

# **Overenskomst for lærere i ungdomsskolen**

KL

Lærernes Centralorganisation

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	4
§ 2. Personafgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	5
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>6</b>
§ 3. Løn .....	6
§ 4. Grundløn .....	7
§ 5. Funktionsløn .....	7
§ 6. Kvalifikationsløn .....	10
§ 7. Resultatløn.....	12
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse pr. 1. april 2000 .....	12
§ 9. Funktionærlov .....	13
§ 10. Pension .....	13
§ 11. Gruppeliv .....	15
§ 12. ATP .....	15
§ 13. Frit valg.....	16
§ 14. Arbejdstid .....	16
§ 14A. Tillæg for udfasning af 60-årsregel til lærere ved ungdomskostskoler.....	16
§ 15. Ulempegodtgørelse .....	17
§ 16. Deltidsbeskæftigede .....	17
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag.....	17
§ 18. Tjenestefrihed .....	18
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser .....	18
§ 20. Opsigelse .....	18
§ 21. Tjenestemandshør.....	21
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede .....	21
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>22</b>
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	22
§ 24. Pension .....	23
§ 25. Graviditet, barsel, adoption og sygdom .....	24
§ 26. Opsigelse for timelønnede .....	24
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår .....	24
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....</b>	<b>24</b>
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....	24
<b>Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning.....</b>	<b>26</b>
§ 1. Lønforløb .....	26
§ 1A. Indplacering i perioden 1. april 2009 til 31. marts 2016 .....	27
§ 1B. Indplacering pr. 1. april 2016 og senere .....	27
§ 2. Særlige vilkår i forhold til funktionsløn og kvalifikationsløn .....	28
§ 3. Lønanciennitet .....	29
<b>Protokollat 2 – Læreruddannede eller allerede ansatte i ungdomsskolen beskæftiget med henblik på vejledning om valg af uddannelse og erhverv .....</b>	<b>32</b>

§ 1. Hvem er omfattet.....	32
§ 2. Grundløn.....	32
§ 3. Funktionsløn.....	33
§ 4. Kvalifikationsløn.....	34
§ 5. Arbejdstid.....	35
§ 6. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde.....	35
§ 7. Timeløn.....	35
§ 8. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	36

**Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....37**

**Protokollat 4 – Efteruddannelsesplaner .....39**

**Bilag 1. Fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse .....40**

**Bilag 2. Beregning af undervisningstillæg for lærere ansat på deltid og for tidsbegrænset ansatte lærere .....42**

Pkt. 1: Beregning af undervisningstillæg for deltidsansatte ..... 42

Pkt. 2: Beregning af undervisningstillæg ved til- og fratræden og ved tidsbegrænsede ansættelser..... 42

**Bilag 3. Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension .....43**

1. Pension af tillæg..... 43

2. Frit valg mellem pension og løn..... 43

**Bilag 4 - Politisk papir om arbejdstid.....45**

Dette bilag indgik som element i aftale om fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 2015, jf. forhandlingsprotokol af 15. februar 2015. .... 45

**Bilag 5 – Nyansatte.....49**

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter

1. ungdomsskolelærere og
2. ungdomskostskolelærere,

som er ansat:

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster m.v. eller
3. på selvejende institutioner og private initiativtagere med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lovebekendtgørelse nr. 81 af 4. februar 2011 om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Løningsnævns tilsyn.

#### *Stk. 2*

Lærere, jf. stk. 1, ansættes til varetagelse af:

1. heltidsundervisning i ungdomsskolen og anden fuldtidsundervisning, der tilrettelægges for heltidselever i ungdomsskolen og ungdomskostskolen
2. pædagogiske og administrative opgaver i ungdomsskolen og ungdomskostskolen
3. andre opgaver i tilknytning til undervisningen.

Lærere kan endvidere varetage:

4. anden undervisning i ungdomsskolen og ungdomskostskolen
5. undervisning i folkeskolen
6. anden kommunal undervisning
7. andre arbejdsopgaver som overenskomstens parter er enige om.

#### *Stk. 3*

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd
3. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge
4. lærere, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

**Bemærkning:**

**[O.15]** Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten. **[O.15]**

**§ 2. Personafgrænsning - månedslønnede og timelønnede**

*Stk. 1*

Lærere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
  2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

**Bemærkning:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

*Stk. 2*

Lærere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3

**Bemærkning**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

*Stk. 3*

Ansatte, som ansættes

1. med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer og
2. til mere end 1 måneds beskæftigelse,

skal i forbindelse med ansættelsen vælge, om den pågældende vil være omfattet af overenskomstens bestemmelser for månedslønnede, jf. kap. 2, eller overenskomstens bestemmelser for timelønnede, jf. kap. 3.

**Bemærkning**

Ansatte, der allerede er beskæftiget i folkeskolen eller ved ungdomsskolens heltidsundervisning, og som frivilligt påtager sig selvstændig beskæftigelse i ungdomsskolens fritidsundervisning, skal have tilbud om, at timerne i fritidsundervisningen indregnes i arbejdstiden i hovedbeskæftigelsen. I så fald afregnes timer udover gennemsnitligt 37 timer pr. uge som overtid. Kommunen er derfor i forbindelse med tilbuddet om indregning berettiget til at forudsætte, at der alene planlægges med gennemsnitligt 37 timer pr. uge for de to beskæftigelser samlet set. Dette oplyses den ansatte i forbindelse med valget mellem timeløn eller indregning.

Såfremt den ansatte vælger ansættelse efter overenskomstens timelønsbestemmelser for ansættelsen i fritidsundervisningen, vil timerne ikke udløse overtid.

Al arbejdstid indgår i opgørelsen i forhold til 8 timers grænsen.

