

28-09-2004 –FFD/twn

Anbefalinger i forbindelse med indføring af NY Løn

FFD anbefaler:

- 1) At der udarbejdes og udmeldes en af skolens bestyrelse godkendt lønpolitik, der omfatter alle skolens medarbejdere – også TAP'ere.**
- 2) At der årligt, bl.a. under hensyntagen til antallet af lærere, der er på Ny Løn, afsættes en bestemt procentdel af lønsummen til tillæg.
Kan naturligt være stigende efterhånden som flere overgår til ny løn.**
- 3) At der i en forretningsorden for lærerrådet indskrives regler for drøftelse af tillægsfordelingen, herunder en beskrivelse af en evt. valgt forhandlers rolle og opgaver.
Dette giver ikke en tillidsmandsbeskyttelse, men kan måske have en betydning i en evt. voldgiftssag.**

Generelle anbefalinger vedrørende ansættelsesforhold

- A. FFD finder det vigtigt, at der både er stor fleksibilitet og åbenhed omkring løn- og ansættelsesforhold på den enkelte skole. Der er dermed behov for normer – som bl.a. tillæg kan gives i forhold til – som både er almene og som kan være tilrettet til den enkelte skoles særlige profil.**
- B. Foreningen er af den opfattelse, at lærers hovedopgave er identisk med lovens formulering af skolens opgave: 'Undervisning og samvær'. Læreren kan være forpligtet på at udfylde andre funktioner, når disse er beskrevet i ansættelsesbrevet.**
- C. Løncirkulæret fastlægger, at en lærers undervisning skal udgøre ca. 543 undervisningstimer pr. år, og at disse skal være fordelt på mindst 32 uger for en fuldtidsansat.
Udgangspunktet for alle ansatte er en års-arbejds-norm på ca. 1650 t i 46 uger (52 - 6 ferieuger).
Der er ikke i Løncirkulæret fastsat noget max for antal af undervisningsuger. FFD foreslår her en vejledende norm på omkring 40 uger, idet de resterende uger vil kunne medvirke til at lette muligheden for efteruddannelse, planlægnings- og evalueringsmøder mv..**
- D. Endelig anbefaler FFD, at for så vidt der stadig er ansættelseskontrakter, der henviser til foreningens tidligere anbefalede skrift Højskolelærerens Stilling, at disse ændres, så der i overensstemmelse med Undervisningsministeriets krav alene henvises til Ansættelsesbekendtgørelsen som kontraktgrundlag. Individuelle vilkår kan evt. indskrives i ny kontrakt og for så vidt der er enighed om udformningen, kan den være gældende straks. Er der derimod krav om ensidige ændringer i ansættelsesgrundlaget, skal ændringen ske med de gældende opsigelsesvarsler.**