

Cirkulære om organisationsaftale for

**Faglærere ansat ved skolen for Klinikassistenter,  
Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT) og  
Institut for Odontologi og Oral Sundhed**

Cirkulære af 29. april 2022

Medst.nr. 021-22

PKAT nr. 0133

J.nr. 2022-636

## Dataark

<b>PKAT med specifikation</b>	0133
<b>Fællesoverenskomst</b>	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
<b>Forhandlingsberettiget organisation(er)</b>	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal 1153 København K E-mail: <a href="mailto:lc@skaf-net.dk">lc@skaf-net.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.lc.dk">www.lc.dk</a>
<b>I tilfælde af afsked kontaktes</b>	Medlemsorganisationens hovedkontor: Uddannelsesforbundet Nørre Farimagsgade 15 1364 København K Email: <a href="mailto:info@uddannelsesforbundet.dk">info@uddannelsesforbundet.dk</a> Hjemmeside: <a href="http://www.uddannelsesforbundet.dk">www.uddannelsesforbundet.dk</a>  Eller lokalafdeling
<b>Pensionskasse</b>	Lærernes Pension Centralorganisationen af 2010s pensionsordning i PFA Pension
<b>ATP-sats</b>	ATP, sats A

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden mv. ....	6

### Bilag 1. Organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT

§ 1. Dækningsområde .....	7
§ 2. Ansættelse .....	7
§ 3. Lønsystemet .....	7
§ 4. Basisløn .....	8
§ 5. Tillæg .....	8
§ 6. Tillæg til basislønnrinnene .....	10
§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	10
§ 8. Overgang til nyt lønsystem .....	11
§ 9. Lønregulering .....	13
§ 10. Lønanciennitet .....	13
§ 11. Pension .....	13
§ 12. Arbejdstid .....	14
§ 13. Tillæg .....	15
§ 14. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år .....	15
§ 15. Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel .....	16
§ 16. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år .....	16
§ 17. Ikrafttrædelse mv. ....	17

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles initiativer .....	19
--	----

Bilag 1b. Underviserarbejdstid – OK18 .....	23
---	----

Bilag 1c. Lokalt aftalte tillæg på nyt lønsystem .....	25
--	----

Bilag 2. Protokollat til organisationsaftale for faglærere på gammelt lønsystem ansat ved SKT .....	29
---	----

Bilag 3. Protokollat om uddannelseslederen ved SKT i København .....	31
--	----



# Cirkulære om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT og Institut for Odontologi og Oral Sundhed

## Generelle bemærkninger

**1.** Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation har den 26. april 2022 indgået vedlagte organisationsaftale for faglærere ansat ved Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT) og Institut for Odontologi og Oral Sundhed.

**2.** Aftalen har virkning fra 1. april 2021.

**3.** Parterne har ved OK21 indgået aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten, som gælder for lærere omfattet af denne aftale. Som følge heraf ændres en række bestemmelser i denne organisationsaftale, efterhånden som aftalen om arbejdstid for lærere m.fl. i staten træder i kraft på institutionerne.

*Institutioner, der følger kalenderåret som normperiode:*

Bilag 1, § 12 om arbejdstid for lærere er ændret.

Bilag 1, § 14 om særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022.

Bilag 1, § 16 om særlig regel for lærere, der er fyldt 50 år finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022.

*Institutioner, der følger skoleåret som normperiode:*

Bilag 1, § 12 om arbejdstid for lærere er ændret.

Bilag 1, § 14 om særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022.

Bilag 1, § 16 om særlig regel for lærere, der er fyldt 50 år finder ikke anvendelse fra den 1. august 2021.

Bilag 1a og 1b finder ikke anvendelse fra den 1. august 2022.

**4.** Parterne er endvidere ved OK21 blevet enige om at tillæggene i Bilag 1, § 6 forhøjes, således at basisløntrin 1-5 ændres til 16.850 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2012) og basisløntrin 6-7 ændres til 22.950 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2012).

Forhøjelserne træder i kraft pr. 1. april 2022.

**5.** Parterne er enige om at genoptage forhandlingerne, aftalt ved OK18, om en ny organisationsaftale på erhvervsuddannelsesområdet. Forhandlingerne genoptages på baggrund af de hidtidige delkonklusioner. Forhandlingerne tilstræbes at påbegynde ultimo juni 2022 og forventes at kunne afsluttes ultimo oktober 2023.

