

RLTN

LC's krav til OK18

1. Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i regionerne

Aftalte rammer for arbejdstiden, der skal understøtte et professionelt lærerarbejde, lærernes mulighed for at leve op til kravene i lovgivningen og skabe kvalitet i undervisningen.

Arbejdstidsregler for lærere skal sikre rettigheder, som modsvarer øvrige ansattes rettigheder på det regionale arbejdsmarked.

2. Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne samt tilhørende tjenestemandsaftale

- 2.1. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse.
- 2.2. Forbedringer af løn/Omklassificeringer/Grundlønsforhøjelse/Forhøjelse af fritvalgstillæg.
- 2.3. Skolepsykologer: Grundlønnen forhøjes fra løntrin 45 + 4.600 til løntrin 45 + 7.000.
- 2.4. Skolepsykologer med et 2016-tillæg på 2.000 kr.: Tillægget forhøjet til 5.500 kr.
- 2.5. Skolekonsulenter: Grundlønnen forhøjes fra løntrin 45 + 9.600 til løntrin 45 + 12.000.
- 2.6. Skolekonsulenter med et 2016-tillæg på 2.000 kr.: Tillægget forhøjet til 5.500 kr.
- 2.7. Forbedringer af undervisningstillægget for lærere og børnehaveklasseledere.
- 2.8. Forhøjelse af K-løn til børnehaveklasseledere efter 12 års beskæftigelse.
- 2.9. Indførelse af skal-tillæg (funktionstillæg) til børnehaveklasseledere, som varetager vejledning af pædagogstuderende i praktik.
- 2.10. Indførelse af centralt aftalt K-lønforløb til tale-/hørelærere uden læreruddannelse.
- 2.11. Indførelse af garantiløn til konsulenter og psykologer efter 4, 8 og 12 års beskæftigelse.
- 2.12. Alle centrale ikke-pensionsgivende F- og K-tillæg gøres pensionsgivende for overenskomstansatte.
- 2.13. Udbygning af bilag 3 om efteruddannelsesplaner med en ret for den ansatte til regelmæssig efteruddannelse.
- 2.14. Ny stillingsbetegnelse "pædagogisk/psykologisk konsulent" med selvstændig grundløn og lønforløb.
- 2.15. Forbedrede initiativer for nyuddannede.
- 2.16. Forbedrede forhold i forbindelse med uansøgt afsked, herunder:
 - ret til uddannelse i opsigelsesperioden.
 - ret til genansættelse i opsigelsesperioden, når opsigelsen skyldes arbejdsmangel.

- 2.17. Bortfald af kravet om mindst 8 måneders ansættelse for at kunne indbringe en afskedigelsessag for et afskedigelsesnævn.
- 2.18. Organisationshøring og forhandlingsret ved bortvisning samt behandling af en bortvisnings saglighed ved afskedigelsesnævn.
- 2.19. Periodeprojekt om professionel kapital.
- 2.20. Der gennemføres et periodeprojekt, der skal afdække mulighederne for at oprette en uddannelsesfond eller anden overenskomstmæssig finansiering af efteruddannelse for undervisere på LC-overenskomster.
- 2.21. Protokollat 2 udbygges, således at den individuelle kompetenceplan også skal tage stilling til den enkelte leders forhold under uddannelse, herunder prioritering af opgaver og tidsforbrug.
- 2.22. Bedre afskedsbeskyttelse af overenskomstansatte ledere.

3. Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer

- 3.1. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse.
- 3.2. Omklassificeringer/Grundlønshøjelse/Forhøjelse af fritvalgstillæg.
- 3.3. Indførelse af K-løn efter 4, 8 og 12 år.
- 3.4. Alle centrale ikke-pensionsgivende F- og K-tillæg gøres pensionsgivende for overenskomstansatte.
- 3.5. Forbedrede initiativer for nyuddannede.
- 3.6. Udbygning af bilag 2 om efteruddannelsesplaner med en ret for den ansatte til regelmæssig efteruddannelse.
- 3.7. Bortfald af kravet om mindst 8 måneders ansættelse for at kunne indbringe en afskedigelsessag for et afskedigelsesnævn.
- 3.8. Forbedrede forhold i forbindelse med uansøgt afsked, herunder:
 - ret til uddannelse i opsigelsesperioden.
 - ret til genansættelse i opsigelsesperioden, når opsigelsen skyldes arbejdsmangel.
- 3.9. Organisationshøring og forhandlingsret ved bortvisning samt behandling af en bortvisnings saglighed ved afskedigelsesnævn.
- 3.10. Der gennemføres et periodeprojekt, der skal afdække mulighederne for at oprette en uddannelsesfond eller anden overenskomstmæssig finansiering af efteruddannelse for undervisere på LC-overenskomster.

4. Gruppelivsaftalen

67-års grænsen for forsikringens virkning bortfalder.

5. Forbeholdskrav

Der tages forbehold for krav rejst af arbejdsgiverside, øvrige organisationer, på tilsvarende områder og det statslige område, for verserende fagretlige sager og ændret lovgivning, fx den sammenhængende kommunale ungeindsats.