

3. Løn & ansættelsespolitik
16. November 2022 kl. 10 - 12

Program

Lønpolitik

Ansættelsesbevislov

Anciennitet og indplacering

Hviletidsbestemmelser

Sundhedsordning

Barselsregler

Opmærksomhedspunkter

- Fleksjob

- Arbejdsmiljø

- Opsigelse

- Dobbelt kontrakter



Højskolernes Lønpolitik

I ansættelsesbekendtgørelsen for Folkehøjskoler står der:

Skolens ledelse fastsætter løn- og personalepolitikken efter drøftelse med medarbejderne.

En lønpolitik bør indeholde de overordnede principper for løn og løntillæg på skolen. Herunder også sammenhængen mellem den lokale løndannelse og skolens personalepolitik mv.

Højskolernes Lønpolitik

Formål

- Lønpolitikken skal fremme åbenhed og tydelighed i den lokale løndannelse, hvilket understøtter arbejdspladsen i at være et sted, hvor man kan føle sig tryk og føle sig udfordret. Lønpolitikken skal endvidere understøtte skolens værdigrundlag og styrke skolens kerneydelser.
- Målet er såvel at fastholde som at rekruttere engagerede og dygtige medarbejdere.

Højskolernes Lønpolitik

- Basisløn (indplaceringsløn) der fastsættes alene ud fra anciennitet
- Kostskoletillægget
- HPU-tillæg som varigt kvalifikationstillæg, hvis der er gennemført Højskolepædagogisk Uddannelse
- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg og
- Engangsvederlag
- Pension
- M.v.

Ansættelsesbevisloven

Lønmodtagerbegrebet udvides

Tidligere otte timer/uge + krav om ansættelsens varighed på mere end én måned

Nu tre timer/uge (referenceperiode på fire på hinanden følgende uger) = meget bredt begreb



Ansættelsesbevisloven

Vil medføre øget brug af kontrakter på højskoler.

Hvad hvis man ikke opfylder lovens regler?

Ved manglende overholdelse af oplysningsforpligtelse kan der tilkendes godtgørelse som før = ca. 10.000 kr.

Ved ugunstig behandling grundet påberåbelse af rettigheder, kan der tilkendes en godtgørelse.

Størrelsen af godtgørelsen vil være afhængig af de konkrete omstændigheder i sagen



Anciennitet og indplacering

Ansættelsesbekendtgørelsens § 6, stk. 6:

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens trin 1, medmindre der tillægges lønanciennitet for forudgående beskæftigelse af utvivlsom relevans for varetagelse af stillingen som lærer, fx undervisning ved højere læreranstalter, i folkeskolen og ved folkehøjskoler og efterskoler.

Praktisk virksomhed forud for ansættelsen som lærer kan medregnes i lønancienniteten med 50 pct., såfremt en konkret vurdering af den praktiske virksomhed set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Kun beskæftigelse af 1 måneds varighed eller derover medregnes ved fastsættelse af lønancienniteten.

Der optjenes fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.



Hviletidsbestemmelser

Arbejdsmiljøloven og den deraf vedtagne **bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn mv.** (bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 med senere ændringer) gælder som udgangspunkt for alle arbejdsgivere, også folkehøjskoler.

Bekendtgørelsen kan i et vist omfang afviges ved aftale eller overenskomst, og dette fremgår af § 8, stk. 2, sammenholdt med § 19.

På højskoleområdet foreligger ingen overenskomst, der ved aftale fraviger bekendtgørelsens udgangspunkt.

Der er heller ikke vedtaget en særlig bekendtgørelse, der tager hånd om problemstillingen, og afvigelsesmuligheder er **ikke f.eks. indarbejdet i ansættelsesbekendtgørelsen.**

Typiske fravigelser, som kunne være relevant på en højskole.

- Den daglige hviletid kan inden for en ramme á 40 gange om året nedsættes til 8 timer.
- Hviletiden kan ikke nedsættes 2 døgn i træk, medmindre dette sker i forbindelse med en weekend eller søgnehelligdage.
- Nattjeneste anses som hviletid, hvad enten læreren opholder sig på skolen eller udfører nattjeneste fra sit hjem.
- Under deltagelse i lejrskoleophold, ekskursioner, skolerejser og lignende ses bort fra kravet om daglig hviletid.
- Såfremt lejrskoleopholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges til ugentlige fridøgn, sådan at der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Hviletidsbestemmelser

Hvad kan en højskole gøre?

Intentionen vedrørende bestemmelsen om mulig fravigelse af Arbejdsmiljølovens 11 timers reglen er, at hvis der skal ske fravigelser, så skal det være efter indgået aftale med de ansatte via deres faglige organisationer.

Det er vores vurdering, at det rigtigste man som højskole så kan gøre, når der ikke er en central overenskomst, er at indgå en skriftlig aftale med medarbejdergruppen herom.



Sundhedsordninger / Sundhedsforsikring

- Hvad kan og må vi på en privat selvejende institution ?

Svar på fælles henvendelse fra frie skoler til Undervisningsministeriet i 2015:

Det er ikke muligt at tegne helt eller delvist arbejdsgiverfinansierede sundhedsforsikringer for de ansatte ved institutioner, der er dækket af Finansministeriets overenskomster.