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

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

### **Ikrafttræden**

Cirkulæret træder i kraft den 29. april 2022 og har virkning fra 1. april 2021. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. juli 2019 om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT (Modst. nr. 055-19).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 29. april 2022.

**Pernille Jung**

# Organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT og Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

## § 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter faglærere ansat ved skolen for klinikassistenter og tandplejere ved universitetet i København og faglærere ansat ved Institut for Odontologi og Oral Sundhed ved universitetet i Aarhus.

## § 2. Ansættelse

Ansættelse er betinget af, at vedkommende opfylder de krav til kvalifikationer, herunder pædagogisk uddannelse, der er fastsat af Børne- og Undervisningsministeriet, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse nr. 1619 af 27. december 2019 om erhvervsuddannelserne.

## § 3. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

*Stk. 2.* Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

*Stk. 3.* Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

*Stk. 4.* Alle basislønnings og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

#### **§ 4. Basisløn**

De ansatte aflønnes på basisløntrin 1-7 i nedenstående basislønforløb i forhold til anciennitet, jf. § 10.

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn</b>
1	254.268 kr.
2	262.918 kr.
3	271.700 kr.
4	279.302 kr.
5	289.263 kr.
6	297.913 kr.
7	306.694 kr.

Basisløntrin 1-6 er et-årige.

#### **§ 5. Tillæg**

Der kan mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af faglærere. De ved organisationsaftalens indgåelse aftalte tillæg fremgår af § 6.

*Stk. 2.* Der kan mellem Uddannelses- og Forskningsministeriet og Lærernes Centralorganisation eller den forhandlingsberettigede organisation, der fra Lærernes Centralorganisation har fået delegeret aftaleretten, indgås aftale om kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af faglærere.

*Stk. 3.* Der kan lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:*

*Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte lærers særlige funktioner eller den enkeltes kvalifikationer eller en nærmere afgrænset gruppe af medarbejdere.*

*Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønnen suppleres med en lokal tillægsdannelse.*



*Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.*

*Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/ efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/ efteruddannelsen.*

*Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.*

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:  
Jf. cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3.*

*Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige eller midlertidige tillæg. Kvalifikationstillæg er som hovedregel varige. Tillæggene afgives i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).*

*Stk. 6. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, fx som honorering af en særlig indsats.*

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 6:  
Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om efterfølgende honorering af en særlig indsats.*

*Stk. 7. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.*

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 7:  
Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for givne budgetmæssige rammer.*

## § 6. Tillæg til basisløntrinnene

Til basisløntrinnene ydes følgende tillæg i årligt grundbeløb:

<b>Basisløntrin</b>	
1-5	16.650kr.
6-7	22.750 kr.

Pr. 1. april 2022 udgør tillægget til basisløntrin 1-5 16.850 kr. og tillægget til basisløntrin 6-7 22.950 kr. i årligt grundbeløb.

## § 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation.

*Stk. 2.* Decentrale og lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlingerne på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

*Stk. 3.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

*Stk. 4.* Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

*Cirkulærebemærkninger til § 7:*

*Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer organisationsaftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinjer:*

*Skatteministeriet bemyndiger herved Uddannelses- og Forskningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Skatteministeriet forudsætter, at Uddannelses- og Forskningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.*

*Lærernes Centralorganisation og den tilsluttede organisation delegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende.*

*Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.*

*Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra Uddannelses- og Forskningsministeriet henholdsvis den forhandlingsberettigede organisation.*

## **§ 8. Overgang til nyt lønsystem**

Ansatte på hidtidigt lønsystem kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 2003 og den 1. januar de følgende år. Meddelelse om overgang skal ske skriftligt med den frist, der er fastsat lokalt, og som ligger forud for den 1. januar i det år, den pågældende ønsker at overgå.

*Stk. 2.* Overgang til basislønssystemet er frivillig for faglærere ansat pr. 30. september 2000.

*Stk. 3.* Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til den pågældende lærer efter § 5, stk. 3 og 4.

*Stk. 4.* Oprykning til næste basisløntrin sker ét år efter overgangen, jf. § 5.

*Stk. 5.* Faglærere, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem, jf. protokollat om gammelt lønsystem, bilag 2. Lokallønsordningen begrænses til alene at omfatte aftaler om engangstillæg.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden lærerstilling inden for organisationsaftalens dækningsområde.

