



MEDLEMSNYT juni 2023

Medlemsblad for Vestfyns Lærerkreds, kreds 84.

Aftale om St. Bededag.

I februar afskaffede et flertal i folketinget St. Bededag. Min mening om den sag fremgår ret tydeligt af et tidligere indlæg i Medlemsnyt, så det er der ingen grund til at gå nærmere ind i.

Da det var et faktum, at en helligdag var afskaffet og erstattet af en arbejdsdag, blev Karsten og jeg inviteret til et møde med forhandlingsudvalget i Assens Kommune for at fastlægge, hvordan den ekstra arbejdstid skal udmøntes for lærerne i Assens Kommune.

Der blev opnået enighed om at de ekstra 7,4 timer/år skal lægges som en ekstra arbejdsdag uden undervisning. Eleverne vil gå i skole den pågældende fredag i foråret og lærerne dermed undervise. Da eleverne ikke får øget antallet af skoledage, afløses en undervisningsdag af en undervisningsfri arbejdsdag i forbindelse med juleferien.

På denne dag kan lærerne blive bedt om at møde ind, f.eks. til et pædagogisk arrangement eller lign. Det bliver i så fald en af max. 11 arbejdsdage, udover elevernes 200 skoledage. Det er der nogle skoleledere, der allerede har varslet. Andre skoleledere vil bruge tiden på anden måde. Det er op til lokal beslutning.

Forskellen på indeværende og kommende skoleår kan ses her i skematisk form:

	Skoleåret 22/23	Skoleåret 23/24	
Undervisning	Max 800	Max 800	uændret
Forberedelse	Min. 400	Min. 400	uændret
Øvrig tid	400	400	uændret
Lokal tid	80 på max 10 dage	87,4 på max 11 dage	forøget

Den ekstra arbejdstid betales med en lønstigning på 0,45%, svarende til ca. 2000 kr./år i gennemsnit før skat.

For Kredsen har det været vigtigt at undervisningsforpligtelsen ikke steg i forbindelse med afskaffelsen af St. Bededag. Det er endnu uafklaret, om skolernes budgetter skal dække den ekstra udgift. I så fald vil der reelt være tale om en besparelse til lokal udmøntning. Vi argumenterer derfor for, at skolernes budgetter skal udvides med de 0,45 % af lønsummen. Ellers sender politikerne endnu engang ansvaret for manglende finansiering videre uden at tage ansvar.

Kompetencefond ved OK 24.

I DLF har vi nu gennem det meste af vinteren og foråret diskuteret, om vi skal bringe ønsket om en kompetencefond i spil (som et krav) til overenskomst 2024. Det kræver vist en nærmere forklaring.

Ideen er at der oprettes en fond, hvorfra den enkelte lærer kan søge om finansiering af kompetenceudvikling. Modellen kendes fra andre faggrupper og kan være bygget op på for-

skellige måder. Når det indgår i overvejelserne om OK 24, skyldes det, at oprettelsen af en sådan kompetencefond kræver, at vi som organisation, ligesom KL, bidrager med overenskomstmidler. Penge der kunne have endt som lønstigninger, ekstra frihed i form af senior-dage, omsorgsdage eller mere i pension.

Meningerne har været og er stadig delt mellem hardcore modstandere og entusiastiske tilhængere.

Jeg vil i det følgende give eksempler på den argumentation der præger debatten.

For modstanderne er det fundamentalt, at det er en arbejdsgivers pligt at sørge for at finansiere medarbejdernes efter/videreuddannelse. Det gælder både økonomien og den tid, der skal bruges. Det er arbejdsgiverne, der efterspørger bestemte kompetencer af deres medarbejdere. Hvis disse ikke er til stede, må arbejdsgiveren enten undvære disse kompetencer eller betale for at de opnås.

Modsat argumenterer tilhængere for at vi som enkeltpersoner og faggruppe mister værdi, hvis ikke vores kompetencer vedligeholdes. Det er for vigtigt til, at det skal være afhængigt af den enkelte skoleleder og den enkelte skoles økonomi. Skolen kan muligvis undvære kompetencen, men kan vi undvære opgraderingen af vores faglige og didaktiske kompetencer?

Endvidere argumenterer tilhængerne for, at da også KL er interesseret i en kompetencefond, vil vi kunne få et større bidrag til en sådan fond, end hvis pengene skulle gå til andre overenskomstkrav. Da en kompetencefond ikke er løn, vil den heller ikke indgå i reguleringsordningen. Reguleringsordningen nivellerer lønnen mellem det private- og offentlige arbejdsmarked, så det vi får mindre i løn ved at bruge pengene til en kompetencefond, kan vi delvist få dækket, når lønningerne reguleres i oktober.