Undervisningstimer indgår med timeantallet x 1,8. Specialundervisningstimer indgår med timetallet x 1,9. Øvrig arbejdstid indgår med timetallet.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 3. Løn

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. grundløn, jf. § 4
2. funktionsløn, jf. § 5
3. kvalifikationsløn, jf. § 6
4. resultatløn, jf. § 7.

#### **Bemærkning:**

Bilag 1 indeholder fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse.

Der gælder særlige bestemmelser for lærere, der indgår i et personligt lønforløb. Reglerne for denne gruppe findes i Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning.

#### *Stk. 2*

Lærere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### **Bemærkning:**

Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.03.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

#### *Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuld-tidsbeskæftigede.

#### *Stk. 4*

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 - 2000 niveau.

#### *Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### **Bemærkning:**

Lærere, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

*Stk. 6*

Den enkelte lærer får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

*Stk. 7*

Lærere har ret til at give forskrivning på løn m.v. i henhold til reglerne i Undervisningsministeriets bekendtgørelse af 25. maj 1959 som ændret ved bekendtgørelse nr. 553 af 3. november 1977.

For lærere i Københavns Kommune gælder reglerne for tjenestemænd ansat i Københavns Kommune.

## § 4. Grundløn

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat i en basisstilling er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyansat.

*Stk. 2*

[O.15] Grundlønnen for lærere er:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2005	Grundløn pr. 1. april 2016
Lærere	30 + 3.000 kr.	31 + 3.000 kr.

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

*Stk. 3*

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2016 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre, der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 4*

For lærere, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 45 eller derover, ydes pr. 1. april 2016 et tillæg på 7.000 kr., som træder i stedet for grundlønsforbedringerne i stk. 2 og kvalifikationslønsforbedringerne i § 6, stk. 2.

[O.15]

## § 5. Funktionsløn

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

*Stk. 2*

Lærere ydes et tillæg for planlagt og eventuelt yderligere pålagt undervisning fra og med de angivne grænser:

[O.15] Lærere med grundløn:

Undervisningstimer	Sats pr. time pr. 1. april 2015	Sats pr. time 1. august 2015
--------------------	---------------------------------	------------------------------

300-750	27,09	Tillægget bortfalder
751-	84,05	90,00 kr.

Lønseddeltekst: Uv-tillæg 300-750

Lønseddeltekst: Uv-tillæg = 751 **[O.15]**

Tillæg for planlagte undervisningstimer udbetales løbende. Tillæg for yderligere pålagte undervisningstimer udbetales ved skoleårets afslutning. Tillæg ydes for hver påbegyndte halve time.

Undervisningstillægget er ikke-pensionsgivende for overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 8 og 9.

### Bemærkning

For deltidsbeskæftigede beregnes grænserne for undervisningstillæg i forhold til beskæftigelsesgraden.

For lærere i tidsbegrænsede stillinger af mere end en måneds varighed og mindre end et skoleår skal der beregnes undervisningstillæg svarende til undervisningsaktiviteten i et helt skoleår. Viser denne opgørelse, at den enkelte lærer forholdsmæssigt har haft planlagt og yderligere pålagt undervisning i det, der svarer til minimum 300 undervisningstimer i løbet af et skoleår, skal der ske udbetaling i forhold til ansættelsens varighed inden for perioden. Samme fortolkning skal anvendes på 750 undervisningstimer. Fortolkningen gælder endvidere lærere, der har haft mindre end 300 undervisningstimer i et skoleår på grund af stillingsskift eller ved til- og fratræden i løbet af et skoleår.

Bilag 2 indeholder regneeksempler på de to situationer.

#### *Stk. 2A*

Til lærere ved ungdomskostskoler ydes for planlagt og eventuel ekstra pålagt undervisning fra og med 751 undervisningstimer årligt yderligere en godtgørelse på 55,92 kr. (grundbeløb 31. marts 2000) pr. time. Godtgørelse for planlagte undervisningstimer udbetales løbende. Godtgørelse for ekstra pålagte undervisningstimer udbetales ved arbejdsårets afslutning. Godtgørelsen ydes for hver påbegyndt halve time.

#### **[O.15]** *Stk. 2B*

Lærere med grundløn ydes med virkning fra den 1. august 2015 et undervisertillæg på 13.000 kr. **[O.15]**

#### *Stk. 3*

Til lærere i ungdomsskolen ydes et tillæg på 10.100 kr.

Lønseddeltekst: Ungdomsskoletillæg

#### *Stk. 4*

Den lærer, som i ungdomsskolen varetager stedfortræderfunktionen, hvor der ikke er ansat en mellemlider, jf. Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet, ydes et tillæg på 15.400 kr. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

Lønseddeltekst: Stedfortræderfunkt.

#### *Stk. 5*

Lærere, der varetager specialundervisning i særlige klasser eller andre enheder svarende til klasser, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 18,92 kr. pr. time. **[O.15]** Tillægget bortfalder med virkning fra den 1. august 2015 **[O.15]**



Disse lærere er ikke omfattet af stk. 6.

Lønseddeltekst: Spec-skole uv-tillæg

*Stk. 5a*

**[O.15]**Pr. 1. august 2015 ydes et ikke-pensionsgivende personligt tillæg til lærere, der både før og efter den 1.august 2015 varetager undervisning i henhold til § 5, stk. 5.

Det personlige tillæg udgør størrelsen af ovennævnte tillæg beregnet på baggrund af udbetalinger i skoleåret 2014/2015. Det personlige tillæg oppebæres som en personlig ordning, så længe vedkommende varetager den pågældende undervisning.

Tillægget omregnes til grundbeløb i 31/3 2000 niveau.**[O.15]**

*Stk. 6*

Til lærere i ungdomsskolen, der varetager undervisning i dansk som andetsprog, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 28,23 kr. pr. time.

Disse lærere er ikke omfattet af stk. 5 ovenfor.

