SkoleNyt

OK 2015 Ekstra: 10.03.2015

OK 2015

Orientering om CFU-aftalen af 6. Februar

og

Organisations-aftale af 9. marts.

OK 2015 resultat for lærere, ledere og børnehaveklasseledere

Mandag formiddag nåede Moderniseringsstyrelsen og LC til enighed om en fornyelse af organisationsaftalen for ledere og lærere ved de frie grundskoler, herunder protokollater om arbejdstid. Hermed foreligger det samlede resultat af forhandlingerne om fornyelse af læreroverenskomsten pr. 1. april 2015. Forhandlingsresultatet skal nu sendes til afstemning i de faglige organisationer; og først når resultatet af denne afstemning foreligger om en lille måneds tid, ved vi med sikkerhed om aftalerne træder i kraft.

Aftalen vedrørende organisationsaftalen indeholder 4 punkter:

1) **En fælles tilkendegivelse om arbejdstid** – i form af et nyt særligt bilag til organisationsaftalen.
Tilkendegivelsen er udtryk for at de centrale parter (= MOS og LC) påtager sig et ansvar for at fremme et godt samarbejde på skolerne. Parterne ønsker at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolen om lærernes opgaver og arbejdstid.
Skolerne har fortsat ansvaret for at fortolke og bruge reglerne om arbejdstid m.v. således som disse fremgår af organisationsaftalen og cirkulæret om arbejdstid for tjenestemænd i staten. Det fremgår af aftalen, at tilkendegivelsen i bilaget ikke bruges som fortolkningsbidrag ved behandling af sager, ligesom spørgsmål om bilaget kan ikke kan behandles efter de fagretlige regler.
Lokale aftaler. Der gøres udtrykkeligt opmærksom på, at man lokalt har adgang til at indgå lokale aftaler, jf. § 3 i arbejdstidsaftalen.
God start på lærerlivet. Det fremhæves, at parterne ønsker at understøtte en god start på lærerlivet for nyansatte og for nye lærere. Det er vigtigt at man på skolen drøfter hvorledes dette kan fremmes, og bilaget peger på 5 konkrete punkter, som inspiration til den lokale drøftelse og indsats.

2) **Ulempegodtgørelse.** Den nuværende bestemmelse om en årlig fast ulempegodtgørelse (708 kr. i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012) bortfalder pr. 1. august. Organisationsaftalens § 22 ophæves. Fremover skal betalingen for ulempe på skæve arbejdstider ydes efter reglerne i arbejdstidsreglerne (25 % tillæg for arbejde 17-06 samt weekend).

3) **Dækningsområdet præciseres.** For en god ordens skyld har man præciseret at overenskomsten også omfatter de situationer, hvor der undervises ved en fri grundskole i henhold til loven om kombineret ungdomsuddannelse og lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

4) **Særlige feriedage.** Adgangen til at indregne de særlige feriedage i årsnormen bortfalder med virkning for ferieåret 2015/2016. Organisationsaftalens § 24 ophæves. Fremover skal de særlige feriedage aftales efter reglerne i ferieaftalens kapitel 5 (§§ 19 – 25).

På de næste sider gives en oversigt – og nogle kommentarer – til hovedelementerne i overenskomstfornyelsen, således som de fremgår af CFU-forliget og Resultatpapiret vedrørende Organisationsaftalen for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

PHP

SkoleNyt udgives af **Friskolernes Hus -** et samarbejde mellem Lilleskolerne og Dansk Friskoleforening.
Skriv til os på redaktion@friskolerneshus.dk og find mere information på www.lilleskolerne.dk og www.friskoler.dk.

Det sker i overenskomstperioden

	1/4 - 15	1/8 - 15	1/1 - 16	1/4 - 16	1/4 - 17	1/12-17
LØN (i forhold til marts 2015)						
Generel forhøjelse	0,22 %			0,80 %	1,00 %	1,50 %
Reguleringsordning: Skøn	0,23 %			Suspen-deret	0,70 %	Udmøn-tes ikke
Løn i alt – skøn	**0,50 %**			**0,80 %**	**1,70 %**	**1,50 %**
Ulempegodtgørelse (§ 22) (for arbejde med ubekvemme tidspunkter)		Ophæves. Alm. opgørelse og udbetaling.				
Særligere feriedage (§ 24)		Ophæves. Kan ikke længe-re indregnes i årsnorm.				
ATP-bidrag			Forhøjes til 284 kr.			