Det skal ikke være nogen hemmelighed at jeg har været hardcore modstander, men at jeg langsomt er blevet mere åben overfor at undersøge, hvad vi kan få ud af en kompetencefond. Jeg er endnu ikke entusiastisk ja-siger, men er blevet rykket af gode argumenter. Diskussionerne fortsætter og temaet vil komme til at fylde meget på den kommende kongres i september. Jeg er ikke overbevist om at det bliver stemt hjem, og dermed bliver en del af OK24. Om den så kommer i forbindelse med OK26 kommer vel til at afhænge af om I – ude på lærerværelserne, efterspørger og kan se værdien af en kompetencefond.

På kredsstyrelsens vegne vil jeg ønske alle en god og velfortjent sommerferie.

Lars Hanghøj, Kredsformand

Forhåndsftale

Efter et længere forhandlingsforløb har Assens Kommune og Vestfyns Lærerkreds nu underskrevet en forhåndsftale, gældende fra april 2023. Den afløser forhåndsftalen indgået i 2010. Aftalen bygger videre på denne aftale.

I forhåndsftalen beskrives, hvilke tillæg man på forhånd er berettiget til som ansat på læreroverenskomst i Assens Kommune. Det adskiller sig fra individuelle aftaler om lokalløn, hvor det er op til en forhandling, om man er berettiget til et tillæg eller ej.

Der er nye elementer i aftalen, som vi i Vestfyns Lærerkreds er rigtig godt tilfredse med:

- Der er aftalt tillæg til AMR, svarende til halvdelen af tillægget som TR på samme skole.
- Tillæg til TR og AMR reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.
- Der er aftalt tillæg for at undervise i Helhedsafdelingen på Aarupskolen.
- Der er aftalt tillæg for at undervise på autisme-tilbuddet på Tallerupskolen.
- Der er aftalt tillæg til børnehaveklasseledere, der varetager vejledning af pædagogstuderende i praktik.

Afsnit om obligatorisk udmøntning af lokalløn ifølge overenskomstens §6, stk. 5 om en række navngivne uddannelser i Pædagogisk Diplomuddannelse er udgået. Det beskrives nu i overenskomsten som en "skal-opgave". Afsnittet var derfor overflødig i forhåndsftalen.

Assens-tillægget er nu beskrevet, så det svarer til den faktiske udbetaling af tillægget. Det samme er sket for klasselærertillægget. Disse tillæg blev ændret i 2014 og ændringerne er nu skrevet ind i forhåndsftalen. Det slås i forhåndsftalen fast, at Assenstillægget også skal udbetales på Pilehaveskolen. Det har været fast praksis, men er nu stadfæstet.

Samlet set er vi rigtig godt tilfredse med den indgåede aftale. Det håber vi også, at I er. Aftalen i sin fulde længde kan læses her:

[Forhåndsftale med Assens Kommune. - Kreds084 \(vestfyns-laererkreds.dk\)](https://www.vestfyns-laererkreds.dk/forhaandsaftale-med-assens-kommune)

Ferie.

De sidste 20 hverdage i juli er ferie. Det betyder, at din sommerferie starter den 4. juli i år. Første arbejdsdag efter ferien er den 1. august. Da eleverne først starter den 14. august i næste skoleår, er der hele 9 arbejdsdage før elevstart. Her beslutes det lokalt, om disse dage skal være 0-dage, eller om man placerer dage fra lokalpuljen her. Det vil fremgå af skoleplanen.

Modsat vil der i juli 2024 kun være 3 arbejdsdage fra eleverne går på sommerferie d. 28. juni til lærernes sommerferie starter den 4. juli.

Nyansat?

Har du været ansat i hele optjeningsåret, dvs. fra 1. september 2022, har du optjent ret til ferie med løn i 25 feriedage, og har allerede afholdt 5 feriedage i oktober 2022.. Optjeningsperioden slutter dog først i august 2023. Derfor er du i feriedagene i juli omfattet af reglerne for forskudsferie og vil kunne holde ferie med løn i hele din sommerferie fra 4.7.23-31.7.23.

Har du været ansat i mindre end 3 måneder og derfor stadig er ansat i prøvetid, udbetaler Assens Kommune ikke forskudsferie. Her opfordres du til at kontakte Lærernes A-kasse for at se, om du evt. er berettiget til feriedagpenge. Er du i tvivl om du har ferie med løn i hele ferien, kan du kontakte os på kreds-kontoret.

