

Cirkulære om organisationsaftale for

**Undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og
Tegnstøttet Kommunikation (KC) ved Den pædagogiske professionshøjskole i
Region Hovedstaden**

Cirkulære om organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC) ved Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden

Generelle bemærkninger

1. Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation har indgået vedlagte organisationsaftale af >. > 2008 for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC) ved Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden.

Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende CO II/OC/LC-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

Undervisningsministeriet har samtidig hermed delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler i henhold til organisationsaftalen, herunder om løn og arbejdstid, til Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC.

Det er forudsat, at aftaler indgås med tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) for Danmarks Lærerforening. Det er tilsvarende forudsat, at aftaler indgås med KC efter bemyndigelse fra Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden.

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2008. § 5, stk. 2, og § 5, stk. 5, har dog virkning fra den 1. oktober 2008.

Alle lønninger og tillæg i organisationsaftalen og bilag er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997, medmindre andet er anført.

2. For at lette overblikket, er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves Undervisningsministeriets cirkulære nr. 10189 af 5. oktober 2007.

Undervisningsministeriet, den 2. juli 2008

P.M.V.

E.B.



Organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC) ved Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation CO II/LC/OC-fællesoverenskomsten).

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

- Bestemmelsen om arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge) for så vidt angår undervisningskonsulenter
- Kapitlet om timelønnede
- Bilaget om lokalløn for så vidt angår ansatte på nyt lønsystem.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC) ved Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Undervisningsministeriet godkendte ved brev af 13. juni 2007 sammenlægningen af Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC) og CVU Storkøbenhavn i henhold til § 5 a i lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre institutioner for videregående uddannelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 228 af 17. marts 2006, med CVU Storkøbenhavn som fortsættende institution. I august 2007 oprettede undervisningsministeren 8 nye flerfaglige professionshøjskoler. Pr. 1. januar 2008 fusionerede CVU Storkøbenhavn med Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden, jf. lov nr. 562 af 6. juni 2007 om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stk. 2. Som tegnsprogsassistenter kan ansættes personer, der ikke har relevant teoretisk eller praktisk erfaringsbaggrund. Tegnsprogsassistenter kan indgå i undervisningsforløb med supervision eller vejledning samt udføre praktisk tegnsprogsarbejde, f.eks. tegnregistrering og materialefremstilling.

Stk. 3. Efter 3 års ansættelse som tegnsprogsassistent med undervisningsopgaver kan kræves forhandling om overgang til undervisningskonsulent.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 3:

Bestemmelsen udelukker ikke, at overgang til undervisningskonsulent kan ske på et andet tidspunkt.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse efter denne organisationsaftale sker på månedsløn.

Cirkulærebemærkning til § 2:

Månedslønnet personale, der ansættes efter denne organisationsaftale, ansættes normalt uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelse, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

Timelønnede lærere ansættes efter Finansministeriets timelønscirkulære.

§ 3. Deltidsansættelse

Hvis ansættelse sker på deltid, nedsættes basislønnen, grundlaget for pensionsbidrag og eventuelle tillæg forholdsmæssigt, medmindre der i den konkrete aftale om tillæg er bestemt andet.

Stk. 2. For deltidsansatte ydes godtgørelse for merarbejde op til 1924 timer med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 4. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikations-tillæg samt resultatløn.

Cirkulærebemærkning til § 4:

Bestemmelserne om nyt lønsystem følger i øvrigt Rammeforfølgelse mellem Finansministeriet og CFU om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet er anført.

Stk. 2. Lønnen betales månedsvis bagud.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 2:

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen efter nærværende organisationsaftale har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

§ 5. Basisløn

Undervisningskonsulenter indplaceres i nedenstående basislønforløb på baggrund af anciennitet.