**Bemærkning:**

Tillægget ydes alene for undervisning i dansk som andetsprog i henhold til lovbekendtgørelse nr. 772 af 10. juni 2015 om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.

Lønseddeltekst: Andetsprogtillæg

*Stk. 7*

For lærere med flere/skiftende arbejdssteder skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

**Bemærkning:**

For at være omfattet af bestemmelsen forudsættes det, at flere/skiftende arbejdssteder ikke er en naturlig del af jobbet. Der kan fx være tale om en ungdomsskole med flere geografisk adskilte afdelinger, hvor lærere gør tjeneste på mere end én afdeling. Eksempelvis er UU-vejledere ikke omfattet.

*Stk. 8*

For lærere, der får tillagt funktionen som undervisningsvejleder, ydes tillæg på 10.000 kr.

**Bemærkning:**

For lærere, der i forvejen oppebærer lokalt aftalte løndelevninger begrundet i samme type funktion, sker der modregning i de lokalt aftalte løndelevninger.

Lønseddeltekst: Undervisningsvejl.

*Stk. 9*

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn, når det i forbindelse med skoleårets planlægning er besluttet, at team selv tilrettelægger og løser normperiodens arbejdsopgaver i relation til de opstillede mål for teamets arbejde.

*Stk. 10*

Til lærere ved ungdomskostskoler ydes et tillæg på 10.200 kr., som godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Lønseddeltekst: Kostskoletillæg

*Stk. 11*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, læreren varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (07.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte lærere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## **§ 6. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte lærers kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

*Stk. 2*

Lærere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 34 + et tillæg på 3.000 kr. **[O.15]** Pr 1. april 2016: løntrin 35+3.000 kr. **[O.15]** Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres lærere på løntrin 39. **[O.15]** Pr. 1. april 2016: løntrin 40. **[O.15]** Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres lærere på løntrin 39 + et tillæg på 10.000 kr. **[O.15]** Pr. 1. april 2016: løntrin 40 +10.000 kr., jf. dog § 4, stk. 4. **[O.15]**

**Bemærkning:**

Der er tale om en kvalifikationslønmodel, hvilket betyder, at decentralt opnået funktions- og kvalifikationsløn lægges oven i den centralt aftalte løn, medmindre parterne ved lokale forhandlinger om kvalifikationsløn har opnået enighed om, at den centralt aftalte kvalifikationsløn helt eller delvist udløses tidligere end forudsat i bestemmelserne fx i forbindelse med nyansættelser.

Opgørelse af timelønnedes beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen gennemføres i overensstemmelse med § 3, stk. 2 og 4 om løn-anciennitet i Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning.

Lønseddeltækt: Anciennitetstillæg

### *Stk. 3*

For lærere, som har bestået de før 1. august 2002 eksisterende Pædagogiske Diplomuddannelser, skal der indgås lokal aftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationsløn.

For lærere, som har bestået følgende Pædagogiske Diplomuddannelser oprettet med virkning fra 1. august 2002, skal der indgås lokal aftale om, hvor meget gennemførelsen udløser i kvalifikationsløn:

- PD i IT, medier og kommunikation
- PD i skolens fag (dansk, matematik, naturfag og fremmedsprog, alle med didaktik)
- PD i indskoling og skolestart
- PD i læsning og skrivning
- PD i almen pædagogik
- PD i pædagogisk arbejde og institutionspædagogik
- PD i tværkulturel institutionspædagogik
- PD i socialpædagogik
- PD i æstetik og kreativitet
- PD i design og håndværk
- PD i idræt
- PD i sundhedspædagogik
- PD i psykologi.

### *Stk. 4*

For lærere, der gennemfører relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af stk. 3, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

### *Stk. 5*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af lærerens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte lærere.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte lærer, medmindre andet særligt aftales.

#### **Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af lærere og enkelte lærere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd, er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## § 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse pr. 1. april 2000

### Stk. 1

Lærere, som var ansat 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe, de pågældende lærere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

### Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte lærer. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

### Stk. 2

Overgangsordningerne i § 11 i Protokollat 1 til Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen m.v. og for lærere m.fl. ved sprogcentre (50.62 fra O.99) gælder.

### Stk. 3

Overgangstrinnet/-tillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen/hos ansættelsesmyndigheden, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger. Overgangstrinnet/-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn der eventuelt skal aftales for den pågældende lærer.

### Stk. 4

Lærere, der 1. april 2000 var på orlov/åremål med tilbagegangsret til en lærerstilling, indplaceres ved afslutningen af orlovs- eller åremålsperioden i henhold til indplaceringsreglerne pr. 1. april 2000.

## § 9. Funktionærlov

For lærere gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21 Opsigelse og § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.

### Bemærkning:

Lærere, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede lærere har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

## § 10. Pension

### Stk. 1

For lærere oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Lærernes Pension A/S, jf. dog stk. 8 og 9.

### Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 17,3% hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1
- b) 17,9 % **[O.15]**Pr. 1. april 2016: 17,94 % **[O.15]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2

af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### Stk. 3

Til ansatte i 93 gruppen gennemføres, som en personlig ordning, en varig forhøjelse af pensionsprocenten med 2,5 procentpoint, hvorefter det samlede pensionsbidrag udgør:

1. januar 2014

- a) 19,8% hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1
- b) 20,4% **[O.15]**Pr. 1. april 2016: 20,44 % **[O.15]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2

af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### Bemærkning:

Ansatte omfattet af 93 gruppen har modtaget et ”93 gruppe bevis”.

Beviset fungerer som dokumentation for den enkelte medarbejders ret til ovenstående.

Dokumentation for at være omfattet af nævnte gruppe påhviler således den enkelte ansatte. Ret til ovenstående får virkning fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har opfyldt dokumentationskravet over for arbejdsgiveren.