Sygdom før ferie.

Er du syg ved feriens begyndelse, kan du få din ferie suspenderet. Du skal senest melde dig syg ved arbejdstidens begyndelse d. 4. juli efter de på arbejdsstedet aftalte regler for sygemelding. Så vil du have ret til at få ferien suspenderet og afholde den på et senere tidspunkt.

Hvis den ansatte raskmeldes, før ferieperioden er ovre, har den ansatte ret til at holde den resterende del af ferien i forlængelse af raskmeldingen. Den ansatte skal give besked herom ved raskmeldingen.

Eksempel:

En lærer er syg med influenza-lignende symptomer ved feriens begyndelse, og melder sig syg efter de gældende retningslinjer for sygemelding på skolen.

Efter 4 dage er symptomerne ovre, og læreren melder sig rask til skoleleder torsdag eftermiddag.

Fra fredag morgen afholder læreren sin planlagte ferie. Skoleleder og lærer aftaler, når de møder ind efter ferien, hvordan de 4 ikke-afholdte feriedage afholdes.

Sygdom under ferie

Hvis du bliver syg under ferien gælder andre regler. Her er de første 5 feriedage karensdage, som ikke giver ret til erstatningsferie. Du skal give din arbejdsgiver besked om sygemeldingen på 1. sygedag og du skal fremvise lægelig dokumentation i form af en friattest eller lignende.

En ansat, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

Hvis den ansatte har været syg i mere end 5 arbejdsdage under ferien i et ferieår, har den ansatte mulighed for at få erstatningsferie, forudsat at den ansatte melder sig syg hos arbejdsgiveren og dokumenterer sygdommen ved lægelig dokumentation. Det er den ansatte, der skal dokumentere sygdommen og afholde udgiften til den lægelige dokumentation.

I visse tilfælde kan arbejdsgiver, hvor kravene om besked på 1. sygedag og lægelig dokumentation ikke er opfyldt, vælge at suspendere ferien. Bestemmelsen giver alene arbejdsgiveren en mulighed for helt eller delvist at suspendere påbegyndt ferie, hvis der foreligger særlige omstændigheder herfor. Kontakt kredsens, hvis du får brug for dette.

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom opstået under ferien finder kun anvendelse ved afvikling af 1.-5. ferieuge, ikke 6. ferieuge.

Eksempel:

En lærer bliver syg under ferien. I dette eksempel rammes læreren af borelia, og får behandling med medicin. Lægen, der behandler, udskriver dokumentation for behandlingen, som læreren får udleveret. Læreren skriver til skolen efter aftalte retningslinjer, f.eks. På AULA, at man er sygdomsramt og vedhæfter lægelig dokumentation. Dagen efter starter sygemel-

dingen. Perioden, hvor læreren er i behandling strækker sig over 10 hverdage. Heraf kan de første 5 feriedage ikke suspenderes. Fra 6.-dagen til og med 10.-dagen suspenderes ferien, og det aftales efter sommerferien, hvordan de 5 suspenderede feriedage afholdes.

Løn:

I oktober stiger lønnen for alle med 0,81 %, aftalt som generelle stigninger ved OK 21. Desuden stiger lønnen med yderligere 0,47 % som følge af reguleringsordningen. Altså i alt en lønstigning på 1,28 %.

Samlet er den generelle lønstigning i 2023 1,58 %.

Der er dermed fortsat et lønefterslæb, som der skal tages stilling til ved OK-24.

Karsten Jørgensen, sagsbehandler.



Kontoret holder ferielukket fra d. 3.—31. juli.

Vi kan kontaktes på mail på 084@dlf.org eller på 64721064 ved akut behov for hjælp.

Vestfyns Lærerkreds

Danmarks Lærerforening, kreds 84.

Kredskontor:
Skolevej 6
5683 Haarby
tlf. 64721064
e-mail:

084@dlf.org

Hjemmeside:

www.vestfyns-laererkreds.dk

Kontorets åbningstider:

Mandag — Torsdag 9 - 15 (tlf. til 17)
Fredag 9 - 12 (tlf. til 14)

Kredsstyrelsen:

*Kredsformand
Lars Hanghøj, Haarby Skole*

*Næstformand, sagsbehandler, kasserer
Karsten Jørgensen, Pilehaveskolen*

*Medlem af Kursus- og Pædagogisk Politisk forum.
Louise Kragh Pedersen, Vissenbjerg Skole*

*Medlem af Arbejdsmiljøpolitisk forum.
Simon Gotthelf, Tallerupskolen*