiden.

Stk. 7.

Arbejdsdage, hvor læreren er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Hvis der ikke er planlagt nogen arbejdstid, regnes med 7,4 time pr. dag.

Feriedage og søgnehellidage indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 time pr. dag.

§ 21. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Hvis arbejdets omfang inden for 1 år overstiger den fastsatte arbejdstid for fuldtidsansatte, jf. § 20, stk. 1, godtgøres den overskydende tid med frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med et tillæg på 50%.

Stk. 2.

For overarbejde, det ikke er muligt at afspadsere, ydes der pr. arbejdstime 1/1924 af den pågældende lærers årsløn på udbetalings- tidspunktet med et tillæg af 50%.

Stk. 3.

Hvis en lærer i en afgrænset periode inden for undervisningsåret varetager arbejdsopgaver udover den planlagte norm, kan det aftales, at honorering herfor sker ved periodens afslutning.

§ 22. ARBEJDESTIDSBESTEMTE TILLÆG

Stk. 1.

For hver lektion læreren underviser udover den i henhold til § 20, stk. 2, nævnte grænse for den ugentlige undervisning betales et tillæg på 15,07 kr. pr. time (1/10 1984-niveau), **pr. den 1. april 2000: 21,07 kr. (31/3 2000-niveau)** beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2.

For hver lektion læreren underviser ud over den i § 20, stk. 2, nævnte grænse for den årlige undervisning, betales et tillæg på 45,54 kr.

pr. time (1/10 1984-niveau), **pr. den 1. april 2000: 63,67 kr. (31/3 2000-niveau)**, beregnet pr. påbegyndt halve time.

§ 23. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LÆRERE MED NEDSAT ARBEJDSSTID

Stk. 1.

For lærere med nedsat arbejdstid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

BEMÆRKNINGER:

For lærere med nedsat arbejdstid medregnes sygedage m.v. og søgnehellidage i arbejdstidsopgørelsen med et forholdsmæssigt timetal.

Stk. 2.

Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

BEMÆRKNINGER:

Det er forudsat, at der ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af lærerens beskæftigelsesgrad og en heraf følgende ændring af lønudbetalingen.

Såfremt arbejdets samlede omfang ved arbejdsårets udløb har oversteget den fastsatte arbejdstid for fuldtidsansatte, anvendes bestemmelserne om overarbejde i § 21.

§ 24. LOKALAFTALER

Stk. 1.

De i § 18, stk. 5, § 20, stk. 2 og 3 og § 21, stk. 3, omtalte lokalaftaler indgås mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Aftalerne skal være skriftlige. De indgås for mindst et år, og kan opsiges af hver af parterne med mindst 8 ugers varsel til udløbet af et undervisningsår. Opsigelsen skal være skriftlig.

§ 25. TJENESTEREJSER

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

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 21.14.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 26. SYGDOM

Månedslønnede oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven).

BEMÆRKNINGER:

Sygdomsforfald skal anmeldes til tjenestestedet uden ugrundet ophold. Det påhviler herefter den ansatte at sørge for, at tjenestestedet inden arbejdstidens begyndelse på den første sygedag eller snarest muligt derefter modtager meddelelse om sygdomsforfaldet.

Dokumentation vil i lighed med de ordninger, der er aftalt for tjenestemænd og for personale ansat inden for det private arbejdsmarked som hovedregel bestå i en af den ansatte underskrevet erklæring indeholdende oplysninger om, at pågældende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og om sygdommens forventes at blive af kortere eller længere varighed.

Opmærksomheden henledes på, at der ved dokumentation af sygdom og sygelistsens førelse ikke kan kræves oplys-

ning om sygdommens art.

Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, som skal afgives på en blanket godkendt af chefen for Socialstyrelsen, betales af tjenestestedet.

Såfremt tjenesteforholdet er ophørt, som følge af at pågældende har haft mere end 120 sygedage inden for 12 på hinanden følgende måneder, henstilles det, at genansættelse finder sted, når den pågældende på ny bliver tjenestedygtig.

Stk. 2.

Bestemmelsen i Funktionærlovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan lovens § 5, stk. 2, alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis alle 120 sygedage skyldes tilskadekomst, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

BEMÆRKNINGER:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Ansættelsesmyndigheden kan afkræve pågældende fornøden læge-

lig dokumentation for forholdet.