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 5:*

*Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling som lærer inden for organisationsaftalens dækningsområde inden for en periode af højst 2 måneder.*

*Stk. 6.* Faglærere, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 5, stk. 1 og 2, men inkl. klassificeringstillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet inkl. tillæg i henhold til § 6.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 5, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5, stk. 3 og 4.

Midlertidige tillæg bevares uændret.

*Stk. 7.* Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønforløbet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget er pensionsgivende.

*Stk. 8.* En faglærer, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en lærerstilling, der er omfattet af organisationsaftalen, blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato. Hertil kan lægges yderligere anciennitet for relevant beskæftigelse i den mellemliggende periode, jf. § 10, stk. 2.

*Stk. 9.* En faglærer, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i en lærerstilling, der er omfattet af organisationsaftalen, blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin ét år efter genansættelsen, jf. § 4. Hertil kan lægges yderligere anciennitet, for relevant beskæftigelse i den mellemliggende periode.

## **§ 9. Lønregulering**

Basislønnen og funktionstillæg og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, samt eventuelle tillæg efter § 8, stk. 7, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

## **§ 10. Lønanciennitet**

Ved ansættelsen indplaceres faglæreren på 1. trin i basislønforløbet. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten ved nyansættelse. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

*Stk. 3.* Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet. Hvis en lærer har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

## **§ 11. Pension**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

1. Basisløn efter § 4,
2. Varige tillæg efter § 5 og tillæg efter § 6.
3. Tillæg efter § 8, stk. 4.

Den ansattes andel af pensionsbidragene anses at udgøre 1/3.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Centralorganisationen af 2010s pensionsordning i PFA Pension.

For faglærere, der ansættes pr. 1. august 2009 og senere, indbetales pensionsbidragene til Lærernes Pension.

*Cirkulærebemærkninger til § 11:*

*Faglærere, for hvem ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag for tandplejere eller CO10s pensionsordning i PFA, kan pr. 1. august 2009 eller senere vælge at få overført deres pensionsordning til Lærernes Pension.*

## **§ 12. Arbejdstid**

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten, jf. dog stk. 2-7.

*Stk. 2.* Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag i dagtimerne

*Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:*

*Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.*

*Stk. 3.* indtil den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og indtil den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode, gælder stk. 4-7:

*Stk. 4.* Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid i staten (statens arbejdstidsaftale), jf. dog stk. 2 og stk. 5-7.

*Stk. 5.* Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

*Stk. 6.* Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til læreren. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, læreren påtænkes at løse i normperioden.

*Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 6:*

*Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.*

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

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

*Der henvises herudover til bilag 1a og 1b.*

*Stk. 7. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.*

### **§ 13. Tillæg**

Såfremt en lærer pålægges flere end 28 undervisningslektioner a 45 minutters varighed i en uge, ydes der et tillæg pr. overskydende undervisningslektion på 22,5 min., der medregnes i normperioden.

*Stk. 2. Ved andre lektionslængder end 45 min. beregnes de anførte minuttal forholdsmæssigt.*

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

Lærere, der er fyldt 60 år, og som anmoder herom, skal i deres arbejdstidsopgørelse tillægges 175 timer årligt. Arbejdstimer ud over det pligtige årlige arbejdstimetal afspadseres i det følgende år i forholdet 1:1.

*Stk. 2. Stk. 1 finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.*

*Stk. 3. Stk. 1-2 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.*

*Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 3:*

*Bestemmelsen om aldersreduktion, der finder anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2022 for*

*institutioner, der følger skoleåret som normperiode, findes i § 13 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.*

### **§ 15. Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel**

Til faglærere ydes et særligt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget er pensionsgivende.

### **§ 16. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år**

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

*Stk. 2.* Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

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

*Stk. 4.* Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret.

*Cirkulærebemærkninger til § 16:*

*Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.*

*Stk. 5.* Stk. 1-4 finder ikke anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

*Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 5:*

*Bestemmelsen om aldersreduktion, der finder anvendelse fra den 1. januar 2022 for institutioner der følger kalenderåret som normperiode, og den 1. august 2021 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode, findes i § 13a i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten.*



## **§ 17. Ikrafttrædelse mv.**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2021.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves organisationsaftale af 9. juli 2019 for faglærere ansat ved SKT.