Undervisningsministeriet kan på baggrund af ovenstående meddele, at ministeriet finder, at det samme må gælde for ansatte ved f.eks. frie skoler, der ikke er dækket af Finansministeriets overenskomster, idet **en generel forsikring mod sygdom ligger ud over, hvad en tilskudsmodtagende institution kan anvende sine midler til, da sådanne forhold er institutionen uvedkommende.** Endvidere kan en sådan ordning, jf. ovenfor, ikke kun tilbydes til en del af institutionens ansatte.

Sundhedsordninger / Sundhedsforsikring

Nyt cirkulære i 2021 om krav til pensionsordninger:

Cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (retsinformation.dk)

§ 3. Valgfri dækning

1/3 af det samlede pensionsbidrag kan anvendes valgfrit af den enkelte medarbejder inden for de rammer, der af det pågældende pensionsinstitut stilles til rådighed, herunder til ratepension, aldersopsparing **eller en sundhedsordning.** ...

Sundhedsordninger / Sundhedsforsikring

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

*Der kan etableres sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø, fx massage, fysioterapi, kiropraktor, psykologhjælp og helbedsvurdering. **Der kan ikke etableres ordninger, hvor medlemmerne får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere.***

Det er stadig **ikke** muligt at tegne hverken helt eller delvist arbejdsgiverfinansierede sundhedsforsikringer for ansatte på folkehøjskoler.

Mulighed ved privat betaling: [Sundhed og behandling | Skoleforsikringsprogram](#)

Barselsregler efter 2. august 2022

Ret til fravær:

En mors fraværsret i forbindelse med barselsorloven er ændret fra 14 uger til 10 uger. Faren/medmoren har fortsat ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen, og begge forældre har derudover fortsat ret til 32 ugers forældreorlov.

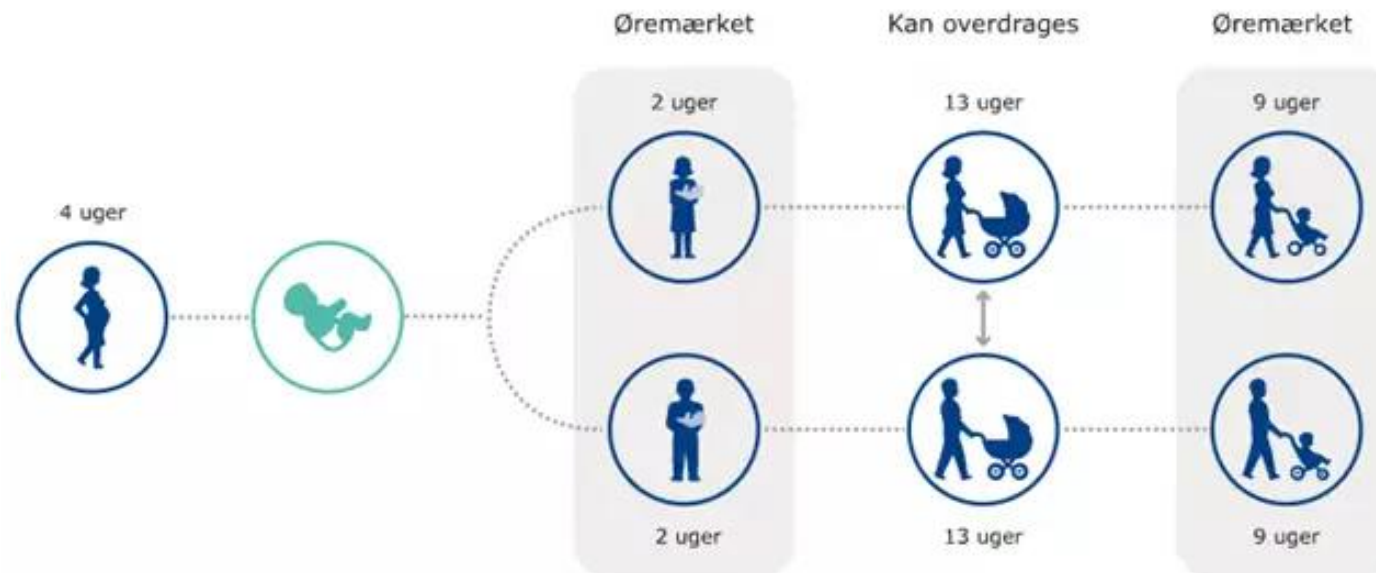
Der er ikke ændret i reglerne om graviditetsorlov.

Fraværsretten kan fortsat forlænges til hhv. 40 eller 46 uger.



