



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for

# Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)

2015

Cirkulære af 30. juni 2015

Modst. nr. 031-15

PKAT nr. 029

J.nr. 2014-1513-0161

## Dataark

<b>PKAT med specifikation</b>	0029
<b>Organisationsaftale</b>	Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation
<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>	PFA Pension samt Centralorganisationen af 2010s pensionsordning i PFA Pension Lærernes Pension
<b>ATP-sats</b>	ATP, sats A

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

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

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

§ 1. Dækningsområde .....	7
§ 2. Ansættelse .....	7
§ 3. Løn .....	7
§ 4. Basisløn .....	8
§ 5. Tillæg .....	8
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	10
§ 7. Lønregulering .....	11
§ 8. Lønanciennitet .....	11
§ 9. Pension .....	11
§ 10. Arbejdstid .....	12
§ 11. Udgiftsdækkende ydelser .....	13
§ 12. Ikrafttræden mv. ....	13

Bilag 1a. Arbejdstid på de statslige undervisningsområder – parternes fælles initiativer .....	17
--	----

Bilag 1b. Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 5, stk.1, er aftalt mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.....	19
--	----

Bilag 1c. Lokalt aftalte tillæg.....	21
--------------------------------------	----



# Cirkulære om organisationsaftale for undervisningsassistenter ansat ved SKT

## Generelle bemærkninger

**1.** Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 25. juni 2015 indgået vedlagte organisationsaftale for undervisningsassistenter ansat ved SKT.

**2.** Aftalen har virkning fra 1. april 2015

**3.** Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne konstateret, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om nye arbejdstidsregler.

Parterne har formuleret et bilag til organisationsaftale for undervisningsassistenter ansat ved SKT, jf. bilag 1a.

Parternes fælles tilkendegivelse om arbejdstid er udtryk for, at de centrale parter påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne, og parterne ønsker med bilaget at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne om lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.

Spørgsmål om fortolkning af eller brud på bilaget kan ikke behandles efter de fagretslige regler om mægling, voldgift og aftalebrud. Bilaget kan heller ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager om andre spørgsmål.

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

**5.** Det henstilles, at undervisningsassistenter, hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 8 timer eller derunder, modtager et ansættelsesbrev med angivelse af tjenestested og beskæftigelsesgrad.

**6.** 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 30. juni 2015. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 4. juni 2014 om organisationsaftale for undervisningsassistenter ved SKT (Perst. nr. 042-14).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen.

Den 30. juni 2015

**Sara Talaii Olesen**

# Organisationsaftale for Undervisningsassistenter ansat ved SKT

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

Aftalen omfatter undervisningsassistenter ansat ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere tilknyttet universiteterne i København og Aarhus.

## § 2. Ansættelse

Første ansættelse som undervisningsassistent sker på prøve.

*Stk. 2.* Prøvetiden fastsættes til 12 måneder. Ved ansættelse ud over prøvetiden medregnes denne i lønancienniteten.

## § 3. Løn

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, kvalifikations-tillæg, engangsvederlag og resultatløn.

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

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

#### **§ 4. Basisløn**

De ansatte aflønnes på basislønttrin 1-7 i nedenstående basislønsforløb i forhold til anciennitet, jf. § 8. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb:

<b>Basislønttrin</b>	<b>Basisløn</b>
1	262.918 kr.
2	271.700 kr.
3	279.302 kr.
4	289.263 kr.
5	297.913 kr.
6	306.694 kr.
7	316.000 kr.

Basislønttrin 1-6 er et-årige.

#### **§ 5. Tillæg**

Der kan mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af undervisningsassistenter. De ved organisationsaftalens indgåelse aftalte tillæg fremgår af bilag 1b.

*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 undervisningsassistenter.

*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 undervisningsassistents 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.*

*I det nye lønsystem erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. 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 i form af varige eller midlertidige tillæg. Kvalifikationstillæg er som hovedregel varige. Tillæggene angives i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).*

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

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 5:*

*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. 6:*

*Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for givne budgetmæssige rammer.*

## **§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet 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 retningslinier, 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 § 6:*

*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:*

*Finansministeriet bemyndiger herved Uddannelses- og Forskningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet 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.*

## **§ 7. Lønregulering**

Basislønnen og funktionstillæg og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, samt eventuelle tillæg efter § 8, stk. 2, 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.