Udmøntning af lønstigninger

I praksis udmøntes de overenskomstmæssige lønstigninger (dvs. den generelle lønforhøjelse tillagt reguleringsordningen og privatværnet) gennem den såkaldte "reguleringsprocent", der tager udgangspunkt i lønniveauet pr. 31. marts 2012.

Den aktuelle reguleringsprocent er 1,7162 %, som grundbeløbene i niveau 2012 forhøjes med. Reguleringsprocenten vil – når overenskomsterne er på plads – blive forhøjet med virkning fra 1. april 2015.

Reguleringsprocenten gældende pr. 1. april 2015 er endnu ikke offentliggjort. Når den foreligger vil der blive udsendt opdaterede løntabeller.

Overenskomstperioden:

Tre-årig: fra 1. april 2015 til 31. marts 2018.

Efter to perioder med to-årige overenskomster – 2011-13 og 2013-15 – er vi således tilbage til en 3-årig overenskomstperiode, hvilket alt andet lige giver en bedre forudsigelighed i økonomisk henseende, og dermed også en længere periode med "ro på", og dermed bidrager til et godt samarbejde og arbejdsmiljø omkring løsningen af opgaverne og tilrettelægningen af arbejdstiden på den enkelte skole.

Særlige feriedage – ny ordning

Reglen om at de særlige feriedage skal afvikles løbende ved at være lagt ind i årsnormen bortfalder med virkning fra det kommende skoleår. Det betyder, at skolerne skal i gang med en "normal" ferieplanlægning, som alle andre statslige arbejdspladser, hvor man har et system til at holde styr på afviklingen af ferie, herunder de særlige feriedage. Regelgrundlaget er ferieaftalens §§ 19-25.

De særlige ferie dage kan afvikles som enkeltdage eller som brøkdele af dage. Tidspunktet for afviklingen fastlægges efter aftale mellem skolen og den ansatte. Afviklingen sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Afviklingen skal varsles så tidligt som muligt. Hvis dagene ikke er afviklet eller planlagt inden 1. januar, kan skolen varsle dagene afviklet med 1 måneds varsel. Ikke afviklede dage kan udbetales eller overføres til et senere ferieår. Det kan også aftales at udbetale dagene.

Bemærk at afviklingen af særlige feriedage fremover følger ferieåret, fra 1. maj til 31. april. Det vil sige, at dage optjent i 2014 (principielt) skal være afviklet senest 31. april 2016 og dage optjent i 2015 skal afvikles i perioden 1. maj 2016 – 31. april

2017. Det kan selvfølgelig give nogle tekniske problemer, som vi må se på i de kommende uger.

Alle dage i arbejdsåret (/skoleåret) 2015/16 kan anvendes til afholdes af feriedage. Der er i alt 227 arbejdsdage i det kommende år. Det er vigtigt at skolen og medarbejderne på forhånd gør sig nogenlunde klart, hvilken tjeneste der skal udføres på hver eneste af disse arbejdsdage: Er der kursus, lejrskole, undervisning, planlægning, mødevirksomhed, 0-dag, eller er der hjemmearbejdsdag, eller delvis tilstedeværelse på skolen? Det gør det nemlig muligt at få et overblik over, hvornår det eventuelt ikke vil være foreneligt med tjenesten at afholde en særlig feriedag – og det vil give bedre mulighed for at vurdere den belastning afholdelsen medfører, og hvad der følgeligt skal tages højde for.

Lad det forhånd være sagt helt tydeligt: Der skal være planlagt en særlig arbejdsopgave for at afvise en medarbejders ønske om en særlig feriedag – det kunne fx være afgangsprøver eller en lejrskole, eller en fælles kursusdag. Men derudover er alle 227 arbejdsdage i princippet ens, uanset hvilken tjeneste der er planlagt på dagen. Det er et anliggende, der angår alle og som kalder på dialog og samarbejde.

Andre elementer i CFU-aftalen

Forældreorlov – 1 uge ekstra til faderen
Fædre, medmødre og mandlige adoptanter får ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Moderen (og kvindelige adoptanter) vil for vil fortsat have ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Ændringen har virkning for børn der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

ATP-bidraget forhøjes
I CFU-aftalen er der taget højde for en generel forhøjelse af atp-bidraget pr. 1. januar 2016, hvor ATP har planlagt at hæve bidraget fra de nuværende 270,- kr. pr. måned til 284,- kr. pr. måned.