### Stk. 4

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt jf. § 5, stk. 11, og § 6, stk. 5.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

*Stk. 5*

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 16, stk. 3, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

*Stk. 6*

Ansatte med ret til nedsat arbejdstid, jf. § 6A i arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet i kommunerne (50.32), optjener fuld pensionsret i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen gælder alene ansatte ved ungdomskostskoler.

*Stk. 7*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, Turborg Boulevard 3, 2900 Hellerup månedsvis samtidig med lønudbetalingen, jf. dog stk. 8 og 9.

**Bemærkning:**

Læreres rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

*Stk. 8*

For de overenskomstansatte lærere m.v., der ved ansættelsen efter overenskomsten er optaget som medlemmer af Pensionsordningen for lærere i fri- og efterskolen (tidligere Efterlønskassen), Pensionsordningen af 1925 for private eksamensskoler (tidligere Pensionskassen af 1925) eller Pensionsordningen for højskoler, landbrugsskoler og håndarbejdsskoler (tidligere Højskolekassen) og som med hjemmel i disses regulativer ønsker at fortsætte den pensionsmæssige tilknytning til de nævnte pensionskasser, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 2 og 3 til de respektive kasser i stedet for til Lærernes Pension A/S.

Funktions- og kvalifikationsløn gøres pensionsgivende efter tilsvarende muligheder som gælder for tjenestemænd, jf. Aftale om tjenestemandsansættelse (50.02).

*Stk. 9*

For tjenestemænd i den lukkede gruppe med tjenestefrihed, der ansættes efter denne overenskomst, indbetales pensionsbidrag til staten (finanslovens § 36) i stedet for til Lærernes Pension A/S.

**Bemærkning:**

Ansættelsesperioden medregnes herefter i den pågældendes tjenestemandspensionsalder.

*Stk. 10*

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2 og 3.

### Stk. 11

Hvis en lærer ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Læreren skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b. i hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger m.v.

### Stk. 12

For lærere, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre læreren ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.
- c) Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (04.38).

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndighed og kan tidligst ændres efter et år.

## § 11. Gruppeliv

Lærere efter denne overenskomst er omfattet af særskilt Aftale om gruppeliv for lærere m.fl.(50.11)

### Bemærkning:

Aftalen har nr. 94001 hos Forenede Gruppeliv.

## § 12. ATP

Følgende ATP-satser gælder:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

[O.15]Pr. 1. januar 2016 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr. [O.15]

**Bemærkning:**

Ovenstående satser er uregulerede samt ikke-pensionsgivende og dermed ikke omfattet af § 3, stk. 4.

### § 13. Frit valg

*Stk. 1*

Der ydes et tillæg svarende til 0,6% [O.15]Pr.1. april 2016: 0,64% [O.15] af den pensionsgivende årsløn.

**Bemærkning:**

Den pensionsgivende årsløn består af følgende løndele: løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

*Stk. 2*

Læreren kan i stedet vælge at forhøje pensionsbidraget i pensionsordningen, jf. § 10, stk. 2 og 3 med 0,6 [O.15]Pr.1. april 2016: 0,64% [O.15] procentpoint.

*Stk. 3*

Læreren skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt vedkommende ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

*Stk. 4*

Lærere, som ønsker at ændre deres valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkomende 1. januar.

### § 14. Arbejdstid

For ansatte ved ungdomsskolens heltidsundervisning og ved ungdomskostskoler gælder Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne (50.32).

#### § 14A. Tillæg for udfasning af 60-årsregel til lærere ved ungdomskostskoler

*Stk. 1*

Til overenskomstansatte lærere ved ungdomskostskoler ydes et særligt tillæg på 2.800 kr. [O.15]tillægget bortfalder med virkning fra den 1. april 2016. [O.15]



*Stk. 2*

Til overenskomstansatte lærere ved ungdomskostskoler med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 8 og 9, ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 3.250 kr. Tillægget kan ikke konverteres til løntrin. **[O.15]** tillægget bortfalder med virkning fra den 1. april 2016. **[O.15]**

## **§ 15. Ulempegodtgørelse**

*Stk. 1*

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.002,50 kr. som ulempegodtgørelse.

Tillægget ydes som godtgørelse i stedet for ulempeydelse, jf. §§ 11 og 12 i Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne.

*Stk. 2*

For lærere med under halvdelen af fuld arbejdstid ydes tillægget med halvdelen af beløbet.

*Stk. 3*

Tillægget, der ikke indgår ved beregning af overtidsbetaling, udbetales månedsvis bagud med 1/12.

*Stk. 4*

Ved fravær på grund af sygdom m.v. udbetales tillægget i indtil 3 måneder og bortfalder fra den 1. i den efter udløbet af 3-måneders periodens indtrædende måned.

## **§ 16. Deltidsbeskæftigede**

*Stk. 1*

Lærere i fuld stilling kan efter ansøgning opnå nedsættelse af arbejdstiden, såfremt tjenesten tillader det.

*Stk. 2*

Er en lærer deltidsbeskæftiget, nedsættes lønnen forholdsmæssigt med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

*Stk. 3*

Eventuel merbeskæftigelse af midlertidig karakter godtgøres med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

**Bemærkning:**

Ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af beskæftigelsesgraden (evt. tidsbegrænset).

## **§ 17. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos læreren, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og

4. tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Hvis en lærer misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

**Bemærkning:**

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn.

*Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over lærerens sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## **§ 18. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

Der kan gives lærere tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

*Stk. 2*

Kommunen/ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig efter endt tjenestefrihed.

**Bemærkning:**

Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn kan gives til varetagelse af hverv som organisationsansat eller som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation. Efter aftale med Lærernes Centralorganisation skal man anmode om, at kommunerne/ansættelsesmyndighederne i de tilfælde, hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelige med overførsel af disse beløb til pensionsordningen.

Vedrørende tjenestefrihed i øvrigt henvises til protokollat om generelle ansættelsesvilkår, jf. § 22, nr. 22 (05.15).

