

Organisationsaftale for undervisningsassistenter ved fodterapeutuddannelsen

Organisationsaftalen er indgået mellem Børne- og Undervisningsministeriet, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet og FOA - Fag og Arbejde.

Aftalen supplerer og/eller fraviger OAO-S-fællesoverenskomsten.

§ 1. Organisationsaftalens område

Organisationsaftalen omfatter undervisningsassistenter, hvorved forstås uddannede fodterapeuter beskæftiget, jf. bekendtgørelse nr. 722 af 28. maj 2020 om uddannelsen til fodterapeut, som gennemføres ved Roskilde Tekniske Skole og ved Tradium, jf. bekendtgørelse af lov nr. 1294 af 2. september 2020 om institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

§ 2. Lønssystemet

Organisationsaftalen indeholder et nyt lønsystem, der omfatter alle ansatte.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt evt. resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

§ 3. Basisløn

De ansatte aflønnes på trin 1-6 i nedenstående basislønforløb i forhold til anciennitet. Beløbene er angivet i grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Basisløn	Basisløn kr. årlig
1.	254.268
2.	265.015
3.	271.700
4.	283.889
5.	293.064
6.	304.600

Alle trin er et-årige.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Ansættelsesmyndigheden kan i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, jf. § 4, stk. 3, i OAO-S-fællesoverenskomsten.

§ 4. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn efter reglerne i rammeaftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om nye lønsystemer §§ 4 og 6.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Lokale aftaler indgås og opsiges efter reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om nye lønsystemer, for tiden aftale af 31. oktober 2019 (Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære nr. 075-19).

Se desuden bilag 1.

§ 5. Lønregulering

Der henvises til rammeaftalen om nye lønsystemer.

§ 6. Pension

Der indbetales pensionsbidrag efter reglerne i OAO-S-fællesoverenskomsten af den enkelte ansattes basisløn samt varige og midlertidige tillæg i henhold til Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer, 2019 (Medst nr. 075-19), § 4, § 10, og bemærkningerne til § 16, stk. 2.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler

Forhandlinger og indgåelse af aftaler sker efter reglerne i rammeaftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om nye lønsystemer.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Lokale aftaler indgås og opsiges efter reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om nye lønsystemer, for tiden aftale af 31. oktober 2019 (Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære nr. 075-19).

Se desuden bilag 1.

§ 8. Midlertidig tjeneste i højere stilling

En undervisningsassistent, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i en højere stilling, vederlægges efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 9. Arbejdstid

For fuldtidsbeskæftigede udgør arbejdstiden 1924 timer årlig inkl. ferie og fridage svarende til gennemsnitligt 37 timer om ugen.

Cirkulærebemærkninger til § 9:

Finansministeriet har ikke bemærkninger til, at der løbende sker en acontoudbetaling af overarbejdsbetaling i tilfælde, hvor den samlede årlige arbejdstid med sikkerhed må antages at ville overstige 1924 timer.

§ 10. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, 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.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 1:

Vilkårene for plustidsansættelse fremgår af bestemmelserne i organisationsaftalen og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen, der alene skal bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuel 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. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 9 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden 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 og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 10, 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 ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 6:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før 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 før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 7:

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 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.

§ 11. Overarbejde

Beordret og kontrollabelt overarbejde ud over den for fuldtidsansatte fastsatte arbejdstid på 1924 timer årlig, jf. § 9, eller udover aftalt plustid, jf. § 10, stk. 2 og 4, godtgøres efter drøftelse mellem skolens ledelse og den pågældende undervisningsassistent med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med et tillæg på 50 % eller overarbejdsbetaling beregnet som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget med et tillæg på 50 %.

§ 12. Militærtjeneste

Under en undervisningsassistents indkaldelse til militærtjeneste gælder reglerne i funktionærloven.

§ 13. Kompetenceudvikling

Undervisningsassistenterne er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Det henstilles, at der i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen afsættes tid til, at medarbejderne kan deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2021 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2024.

København, den 19. februar 2021

FOA – Fag og Arbejde

Børne- og Undervisningsministeriet, Styrelsen for
Undervisning og Kvalitet

P.M.V.

E.B.



Torben Klitmøller Hollmann



Lis Bjørnestad

Kristian Brink

Lokalt aftalte tillæg

Med lokale tillæg har skolerne mulighed for at bruge lønnen til at understøtte skolens mål. Det er derfor vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af skolens personalepolitik.

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 eventuel resultatløn aftales ud fra overvejelser over hvilke pædagogiske tiltag, der ønskes fremmet, samt hvilke opgaver, der ønskes løftet.

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet lokalt. De nedenfor nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration.

Funktionstillæg

Som eksempel på funktionstillæg kan nævnes:

- særlige udviklingsopgaver inden for eller i tilknytning til undervisningen
- særlige koordinationsopgaver
- særlige opgaver som indebærer et særligt ansvar eller en særlig belastning

Kvalifikationstillæg

Som eksempel på kvalifikationstillæg kan nævnes:

- særlig erfaring fra tidligere beskæftigelse som fodterapeut
- tidligere undervisningserfaring eller særlige undervisningskvalifikationer
- kompetenceudvikling som skønnes relevant i undervisningen f.eks. pædagogisk efter- og videreuddannelse eller efter- og videreuddannelse inden for specialerne
- særlig undervisningskompetence
- rekruttering og fastholdelse
- fleksibilitet
- særlig kvalitet i arbejdet