Fastsættelsen af ATP-bidraget er ikke direkte overenskomststof, men besluttes af ATP´s repræsentantskab, hvor både Dansk Arbejdsgiverforening og LO har anbefalet den nævnte forhøjelse, som har til formål at sikre den fremtidige købekraft af ATP-pensionen.

Kompetenceudvikling og kompetencefonden
De nuværende aftaler om kompetenceudvikling og kompetencefonden videreføres med enkelte justeringer.

På de frie skolers område når midlerne fra kompetencefonden ud til skolerne via Fordelingssekretariatets udlodning af penge til skolerne til konkrete kompetenceudviklingsprojekter.

Der er afsat 57,4 mio. kroner til formålet.

Samarbejde og psykisk arbejdsmiljø
Parterne er enige om at styrke det centrale og lokale samarbejde på arbejdspladserne og om at gøre en fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø. Der er afsat knap 5 mio. til dette formål i det første år.

Bod ved manglende underretning om afskedigelse
Som bekendt pålægges skolen en bod, hvis man glemmer at underrette Frie Skolers Lærerforening om opsigelse af lærere, ledere og børnehaveklasseledere. Der har været tendens til, at der er tale om en standard-sats. Af CFU-aftalen fremgår, at der skal tages hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Opsparingsdage
Der indføres en ny mulighed for at konvertere ikke afviklede afspadseringstimer (fx for overarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunker) til opsparingstimer/-dage. Skolen kan fastsætte et maksimum for, hvor mange timer der kan konverteres til opsparing – dog ikke mindre end 74 timer. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimer aftales mellem den ansatte og ledelsen. Afspadsering der én gang er konverteret

til opsparing kan ikke senere føres tilbage og godtgøres kontant, dog godtgøres eventuelle uafviklede opsparingstimer ved ansættelsesforholdets ophør

Den økonomiske ramme - lønudvikling

Lønudviklingen i overenskomstperioden 2015-18 vil ifølge CFU-aftalen bestå af 4 elementer:

1) **Generelle lønforhøjelser og andre formål** på i alt 3,57 %, der udløses af 4 omgange: 1. april 2015 på 0,22 % i generel forhøjelse og 0,05 % til andre formål, 1. april 2016 på 0,80 %, 1. april 2017 på 1,00 % og 1. december 2017 på 1,50 %. Lønforhøjelserne sker i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2015.

2) **Reguleringsordningen**, der videreføres med ændringer. Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2015 og 1. april 2017. Ordningen er suspenderet pr. 1. april 2016. Det skønnes at ordningen udløser 0,23 % i 2015 og 0,70 % i 2017.
Formålet med reguleringsordningen er, at sikre at lønningerne på det statslige område ikke sakker bagud i forhold til det private arbejdsmarked. Hvor meget ordning præcist vil udløse beregnes senere på grundlag af lønoplysninger fra Danmarks Statistik. Reguleringsordningen udløser 80 % af forskellen på lønudviklingen mellem det private og statslige arbejdsmarked.

3) **Privatlønsværnet**. Dette er nyskabelse, der træder i kraft, hvis lønudviklingen på det statslige område ligger over den private sektors lønudvikling. Forskellen udmøntes 100 % som en negativ regulering af lønningerne. Privatlønsværnet udmøntes 1. april 2016, 1. april 2017 og 1. december 2017. Der foreligger ikke noget skøn over, hvorvidt privatlønsværnet rent faktisk vil få effekt i overenskomstperioden.

Reguleringsordning og privatlønsværn

Populært sagt, kan man sige, at den nuværende reguleringsordning bliver splittet op i to dele: En *Reguleringsordning,* der giver lønforhøjelse, når den private sektor har højere lønudvikling end den statslige, og et *privatlønsværn*, der giver lønnedgang, når den statslige sektor har højere lønudviklingen end den private sektor. En væsentlig forskel på de to dele er, at reguleringsordningen udmønter 80 % af forskellen, mens privatlønsværnet udmønter 100 % af forskellen.

Baggrunden for indførelsen af "privatlønsværnet" er en diskussion om forskellen i lønudviklingen i den privat og den statslige sektor. Denne forskel blev indledt i 2008. Parterne har nu aftalt bringe denne forskel til ophør i den næstkommende overenskomstperiode fra 2018 og frem, idet målsætningen er at få et sammenfaldende lønindeks for det statslige og private område med basis i 2008.

PHP

.