§ 27. FERIE

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansatte gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.04.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 28. FERIEFRIDAGSTIMER

Aftale om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.04.3 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 29. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.09.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 30. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær ind-
drages.

§ 31. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i Funk-
tionærloven.

§ 32. TJENESTEFRIHED

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i til-
fælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har
ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjene-
stefrihedens ophør.

§ 33. MEDINDFLYDELSE

Stk. 1.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis
der lokalt indgås aftale herom.

BEMÆRKNINGER:

*Der henvises til afsnit 11.06.2 i Amtsrådsforeningens Per-
sonaleadministrative Vejledning.*

Stk. 2.

Hvis der ikke er indgået lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.06.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 34. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts) kommunalt ansat personale gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.16.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 35. OPSIGELSE

Stk. 1.

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til funktionærloven.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i **(amts)-kommunen** i mindst **8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles** kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor (amts)kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen/Københavns/Frederiksberg kommuner.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg kommune og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege dem.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller (amts)kommunens forhold, kan det pålægges (amts)kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. **Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.** Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 36. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til Funktionærloven.

§ 37. OVERGANGSBESTEMMELSER

Ansatte pr. den 31. marts 2000, der overgår til nye lønformer pr. den 1. april 2000 bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Allerede ansatte i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning deres hidtidige lønforløb indtil der indgås aftale efter § 5, stk. 3.

Nyansatte fra den 1. april 2000, herunder ansatte fra andre (amts)kommuner og forfremmelser omfattes ikke af overgangsordningen.

§ 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten træder - hvor intet andet er anført - i kraft den 1. april **1999**. **Dog træder §§ 3-6 og 8-10 i kraft den 1. april 2000.** Endvidere gælder bestemmelserne i bilag 2 i perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000.

Stk. 2.

Overenskomsten kan såvel af arbejdsgiverne som af den enkelte organisation opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts **2002**.

Stk. 3.

Fra det tidspunkt at regne da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler om lønninger for ansatte i (amts)kommunerne.

København, den 30. marts 2000

For DANSK SYGEPLEJERÅD:

Jette Søe

/

Peter D. Jensen

For DANSKE BIOANALYTIKERE:

Anne Lise Madsen

/

Carl-Chr. Kaspersen

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:
Tine Voltelen

/

Lisbeth Christensen

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:
Inger Brøndsted

/

Jan Erik Rasmussen

For ØKONOMAFORENINGEN:
Irene Kofoed-Nielsen

/

Leif Rømer

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Susanne Engstrøm

/

Lis Ekner

For DANSK TANDPLEJERFORENING:
Elisabeth Gregersen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Anne Worning

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg

For KØBENHAVNS KOMMUNE:
Hans Simmelkjær

/

Ida Krarup

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:
Lars Due Østerbye

/

Lars Møller Hansen

BILAG 1. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (VEDRØRER SYGE- PLEJELÆRERE)

1.

For ansatte, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i Tjenestemandregulativ for amter og Pensionsregulativ for amter, Vedtægt for Frederiksberg Kommunes Tjenestemænd og Pensionsvedtægt for Frederiksberg Kommune anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse, arbejdsbestemte tillæg fortsat finder anvendelse med de af ansættelsesforholdet følgende begrænsninger.

En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

2.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn gives som pensionsgivende tillæg indbetales til en supplerende pensionsordning.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 11, stk. 2 og 3.

Endvidere sker der indbetaling til Pensionskassen for Sygeplejersker, jf. overenskomstens § 11, stk. 1 eller til Aktiva-pension.

BILAG 2. BESTEMMELSER GÆLDENDE I PERIODEN FRA DEN 1. APRIL 1999 TIL DEN 31. MARTS 2000

1. LØNFORLØB

1.1

Stillingskategori	Fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000
Lærere	27,28,30,32,34,36,37

Oprykning til nyt løntrin finder sted efter 2 års beskæftigelse på hvert løntrin.

1.2

Lønningerne i stk. 1 reguleres som anført i Aftale pr. den 1. april 1999 om lønninger for ansatte i amterne.

1.3

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

2. ARBEJDSTIDSBESTEMTE TILLÆG

Som godtgørelse for tjenestens særlige beliggenhed betales et månedligt tillæg på 120,79 kr. (1/10 1984-niveau). Tillægget reguleres som anført i aftale om lønninger for ansatte i amterne.

3. LØNANCIENNITET

3.1

Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.13.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

3.2

Aftale om decentral løn gælder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til afsnit 11.18.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.