## **§ 8. Lønanciennitet**

Ved ansættelsen indplaceres undervisningsassistenten på 1. trin i basislønforløbet. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelses måneden 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. Undervisningsassistenter med mindre end 5 års forudgående beskæftigelse som tandplejer indplaceres dog altid på basisløntrin 1.

*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 undervisningsassistent har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan det ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

## **§ 9. Pension**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

1. Basisløn efter § 4,
2. Varige tillæg efter § 5 og
3. Midlertidige tillæg efter § 5
4. Tillæg efter § 7, stk. 2 i organisationsaftale af 3. juli 2009 for undervisningsassistenter ansat ved skolen for klinikassistenter, tandplejere og kliniske tandteknikere (SKT) (Perst. nr. 049-09).

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

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til PFA Pension. For undervisningsassistenter, der ansættes pr. 1. august 2009 og senere, indbetales pensionsbidragene til Lærernes Pension.

*Cirkulærebemærkninger til § 9:*

*Undervisningsassistenter, for hvem ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag til pensionsordningen for tandplejere eller CO 10s pensionsordning i PFA, kan pr. 1. august 2009 eller senere vælge at få overført deres pensionsordning til Lærernes Pension.*

## **§ 10. Arbejdstid**

Undervisningsassistenter følger efter lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-6.

*Stk. 2.* Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

*Stk. 3.* Ved beregning af arbejdstiden regnes hver ugentlig instruktionstime ud over 25,9 som 1 time og 25 minutter.

*Stk. 4.* Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

*Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 4:*

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

*Stk. 5.* Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til undervisningsassistenten. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, undervisningsassistenten påtænkes at løse i normperioden.

*Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 5:*

*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 indførelse 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.*

*Stk. 6. 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 undervisningsassistenten, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.*

## **§ 11. Udgiftsdækkende ydelser**

Der ydes befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

*Stk. 2. Undervisningsassistenter ydes fri kittel eller buksedragt.*

## **§ 12. Ikrafttræden mv.**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2015.

*Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 20. september 2011 for undervisningsassistenter ansat ved SKT.*

*Stk. 3. Organisationsaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.*

København, den 25. juni 2015

Lærernes Centralorganisation  
**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,  
Moderniseringsstyrelsen  
**Sara Talaii Olesen**



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

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 tidshorison – 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 skoleforningerne.

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

## **Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 5, stk. 1, er aftalt mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation**

**§ 1.** Til basisløntrin 1-7 ydes et tillæg på 23.300 kr. i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

**§ 2.** Til den undervisningsassistent ved SKT, der varetager opgaver vedrørende overordnet studieplanlægning mv., ydes et tillæg på 7.900 kr. i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

Tillægget betales fuldt ud til deltidsansatte, såfremt opgaverne udføres fuldt ud.

**§ 3.** Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af de i § 1 og § 2 anførte tillæg efter § 9 i organisationsaftalen.

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

København, den 25. juni 2015

Lærernes Centralorganisation  
**Anders Bondo Christensen**

Finansministeriet,  
Moderniseringsstyrelsen  
**Sara Talaii Olesen**



## Lokalt aftalte tillæg

### 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 undervisningsassistenter 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 undervisningsassistenter, der løfter denne opgave.
2. Skolen ønsker at styrke udviklingsarbejdet på skolen, hvorfor der aftales et tillæg til undervisningsassistenter, 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 undervisningsassistent, der har opgaven som teamkoordinator

4. Skolen mangler undervisningsassistenter til at undervise i et bestemt fag, hvorfor der aftales tillæg til undervisningsassistenter, 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 undervisningsassistenternes 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 undervisningsassistenter, 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 undervisningsassistenter, 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 undervisningsassistenter 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 undervisningsudvalget) ønsker en revision af en bestemt uddannelse, hvorfor det aftales, at der kan udbetales tillæg til en undervisningsassistent, 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 undervisningsassistent, 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 undervisningsassistenter, hvis der udarbejdes en plan for, hvordan frafaldet nedbringes, og det inden en fastsat dato er lykkedes at nedbringe frafaldet