Basisløntrin	Basisløn (niveau 1/10 1997)	Anciennitet
1	215.500	0 år
2	220.500	1 år
3	225.500	2 år
4	230.500	3 år
5	235.500	4 år
6	240.500	5 år
7	245.500	6 år

8 250.500 7 år

Stk. 2. Med virkning fra 1. oktober 2008 ændres de i stk. 1 nævnte basislønninger til følgende:

Basisløntrin	Basisløn (niveau 1/10 1997)	Anciennitet
1	217.500	0 år
2	224.500	1 år
3	229.500	2 år
4	234.500	3 år
5	239.500	4 år
6	244.500	5 år
7	249.500	6 år
8	256.500	7 år

Stk. 3. Anciennitet beregnes i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelser, idet dog tidligere beskæftigelse som undervisningskonsulent ved KC indregnes i ancienniteten.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 3, om anciennitet:

Ansættelse som undervisningskonsulent forudsætter ikke specifikke uddannelsesmæssige krav. Lønancienniteten ved ansættelse fastlægges derfor efter fællesoverenskomstens § 4.

Stk. 4. Basislønnen for tegnsprogsassistenter udgør 177.000 kr. Efter ét års uafbrudt beskæftigelse ved centret udgør basislønnen 182.000 kr.

Stk. 5. Med virkning fra 1. oktober 2008 ændres de i stk. 4 nævnte basislønninger til 180.000 kr., henholdsvis 185.000 kr.

§ 6. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1/10 1997).

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 3, om tillæg:

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

Stk. 4. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Stk. 2. 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. 3. 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.

Cirkulærebemærkning 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.

Undervisningsministeriet bemyndiger hermed Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Undervisningsministeriet forudsætter, at Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden videredelegerer sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på KC, kan indgås af KC.

Lærernes Centralorganisation bemyndiger Danmarks Lærerforening til at føre forhandlinger og indgå lokale aftaler. Lærernes Centralorganisation forudsætter, at Danmarks Lærerforening videredelegerer sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på KC, kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC og Danmarks Lærerforening.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør 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 ministeriet/ Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden, henholdsvis Lærernes Centralorganisation/ Danmarks Lærerforening.

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 3:

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/ -fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

§ 8. Uenighed

Kan der ved lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra Danmarks Lærerforening.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation. Forhandlingerne afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 9. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i de enkelte aftaler, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Cirkulærebemærkning til § 9:

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

§ 10. Lønregulering

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Tilsvarende gælder lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

§ 11. Pension til undervisningskonsulenter

Pensionsbidraget for undervisningskonsulenter udgør 17,3 procent, hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes egetbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- basislønnen, jf. § 5
- varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 6, stk. 1 og 2

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det samlede pensionsbidrag til Lærernes Pension.

§ 12. Pension til tegnsprogsassistenter

For tegnsprogsassistenter, der

- er fyldt 20 år og
- har været ansat i det offentlige i 9 måneder

indbetales pensionsbidrag efter bestemmelsen i § 11.

Stk. 2. Pensionsbidrag indbetales som nævnt i § 11, stk. 2.

Cirkulærebemærkning til § 12:

Ved udtrykket "det offentlige" i stk. 1 forstås staten, folkeskolen, folkekirken, tilskudsområder, regioner, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber o.l. Fravær på grund af tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom og ferie uden løn medregnes ved opgørelse af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.

Pensionsbidrag påbegyndes indbetalt den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommande lønudbetaling.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie og fridage svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstiden fastsættes for en periode (normperioden), der ikke bør være mindre end 4 uger og højst kan være et år, på grundlag af den i stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Ved tjeneste på lørdage, søndage eller helligdage gives et tilsvarende antal erstatningsfridage i samme normperiode.

Stk. 4. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage i perioden fra klokken 8.00 til klokken 17.00.

Stk. 5. Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed for KC og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 6. Ved pålagt eller godkendt undervisning i tidsrummet fra klokken 17.00 til klokken 08.00 på hverdage samt på lordage, søndage og helligdage ydes der undervisningskonsulenter en godtgørelse på en halv times frihed eller ½ timeløn, beregnet som 50 procent af 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn ekskl. pensionsbidrag på udbetalingstidspunktet.

Stk. 7. Ved sygdom medregnes den planlagte tjeneste i arbejdstiden. Perioder hvor der ikke er planlagt arbejde (og/eller frihed) medregnes med 7,4 time pr. dag (mandag-fredag).