Barselsregler efter 2. august 2022

Barselsloven



Graviditet og retten til barselsorlov - De statslige regler. Oversigt

Højskolerne

	<i>Med løn</i>		<i>Med dagpenge</i>	<i>Med ret til orlov</i>	
	Graviditets-orlov	Barsels/fædre orlov	Forældreorlov		
<i>MOR</i>	6 uger	10 uger	10 uger (+ 6 uger*)	24 uger % afholdte med løn	32 uger % afholdte
<i>FAR</i>		2 uger	7 uger (+ 6 uger)	24* uger % afholdte med løn	32 uger % afholdte

Gælder: forstander, viceforstandere, lærere, TAP hvor det står i kontrakt

Tilskud/refusion: Dagpenge og Barselsfonden

10+7+6 reglen gælder på statens område. Dvs. mor har 10 uger og far har 7 uger til sig selv. Dertil 6 uger som frit kan fordeles mellem forældrene

*Kræver far overfører 2 ugers orlov med dagpenge – Ellers særlige forhold.

Hvis kun en forældre er omfattet af statens regler, kan denne benytte alle 6 uger uafhængigt af partnerens ansættelsesforhold

Barselsregler - Løn

Kan ses på A-Å under Barselsregler fra 2. august 2022 i excelarket under fanen varslingsregler.

Statslige barselsregler					
MOR/lønmodtagere					
Orlovstype	Graviditetsorlov (6 uger)	Barselorlov (10 uger)	Forældreorlov (10 uger)	Forældreorlov (6 dele-uger)	Forældreorlov
Uger	6 uger før terminsdato	1-10 uger efter fødsel*	11-20 uger efter fødsel	21-26 uger efter fødsel	27-42 uger efter fødsel
Øremærket	NEJ	2 uger (2 ud af 10) 8 uger kan overdrages til faren/medmoren**	9 uger***		
Fravær	JA	JA	JA	JA	JA
Løn	JA	JA	JA	JA****	NEJ, dog optjenes pension
Dagpenge	JA, dog kun 4 uger før terminsdato	JA	JA	Mor har KUN i 4 uger ud af de 6 uger	NEJ
	*Barselorloven starter dagen efter fødsel	**Overdragede uger skal være afholdt inden for 10 uger efter fødsel, hvis mor genoptager arbejdet inden for 10 uger efter fødsel. Når moren ifm. med overdragelse af barselorloven ønsker at afholde foreldreorlov i forlængelse af første del af barselorloven, vil den overføre barselorlov som udgangspunkt skulle afholdes af den anden forældre inden barnet fylder 1 år.	*** Øremærkede del af forældreorloven skal være afholdt inden barnet fylder 1 år, ellers bortfalder den. Den ikke øremærkede del kan afholdes inden for barnets 9 år. Begge forældre har ret til at udskyde op til 5 uger (før 8-13 uger - én forældre)	**** Såfremt far/medmor overdrager 2 ugers dagpengeret til mor. Såfremt der ikke overdrages 2 ugers dagpengeret, udbetales differncen mellem dagpengesats og mors sædvanlige løn	

Barselsregler - Varsling

Kan ses på A-Å under Barselsregler fra 2. august 2022 i excelarket under fanen varslingsregler.

<i>Frister for varsling af orlov til arbejdsgiveren - Varslingsregler</i>		
Hvem?	Hvad?	Hvornår?
Moren	Tidspunktet for forventet fødsel og graviditetsorlovens start	3 måneder før forventet fødsel
Moren	Overdragelse af op til 8 ugers orlov til faren/medmoren (orloven fra den 3.-10. uge efter fødslen), og om moren i stedet ønsker at påbegynde forældreorlov i perioden.	4 uger før forventet fødsel
Faren/Medmoren	Tidspunktet for afholdelse af de indtil 2 ugers fædreorlov samt de op til 8 ugers orlov, der kan overdrages fra moren til faren/medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter fødslen/barnets hjemkomst	4 uger før orlovens forventede start
Moren og/eller faren/medmoren	Den tidsmæssige placering og længden af forældreorloven, herunder eventuel overført og forlænget forældreorlov, efter den 10. uge efter fødslen samt tidspunktet for genoptagelse af arbejdet efter den 10. uge	6 uger efter fødsel
Moren og/eller faren/medmoren	Udnyttelse af retten til at udskyde op til 5 ugers forældreorlov som retsbaseret orlov	Inden 8 uger efter fødslen
Moren og/eller faren/medmoren	Den tidsmæssige placering af op til 5 ugers retsbaseret udskudt forældreorlov	8 uger før orlovens start
Moren og/eller faren/medmoren	Den tidsmæssige placering af aftalebaseret udskudt forældreorlov	16 uger før orlovens start
Moren og/eller faren/medmoren	Medarbejderens ændrede anvendelse af orlov, hvor det er urimeligt at opretholde fraværsretten som først varslet	16 uger før fraværet påbegyndes

Barselsregler - Aftale

Skriftliggør barselsaftalen. Brug evt. En barselsberegner. F.eks. DJØFs

Planlæg jeres barselsforløb Sådan ser barselsforløbet ud

Forældrenes beskæftigelsesstatus

Mor

Jeg er: Offentligt ansat

Barselsvilkår iflg.: Stat

Far

Jeg er: Privatansat

Barselsvilkår iflg.: Særlige barselsvilkår iht. kontrakt



Mor
Stat



Far
Særlige barselsvilkår iht. kontrakt



Termin
2023-01-01

■ Fuld eller delvis løn
■ Barselsdagpenge
■ Forlængelse
■ Ferie