## **§ 19. Udgifter ved tjenesterejser**

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen/ved ansættelsesmyndigheden.

**Bemærkning:**

For tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse, gælder særlige regler i Københavns Kommune.

## **§ 20. Opsigelse**

*Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

*Stk. 2*

[O.15] I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle

inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3*

Lærernes Centralorganisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt til:

Lærernes Centralorganisation, CVR-nummer 56531319

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: [sikkerlc@skaf-net.dk](mailto:sikkerlc@skaf-net.dk)

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte. **[O.15]**

Opmærksomheden henledes på, at Lærernes Centralorganisation fortsat skal gives adgang til at udtale sig inden for en frist på 3 uger (for prøveansatte dog 2 uger) forinden en månedslønnet lærer afskediges. Fristen forlænges med evt. søgnehelldage i perioden.

I forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratreden ved udgangen af en aftalt ansættelsesperiode er det ikke fornødent at høre Lærernes Centralorganisation.

*Stk. 4*

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, forinden afskedigelsen finder sted, såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse. For ansatte på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehelldage.

*Stk. 5*

**[O.15]** Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 6*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Lærernes Centralorganisation. **[O.15]**

*Stk. 7*

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

*Stk. 8*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 9*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Lærernes Centralorganisation, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kap. 2.

*Stk. 10*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

*Stk. 11*

**[O.15]** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer

til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift. [O.15]

## § 21. Tjenestemandshør

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Hørsleder kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesansøgninger.

## § 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

*Stk. 1.*

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre. Numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn- og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)

### **Bemærkning:**

Ansættelsesområdet er kommunen.

2. Lønninger (04.30)
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
4. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
7. Åremålsansættelse (04.50)
8. Supplerende pension (23.10)
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
13. Deltidsarbejde (04.83)
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
17. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
18. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
19. Ferie (05.12), jf. dog stk. 2.
20. Barsel m.v. (05.13) og Barselsudligning (05.14)
21. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
22. Seniorpolitik.(05.21)

- 23. Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)
- 24. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)
- 25. Kompetenceudvikling (05.31)

**Bemærkning:**

På LC's område er det aftalt, at der udarbejdes en individuel efteruddannelsesplan. Der henvises til Protokollat 4.

- 26. Socialt kapitel (05.41)
- 27. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
- 28. Retstvistaftalen (05.61)
- 29. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
- 30. SU og tillidsrepræsentanter (05.80)
- 31. MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
- 32. Aftale om trivsel og sundhed (05.35)
- 33. Aftale om statistikgrundlag for lokale lønforhandlinger (04.39).

**Bemærkning:**

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

*Stk. 2*

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15%.

Ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger kan overføres til det/de følgende ferieår i henhold til Ferieaftalen indgået mellem KL og KTO. Aftale herom indgås skriftligt mellem den ansatte og skolelederen senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Hvis den ansatte og skolelederen ikke indgår aftale om at overføre ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge), skal den ansatte meddele skolelederen, om vedkommende ønsker ferietimerne afviklet eller udbetalt. Denne meddelelse skal gives senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

**[O.15]** Med virkning fra ferieåret 2015/2016 gælder ferieaftalens kapitel 5 om afholdelse af 6. ferieuge. Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen om vedkommende ønsker ferietimerne ud over 15,42 timer pr. måned (6. ferieuge) afviklet eller udbetalt, med mindre skolelederen har fastsat en anden dato. **[O.15]**

### **Kapitel 3. Timelønnede**

#### **§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

*Stk. 1*

Timelønnen for lærere udgør følgende:

1 arbejdstime:	139,08 kr.
1 undervisningstime:	250,35 kr.
1 specialundervisningstime:	264,25 kr.
1 undervisningstime i dansk som andetsprog:	272,58 kr.

**Bemærkning:**

Lønnen for en times undervisning indeholder også betaling for individuel forberedelse m.v. men er ekskl. pauser/frikvarterer.

*Stk. 2*

Der lønnes kun for gennemført undervisning. Der lønnes dog for undervisning, der aflyses med mindre end en uges varsel.

*Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

*Stk. 4*

Læreren får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

## **§ 24. Pension**

*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Lærernes Pension A/S for

1. timelønnede, som
  - a) er fyldt 21 år og
  - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden henvises til Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. KL's Løn og Personale, afsnit 26.01.

2. timelønnede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 Pension ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen med den samme procentsats, som er opnået efter § 10.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, Turborg Boulevard 3, 2900 Hellerup samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 3*

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

*Stk. 4*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn
2. i hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger m.v.

## **§ 25. Graviditet, barsel, adoption og sygdom**

Timelønnede er omfattet af reglerne i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) og Lov om dagpenge ved sygdom.

## **§ 26. Opsigelse for timelønnede**

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

## **§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår**

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser i Kapitel 2:

1. § 3, stk. 2 om lokal løndannelse
2. § 12 om ATP
3. § 22 for så vidt angår følgende generelle ansættelsesvilkår
  - a) ansættelsesbreve
  - b) tidsbegrænset ansættelse
  - c) ferie
  - d) befordringsgodtgørelse og rejseforsikring
  - e) kompetenceudvikling

### **Bemærkning:**

Timelønnede er ikke omfattet af Protokollat 4 – Efteruddannelsesplaner.

- f) SU og tillidsrepræsentanter
- g) MED og tillidsrepræsentanter

## **Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

### **§ 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

#### *Stk. 1*

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2015, hvor intet andet er anført.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.



*Stk. 3*

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 3. juli 2015

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

## Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning

### § 1. Lønforløb

#### Stk. 1

Lærere, der før den 1. april 2000 var aflønnet efter løntrinene 31, 33, 35, 37 og 39 i det hidtidige lønforløb bestående af løntrinene 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37 og 39 oprettholder lønforløbet som en personlig ordning.