Stk. 8. Bestemmelserne om arbejdstid kan fraviges ved lokal aftale. Det kan herunder aftales, at tegn-sprogsassistenter omfattes af bestemmelsen i stk. 6 i stedet for fællesoverenskomstens bestemmelser om arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge mv.).

Stk. 9. Der kan indgås lokal aftale om opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med tjeneste uden for KC, delt tjeneste, tjenesterejser og om arbejdstid i forbindelse med efteruddannelse (kurser).

Stk. 10. Indgås der ikke lokal aftale efter stk. 9, gælder de for statens tjenestemænd gældende regler om opgørelse af arbejdstiden i de pågældende tilfælde.

Stk. 11. Det kan lokalt aftales, at varetagelse af en arbejdsopgave indregnes i arbejdstiden med et fast antal arbejdstimer.

Stk. 12. Lokale aftaler indgås mellem Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra Danmarks Lærerforening).

Stk. 13. Lokale aftaler kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, medmindre et andet varsel er fastsat i aftalen.

Cirkulærebemærkning til § 13:

Ved tilrettelæggelsen af arbejdet skal det sikres, at de ansatte får den fornødne tid til at udføre arbejdet i, samt tid til faglig, pædagogisk og personlig udvikling.

Ved tildeling af tid til undervisning skal der tages hensyn til faget, der skal undervises i, undervisningsformen, den ansattes erfaring, de studerendes forudsætninger mv.

Ved fordelingen af arbejdet bør der inden for de grænser, som arbejdets udførelse kræver, tages mest muligt hensyn til de ansattes ønsker, og der skal gives tillidsrepræsentanten adgang til at gøre sig bekendt med forslag til tjenestefordeling og ændringer heri.

Der skal tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt. Det forudsættes, at den ansatte løbende holdes orienteret af ledelsen om kommende arbejdsopgaver.

Arbejdstidsbestemmelserne er udformet med udgangspunkt i en videreførelse af, at den enkelte undervisningskonsulent selv tilrettelægger arbejdet inden for de af centrets ledelse givne rammer.

Der er ikke med arbejdstidsbestemmelserne tilsigtet nogen ændring i den hidtidige fleksordning på KC.

§ 14. Overarbejde

Pålagt, kontrollabel eller i øvrigt godkendt tjeneste, udover den for normperioden fastsatte arbejdstid, jf. § 13, er overarbejde.

Stk. 2. Godtgørelse for overarbejde ydes i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede arbejde med tillæg af 50 procent eller i form af betaling, der pr. overarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn med et tillæg af 50 procent. Den samlede faste løn er årslønnen på udbetalingstidspunktet ekskl. pensionsbidrag.

Stk. 3. Afspadsering gives så vidt muligt som hele dage og skal være afviklet inden udløbet af den efterfølgende normperiode, medmindre andet aftales med den ansatte. Der kan maksimalt overføres 200 timers afspadsering fra en normperiode til en anden.

§ 15. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2 - 7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC og den/de respektive tillidsrepræsentanter om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 1:

Vilkårene for plustidsansættelse fremgår af bestemmelserne i organisationsaftalen og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen løber 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. Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 13 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, stk. 1, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 4:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis 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. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som Den pædagogiske professionshøjskole i Region Hovedstaden /KC opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 6:

Ved opsigelse af en plustidsaftale vender den ansatte efter varslets udløb tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt for indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende - uanset et eventuelt aftalt længere varsel - ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt for overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 7:

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 fratræden - uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

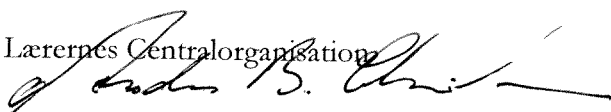
Organisationsaftalen træder i kraft 1. april 2008. Andre tidspunkter for ikrafttræden fremgår af de pågældende bestemmelser.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2008 ophæves aftale af 5. oktober 2007 om organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC), jf. Undervisningsministeriets cirkulære nr. 10189 af 5. oktober 2007.

København, den 2. juli 2008

Lærernes Centralorganisation



Undervisningsministeriet

P. M. V.

E. B.

