

Bilag 5

GYMNASIESKOLER MV.**I. Overenskomst af 10. februar 2012 mellem Finansministeriet og Gymnasieskolernes Lærerforening om lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.**

Med virkning fra 1. august 2013 foretages følgende ændringer:

1. Overenskomstens kapitel 3 erstattes med følgende:**”Kapitel 3. Arbejdstid****§ 16. Arbejdstid**

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år, svarende til 1924 timer.

Stk. 2. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende lokalt indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparring af frihed.

Stk. 3. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 5. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 6. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 16:

Såfremt der indføres en opsparingsordning, udløser arbejde op til 40 timer den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsring) for merarbejde. Frihed opspares under fravær på grund af sygdom, men ikke under ferie.

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

- 1. At den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser.*
- 2. At den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren.”*

”§ 17. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-8, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 1:

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 17 og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

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

”Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 16, stk. 1, anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 3.”

”Stk. 3. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

"Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 3:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der har et direkte personaleansvar."

"Stk. 4. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 5. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 16, og lønnen forholdsmæssigt."

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

"Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 5:

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

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

"Stk. 6. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 13, af hele den forhøjede løn.

Stk. 7. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales."

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

"Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 7:

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

"Stk. 8. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet."

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

"Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 8:

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

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

”§ 18. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler. Reglerne omfatter ikke ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger aftalt mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst en gang årligt.

Til ansatte, der oppebærer tillæg som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdshonorering er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejds omfang er opgjort.

Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag med tillæg af 50 pct.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 18:

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejds godtgørelse (jf. stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejds omfang.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lignende.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, er der mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til et fast tillæg, jf. den i bilag 1, punkt 3, nævnte aftale.

Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejds godtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med et konkret, afgrænset projekt.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, fx på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.”

”§ 19. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadseres inden for den i § 18, stk. 5, angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsering konverteret til omsorgsdage/timer. Omsorgsdagene afholdes efter reglerne i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til omsorgsdage, dels for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage.”

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 19:

Adgangen til at konvertere ikke-afviklet afspadsring gælder også for medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.

Det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.”

”§ 20. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i deres arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som læreren selv disponerer over.

Stk. 2. Anmodningen skal fremsættes inden udgangen af skoleåret (normperioden) og får virkning fra begyndelsen af det følgende skoleår (normperiode), dog tidligst fra begyndelsen af det skoleår (normperiode), hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 3. Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få merarbejdshonorering. Hvis det årlige timetal (årsnormen) overskrides, afspadsres de overskydende timer i det efterfølgende skoleår (normperiode) i forholdet 1:1.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. marts 2013 er fyldt 58 år.

§ 21. Lokalaftaler mv.

Lokalaftaler, herunder individuelle aftaler, og kutymer om anvendelse af lærernes arbejdstid, jf. kap. 3 og bilag 9, ophæves med virkning fra 1. august 2013.”

2. Rekvireret undervisning

Bilag 9 ophæves.

3. Transporttid

Bilag 10 ophæves.

4. Frihedsopsparing ved aften- og nattjeneste

§ 36 ophæves.

5. Forhandlingsregler

§ 43 ophæves.

6. Ferie

Finansministeriet har tilkendegivet at ville indsætte følgende cirkulærebemærkninger:

”Cirkulærebemærkninger til § 27, stk. 1:

Hvis der ikke i institutionen træffes anden bestemmelse, anses 5 ugers ferie for afholdt i sammenhæng i den periode, hvor skolen holder sommerferielukket, med 20 dage forud for den 1. august og 5 dage efter den 31. juli.”

II. Pædagogikumvejledning

Med virkning fra 1. august 2013 ophæves aftale om ændring af reglerne for vejledere af pædagogikumkandidater ved de gymnasiale uddannelser af 27. oktober 2010 for lærere ved almengymnasiale uddannelser.

III. Tidsregistrering

Ved gymnasieskoler mv. etableres et system til løbende registrering af arbejdstiden.

IV. Stillingsbetegnelsen lektor

I § 6 tilføjes som nyt stk. 2:

”Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved det almene gymnasium, opnår stillingsbetegnelsen lektor, når vedkommende kommer på sluttrin.”

V. Tillæg

I § 8, stk. 1, bortfalder tillæg for

- Økonomiinspektion
- Kostinspektion
- IB-koordinator

§ 8, stk. 3, ophæves.

§ 9 ændres til følgende:

”§ 9. Adjunkt/lektor tillæg

Til lærere ydes følgende adjunkt/lektor tillæg:

Anciennitet	Tillæg
1. år	38.000 kr.
2. år	38.000 kr.
3. år	50.000 kr.
4. år	50.000 kr.
5. år	50.000 kr.
6. år	50.000 kr.
7. år og følgende år	72.500 kr.

Tillæggene er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31/3-2012) og er pensionsgivende.

Hvis den samlede faste løn eksklusiv pensionsbidrag efter ændringen af tillægsstrukturen er lavere end den samlede faste løn eksklusiv pensionsbidrag før ændringen, ydes et ikke pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen.

Udligningstillægget nedsættes med samtlige fremtidige lønstigninger eksklusiv pensionsbidrag.

Ændringerne har virkning fra 1. august 2013.”

VI. Pædagogisk faglig koordinator

Der oprettes en ny stillingskategori som pædagogisk faglig koordinator.

Basislønnen udgør 460.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31/3-2012).

Der kan ikke ydes merarbejdshonorering til pædagogiske faglige koordinatore. Eventuelt merarbejde kan vederlægges efter reglerne om engangsvederlag i cheflønsaftalen.

Ændringerne har virkning fra 1. august 2013.

VII. Tjenestemandsansatte adjunkter/lektorer og studielektorer ved gymnasieskoler mv.

Parterne er enige om, at den fremadrettede tillægsstruktur snarest muligt implementeres for de tjenestemandsansatte adjunkter/lektorer og studielektorer ved gymnasieskoler mv. svarende til tillægsstrukturen for overenskomstansatte adjunkter og lektorer.