*Stk. 3.* Organisationsaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 26. april 2022

Lærernes Centralorganisation  
**Gordon Ørskov Madsen**

Skatteministeriet,  
Medarbejder-og Kompetencestyrelsen  
**Pernille Jung**



## **Arbejdstid på de statslige undervisningsområder - parternes fælles initiativer**

Bilaget ophæves med virkning fra den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og med virkning fra den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

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

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

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

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

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

### **Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital**

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

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

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

1. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale, § 3.
2. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### **Opgaveoversigten**

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

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

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

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

## **Kvalitet i opgaveløsningen**

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

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

## **Arbejds miljø og social kapital**

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

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

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

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

## **God start på lærerlivet**

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

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

Formålet er, at ledere og lærere strategisk og målrettet arbejder med at lette

selvstændig varetagelse af arbejdsopgaverne.

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

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx:

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

### **Opfølgning og evaluering**

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

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

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

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

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

## Underviserarbejdstid - OK18

Bilaget ophæves med virkning fra den 31. december 2021 for institutioner, der følger kalenderåret som normperiode, og med virkning fra den 31. juli 2022 for institutioner, der følger skoleåret som normperiode.

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

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

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

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

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

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

Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Parterne er samtidigt

opmærksomme på, at der så vidt muligt bør aftales ensartede arbejdstidsregler for alle Lov 409-områderne i staten.

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



## Lokalt aftalte tillæg på nyt lønsystem

### Lokale tillæg

Med lokale tillæg får skolerne mulighed for at bruge lønnen til at understøtte skolens mål. Det er derfor vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af skolens personalepolitik, der skal sikre medarbejderne gode arbejdsvilkår, herunder at der løbende sker en udvikling af personalets kvalifikationer i overensstemmelse med udviklingen i skolens mål.

Det er således vigtigt, at tillægsformen, kriterierne for tillæg samt tillæggenes størrelse og varighed er tæt knyttet til skolens mål, så de løbende kan tilpasses udviklingen i skolens mål.

Da skolernes kerneydelse er undervisning og omfatter samtlige læreropgaver, der skal til for at gennemføre skolens uddannelser, er det endvidere vigtigt, at funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløns aftales ud fra overvejelser over hvilke pædagogiske tiltag, der ønskes fremmet, samt hvilke opgaver, der ønskes løftet.

### Funktionstillæg

I forbindelse med et bestemt mål kan det være hensigtsmæssigt at lade en eller flere lærere udføre en bestemt funktion og i tilknytning hertil aftale, at der gives tillæg for funktionen.

For eksempel:

1. Skolen har et stort indtag af fremmedsprogede elever, og der skal gøres en ekstra indsats for at få dem integreret, hvorfor det aftales, at der gives et funktionstillæg til lærere, der løfter denne opgave.
2. Skolen ønsker at styrke udviklingsarbejdet på skolen, hvorfor der aftales et tillæg til lærere, der påtager sig at koordinere udviklingsarbejdet/tage initiativ til udviklingsopgaver
3. Skolen ønsker at lade undervisningen på en bestemt uddannelse/fag overgå til lærerteams, hvorfor der aftales tillæg til den lærer, der har opgaven som teamkoordinator

4. Skolen mangler lærere til at undervise i et bestemt fag, hvorfor der aftales tillæg til lærere, der påtager sig en ekstraordinær undervisningsindsats med henblik på at afhjælpe problemet.

### **Kvalifikationstillæg**

Den løbende udvikling i skolens mål gør, at det er nødvendigt at sikre, at lærernes faglige og personlige kvalifikationer hele tiden vedligeholdes og udbygges gennem efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling i bredere forstand. I forbindelse med et bestemt mål, som kræver særlige kvalifikationer, kan det være hensigtsmæssigt at aftale kvalifikationstillæg for at sikre, at målet nås.

For eksempel:

1. Skolen beslutter at gennemføre en ny uddannelse, som på enkelte områder kræver andre kvalifikationer end de, lærerkollegiet er i besiddelse af. Der aftales derfor et kvalifikationstillæg til den/de lærere, der efter aftale tilegner sig de krævede kvalifikationer.
2. Skolen ønsker at styrke forholdet til det erhvervsliv, som der uddannes til, hvorfor det aftales, at der kan gives kvalifikationstillæg til lærere, der efter aftale under orlov fra skolen, har tilegnet sig relevant erhvervserfaring.
3. Skolen gennemfører en uddannelse, som kræver kvalifikationer, der er stor efterspørgsel på, hvorfor der aftales kvalifikationstillæg med henblik på enten at fastholde eller rekruttere lærere til uddannelsen.