De pågældende blev omklassificeret pr. 1. april 2000.

Lærere, som var på trin 31, blev pr. 1. april 2000 oprykket til trin 35. Oprykning til trin 36 finder sted pr. 1. april 2002.

Pr. 1. april 2000 blev lærere på løntrin 33 oprykket til løntrin 35, lærere på løntrin 35 blev oprykket til løntrin 36, lærere på løntrin 37 blev oprykket til løntrin 38, og lærere på trin 39 blev oprykket til løntrin 40. Oprykning skete med uændret lønanciennitet.

For lærere aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 35, 36, 38 og 40 gælder følgende løntrinsindplacering:

Lærere	Løntrin			
Pr. 1.4.2000	35	36	38	40
Pr. 1.4.2005	36	37	39	41
Pr. 1.4.2006	37	38	40	42
Pr. 1.4.2009	39	40	42	42 + 13.000 kr.

Alle løntrin er 2-årige. Oprykning sker med uændret lønanciennitet. For indplacering pr. 1. april 2009 og senere, se dog § 1A. **[O.15]** For indplacering pr. 1. april 2016 og senere, se dog § 1B. **[O.15]**

Lønseddeltekst: Stillingstillæg

#### Stk. 2

Øvrige lærere aflønnet fra løntrin 30 til og med løntrin 43 blev omklassificeret 1 løntrin. Øvrige lærere aflønnet over løntrin 43 blev ydet et ikke-pensionsgivende tillæg på 6.900 kr. De pågældende oprykkes med 1 trin med virkning fra 1. april 2005 og yderligere 1 trin med virkning pr. 1. april 2006.

#### Bemærkning:

Bestemmelsen tog *kun* sigte på de lærere, som ikke var omfattet af stk. 1, fordi de ikke kunne henføres til et kendt lønforløb. Bestemmelsen er altså en ren undtagelsesbestemmelse.

#### Stk. 3

Nyansatte, som ved tidligere ansættelse ved en statslig eller (amts)kommunal skole eller undervisningsinstitution ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000/1. august 2000 var omfattet af bestemmelser svarende til stk. 1, bevarer ved umiddelbar overgang til ansættelse ved kommunen/ansættelsesmyndigheden ret til at blive indplaceret, jf. § 3. Ved umiddelbar overgang forstås, at ansættelse finder sted inden for 2 måneder efter ophøret af den tidligere stilling.

#### Bemærkning:

Med ”statslig skole eller undervisningsinstitution” forstås de skoler og undervisningsinstitutioner, som hører under LC’s forhandlingsområde i staten, hvor der er et lønsystem svarende til det kommunale lønsystem. Heraf følger, at be-

stemmelsen fx omfatter Efterskoler, Husholdnings- og håndarbejdsskoler og frie grundskoler, men ikke produktionsskoler, daghøjskoler og AMU-centre.

## **§ 1A. Indplacering i perioden 1. april 2009 til 31. marts 2016**

### *Stk. 1*

Lærere nævnt i § 1, stk. 1 indplaceres pr. 1. april 2009 og senere i henhold til stk. 2-3.

### *Stk. 2*

Særligt for lærere, jf. § 1, stk. 1:

- a) Lærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 40 eller lavere, ydes 2 løntrin.
- b) Lærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 41, ydes 1 løntrin samt et tillæg på 6.400 kr.
- c) Lærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 42 eller derover, ydes et tillæg på 13.000 kr.

### **Bemærkning:**

Afgørende for lønindplaceringen pr. 1. april 2009 og senere er lærernes samlede løntrinsindplacering i henhold til såvel central som lokal aftale.

Indplacering i pkt. a-c gælder pr. 1. april 2009 og for lærere, som senere opnår en højere anciennitet.

På det tidspunkt, hvor vedkommende lærer efter det hidtidige centrale lønforløb ville være oprykket til trin 42, sker oprykning til trin 42 + et tillæg på 13.000 kr.

Lønseddeltekst: Trintillæg

### *Stk. 3*

For lærere omfattet af stk. 1 indbetales pensionsbidrag af tillæg til en supplerende pensionsordning. Tillæggene (6.400 kr. og 13.000 kr.) kan ikke konverteres til løntrin.

### *Stk. 4*

Overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 7 og 8 og evt. tjenstemandsansatte, der er omfattet af stk. 3 kan vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn i stedet for, at pensionsbidraget indbetales til en supplerende pensionsordning. Reglerne for udbetaling af pensionsbidraget fremgår af Bilag 3 - Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension.

## **§ 1B. Indplacering pr. 1. april 2016 og senere**

### *Stk. 1*

Lærere nævnt i § 1, stk. 1 indplaceres pr. 1. april 2016 og senere i henhold til stk. 2-3:

### *Stk. 2*

Særligt for lærere, jf. § 1, stk. 1:

- a) Lærere, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 44 eller lavere, ydes 1 løntrin.
- b) Lærere, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 45 eller derover, ydes et tillæg på 7.000 kr.

**Bemærkning:**

Afgørende for lønindplaceringen pr. 1. april 2016 og senere er de ansattes samlede løntrinsindplacering i henhold til såvel central som lokal aftale.

Indplacering i pkt. a-d gælder pr. 1. april 2016 og for ansatte, som senere opnår en højere anciennitet.

Lønseddeltekst: Trintillæg

*Stk. 3*

Lønforhøjelsen pr. 1. april 2016 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre, der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 4*

For lærere omfattet af stk. 1 indbetales pensionsbidrag af tillæg til en supplerende pensionsordning. Tillægget på 7.000 kr. kan ikke konverteres til løntrin.

*Stk. 5*

Overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 8 og 9, der er omfattet af stk. 4, kan vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn i stedet for, at pensionsbidraget indbetales til en supplerende pensionsordning. Reglerne for udbetaling af pensionsbidraget fremgår af Bilag 3 – Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension.

## **§ 2. Særlige vilkår i forhold til funktionsløn og kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Lærere nævnt i § 1 er ikke omfattet af overenskomstens § 3, stk. 1 og 2, nr. 1 om lokal løndannelse og § 4 om grundløn. De nævnte ansatte er omfattet af § 5 om funktionsløn og § 6 om kvalifikationsløn i det omfang, det er anført i stk. 2-4.

**Bemærkning:**

De pågældende lærere er således ikke omfattet af reglerne om forhandlingssystemet og konfliktløsningssystemet i Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03).

*Stk. 2*

**[O.15]** Lærere nævnt i § 1 er omfattet af overenskomstens § 5, stk. 2, dog således at der for planlagt og eventuelt yderligere pålagt undervisning ydes følgende tillæg fra og med de angivne grænser:

<i>Undervisningstimer</i>	Sats pr. time 1. april 2015	Sats pr. time 1. august 2015
300-750	9,96 kr.	Tillægget bortfalder
751-	84,05 kr.	90,00kr.

Lønseddeltekst: Uv-tillæg 300-751

Lønseddeltekst: Uv-tillæg  $\geq 751$  **[O.15]**

Tillæg for planlagte undervisningstimer udbetales løbende. Tillæg for yderligere pålagte undervisningstimer udbetales ved arbejdsårets afslutning. Tillæg ydes for hver påbe-

gyndt halve time. Undervisningstillægget er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere m.fl., som har ret til tjenestemandspension, jf. overenskomstens § 10, stk. 8 og 9.

*Stk. 3*

De pågældende lærere er herudover omfattet af overenskomstens § 5, stk. 2 og 3-11 og § 6, stk. 3-5.

**Bemærkning:**

I forhold til overenskomstens § 5, stk. 7, 9 og 11 og § 6, stk. 3-5, forudsættes det, at tillægsniveauet afpasses i de lokale forhandlinger, således at der tages hensyn til, at funktions- og kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn men oven i et anciennitetsforløb.

Eksisterende aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef- og lederpulje eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte lærer. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

*Stk. 4*

[O.15] Til lærere ydes med virkning fra den 1 august 2015 et undervisertillæg på 5.500 kr. [O.15]

### § 3. Lønanciennitet

*Stk. 1*

Aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder, jf. dog stk. 2-5.

**Bemærkning:**

Lærere i ungdomsskolen, der efter 1. april 1987 var aflønnet med grundløn/anciennitetsløn efter de før 1. august 1992 gældende regler om løn til lærere i ungdomsskolen, og som blev ansat som månedslønnede lærere inden 1. august 1994, indplaceres ved ansættelsen på mindst løntrin 26 eller 27 henholdsvis 34 eller 35, men således at oprykning til løntrin 31 henholdsvis 37 først finder sted, når læreren har opnået 8 henholdsvis 14 års lønanciennitet.

*Stk. 2*

1. Der optjenes fuld lønanciennitet ved en beskæftigelsesgrad, der udgør mindst 8/37.
2. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 timer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte arbejdstid.
3. For beskæftigelse forud for 1. januar 2001 optjenes der ikke lønanciennitet ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge.
4. For beskæftigelse i perioden 1. januar 2001 til 31. marts 2002 optjenes lønanciennitet ved ansættelse med mindre end 10 timer pr. uge i forhold til den nedsatte arbejdstid.
5. Perioder med tjenestefrihed uden løn til videreuddannelse ved godkendte videreuddannelsesinstitutioner for lærere samt tjenestefrihed til organisationsarbejde medregnes fuldt ud i lønancienniteten. Perioder med tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. bemærkningen til § 18, medregnes i lønancienniteten efter samme regler, som gælder for statens tjenestemænd.

6. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

**Bemærkning:**

Oprykning til højere trin ved ansættelse med mindre end 8 timer pr. uge finder sted, når deltidsbeskæftigelsen har haft en sådan varighed, at den omregnet til fuldtidsbeskæftigelse svarer til to lønanciennitetsår.

*Stk. 3*

Ved ansættelse som lærer medregnes følgende virksomhed i lønancienniteten:

1. undervisningsvirksomhed ved offentligt godkendte skoler og eksamenskurser bortset fra undervisningsvirksomhed i børnehaveklasser
2. anden ansættelse efter endt lærereksamen, såfremt læreruddannelse har været en forudsætning for beskæftigelsen
3. værnepligtstjeneste efter afsluttet læreruddannelse.

**Bemærkning:**

Bestemmelserne er gældende for ansættelser pr. 1. april 1997 eller senere. For ansættelser før 1. april 1997 er reglerne i overenskomsten af 10. november 1995 gældende. Det betyder, at der ikke skal ske omregning af anciennitet til allerede ansatte i anledning af den ændrede formulering.

*Stk. 4*

Ved opgørelsen af den lønanciennitetgivende virksomhed efter stk. 3 gælder:

1. kun beskæftigelse efter det fyldte 22. år medregnes
2. beskæftigelsen skal have haft en varighed af mindst 3 måneder og et omfang som beskrevet i stk. 2
3. undervisning fra sommerferiens slutning til næste sommerferies begyndelse regnes for 12 måneder
4. skolesommerferien medregnes ved vikariater, der er påbegyndt inden sommerferien, hvis vikariatet har haft en varighed af mindst 3 måneder op til eller på begge sider af sommerferien.

*Stk. 5*

Ved fratræden har læreren krav på at få udleveret en erklæring som nævnt i § 15, stk. 1 i Aftale af 3. juli 1981 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet.

København, den 3. juli 2015

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Lærernes Centralorganisation  
Anders Bondo Christensen

## **Protokollat 2 – Læreruddannede eller allerede ansatte i ungdomsskolen beskæftiget med henblik på vejledning om valg af uddannelse og erhverv**

### **§ 1. Hvem er omfattet**

#### *Stk. 1*

Protokollatet omfatter lærere, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen eller allerede ansatte efter Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen, som ansættes til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv jf. Kapitel 2 i lovbekendtgørelse nr. 671 af 21. juni 2010 om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v.