### **Resultatløn**

Med henblik på gennemførelse af konkrete opgaver kan det være hensigtsmæssigt at aftale tillæg baseret på opnåelse af på forhånd aftalte resultater.

For eksempel:

1. Skolen (og det faglige udvalg) ønsker en revision af en bestemt uddannelse, hvorfor det aftales, at der kan udbetales tillæg til en lærer, hvis der inden en fastsat dato foreligger en ny uddannelsesplan.
2. Skolen ønsker at styrke aktiviteten i henhold til lov om åben uddannelse (behov for efter- og videreuddannelse i lokalområdet), hvorfor der aftales et tillæg til en lærer, hvis der inden for et fast tidsrum foreligger en plan for aktiviteten.

3. Frafaldet på en bestemt uddannelse er for stort, hvorfor der aftales et tillæg til uddannelsens lærere, hvis der udarbejdes en plan for, hvordan frafaldet nedbringes, og det inden en fastsat dato er lykkedes at nedbringe frafaldet.



## Protokollat til organisationsaftale for faglærere på gammelt lønsystem ansat ved SKT

### Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet finder anvendelse for faglærere, der er ansat før den 1. oktober 2000 og som ikke har valgt at overgå til nyt lønsystem pr. 1. oktober 2000 eller senere.

*Faglærere på gammelt lønsystem er omfattet af § 1, § 2, § 3, stk. 3 og §§ 12-16 i Organisationsaftalen.*

### § 1. Løn

Stillinger som faglærer ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere aflønnes således: skalatrin 21, 23, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 38, 39. Samtlige trin er 2-årige.

*Stk. 2.* Der ydes følgende særlige tillæg (angivet i årligt grundbeløb niveau 31. marts 2012) til de enkelte skalatrin:

Skalatrिन	Tillæg
21 og 23	18.600 kr.
25 og 27	17.800 kr.
31, 33, 35 og 37	13.400 kr.
38 og 39	21.800 kr.

Pr. 1. oktober 2018 udgør tillægget til skalatrin 38 og 39 22.750 kr.

### § 2. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

1. den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin efter § 1, stk. 1, og
2. tillæg efter § 1, stk. 2.

Den ansattes andel af pensionsbidragene anses at udgøre 1/3.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Statstjenestemændenes Centralorganisation af 2010s pensionsordning i PFA Pension.

### **§ 3. Ikrafttræden mv.**

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2018.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves protokollat af 1. april 2015.

*Stk. 3.* Protokollatet kan af parterne opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

København, den 28. juni 2019

Lærernes Centralorganisation  
**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,  
Moderniseringsstyrelsen  
**Sara Maj Theede**

## Protokollat om uddannelseslederen ved SKT i København

**§ 1.** Protokollatet omfatter uddannelseslederen ved SKT i København.

**§ 2.** Basislønnen udgør 369.689 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Efter to år stiger basislønnen til 386.414 kr. årligt.

**§ 3.** Der kan aftales varige og midlertidige tillæg efter samme princip som for faglærere, jf. § 5, stk. 3-5, i organisationsaftalen for faglærere ansat ved SKT. Forhandling herom sker mellem ledelsen og en af den forhandlingsberettigede organisation udpeget forhandlingsleder, og aftale indgås efter de til enhver tid gældende regler om forhandling og aftale om varige og midlertidige tillæg for uddannelsesledere ved erhvervsskoler.

*Stk. 2.* Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med uddannelseslederen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

*Stk. 3.* Uddannelseslederen er undtaget fra reglerne om honorering af merarbejde efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

**§ 4.** De til enhver tid gældende arbejdstidsregler for uddannelsesledere ved erhvervsskoler finder tilsvarende anvendelse.

**§ 5.** Den ansatte er ikke omfattet af §§ 4-8, § 10 og §§ 12-16 i organisationsaftalen.

**§ 6.** Protokollatet har virkning fra den 1. april 2015.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves protokollat af 25. november 2004.

*Stk. 3.* Protokollatet kan af parterne opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

København, den 25. juni 2015

Lærernes Centralorganisation  
**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,  
Moderniseringsstyrelsen  
**Sara Talaii Olesen**