#### **Bemærkning**

For ikke læreruddannede ansat i ungdomsskolen skal overgangen til ansættelse i Ungdommens Uddannelsesvejledning ske i umiddelbar forlængelse af den forudgående ansættelse efter Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen. Ved ”umiddelbar” forstås, at ansættelse finder sted inden for 2 måneder efter ophøret af den tidligere stilling.

#### *Stk. 2*

Protokollatet omfatter i øvrigt ikke stillinger, der er omfattet af anden aftale eller overenskomst.

#### *Stk. 3*

Overenskomstens bestemmelser gælder med nedennævnte tilpasninger for de stillinger, der er omfattet af protokollatet.

#### **Bemærkning:**

Aftale om kombinationsbeskæftigelse for lærere m.fl. finder også anvendelse for tjenestemænd med beskæftigelse i ungdomsskolen, der har kombinationsbeskæftigelse som vejledere i Ungdommens Uddannelsesvejledning.

### **§ 2. Grundløn**

#### *Stk. 1*

[O.15] Grundlønnen er:

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Grundløn 1. april 2015</b>	<b>Grundløn 1. april 2016</b>
Vejledere	30 + 3.000 kr.	31 + 3.000 kr.
Konsulenter	44 + 12.000 kr.	45 + 12.000 kr.

#### **Bemærkning:**

Det forudsættes, at lærere, der er omfattet af Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning, bevarer denne ret i forbindelse med umiddelbar overgang til Ungdommens Uddannelsesvejledning, jf. § 1, stk. 3, i samme protokollat. Ved umiddelbar overgang forstås, at ansættelse finder sted inden for 2 måneder efter ophøret af den tidligere stilling.

Lærere i ”den lukkede gruppe” eller mellemgruppen bevarer denne tilknytning ved ansættelse som vejleder eller konsulent efter denne bestemmelse.

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg



*Stk. 2*

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2016 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre, der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 3*

For vejledere, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 45 eller derover, ydes pr. 1. april 2016 et tillæg på 7.000 kr. i stedet for grundlønforbedringen i stk. 1 og kvalifikationslønsforbedringerne i § 4, stk. 2.

*Stk. 4*

For konsulenter, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 45 eller derover, ydes 1. april 2016 et tillæg på 5.500 kr. i stedet for grundlønforbedringen i stk. 1. **[O.15]**

### **§ 3. Funktionsløn**

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

*Stk. 2*

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn til lærere, som ansættes som vejledere.

*Stk. 3*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, læreren varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte lærere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

For lærere omfattet af Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning er der mulighed for decentralt at yde funktionsløn. Det forudsættes, at man i de lokale

forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at funktionsløndelen ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb.

#### § 4. Kvalifikationsløn

##### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte lærers kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

##### *Stk. 2*

Vejledere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til lærer, indplaceres på løntrin 34 + et tillæg på 3.000 kr. [O.15] Pr. 1. april 2016: løntrin 35 + 3.000 kr. [O.15] Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres lærere på løntrin 39. [O.15] Pr. 1. april 2016: løntrin 40. [O.15] Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres lærere på løntrin 39 + et tillæg på 10.000 kr. [O.15] Pr. 1. april 2016: løntrin 40 + 10.000 kr., jf. dog § 2, stk. 3. [O.15]

##### **Bemærkning:**

Der er tale om en kvalifikationslønmodel, hvilket betyder, at decentralt opnået funktions- og kvalifikationsløn lægges oven i den centralt aftalte løn, medmindre parterne ved lokale forhandlinger om kvalifikationsløn har opnået enighed om, at den centralt aftalte kvalifikationsløn helt eller delvist udløses tidligere end forudsat i bestemmelserne fx i forbindelse med nyansættelser.

Lønseddelttekst: Anciennitetstillæg

##### *Stk. 3*

For vejledere, der gennemfører relevant videreuddannelse, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

##### *Stk. 4*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af lærerens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte lærere.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte lærer, medmindre andet særligt aftales.

##### **Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

For lærere omfattet af Protokollat 1 er der mulighed for decentralt at yde kvalifikationsløn. Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb.

## § 5. Arbejdstid

### *Stk. 1*

Det forudsættes, at arbejdstiden ikke overstiger gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

### *Stk. 2*

Der er mulighed for indgåelse af lokale flekstidsaftaler.

### *Stk. 3*

Konsulenter er omfattet af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid og er således ikke omfattet af §§ 6 og 8.

## § 6. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde

### *Stk. 1*

Overarbejde/deltidsansattes merarbejde opgøres pr. kvartal.

### *Stk. 2*

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 5, nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægsgodtgørelse.

### **Bemærkning**

Kombinationsbeskæftigede, som i den samlede beskæftigelse er fuldtidsbeskæftigede, behandles efter overarbejdsbestemmelserne for arbejde udover normal arbejdstid i Ungdommens Uddannelsesvejledning.

### *Stk. 3*

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling, jf. stk. 5, i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til lærerens personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

### *Stk. 4*

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af det kvartal, der følger efter det, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

### *Stk. 5*

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde, jf. stk. 1, betales således:

1. Over-/merarbejde betales med timeløn, jf. § 7.
2. Overarbejde ud over normal arbejdstid godtgøres med et tillæg på 50 % for de første 35 timers overarbejde pr. kvartal.
3. Efterfølgende overarbejdstimer godtgøres med et tillæg på 100 %.

## § 7. Timeløn

Timeløn beregnes som 1/1924 af den pågældendes aktuelle årsløn.

## § 8. Arbejdstidsbestemte tillæg

### *Stk. 1*

For tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 20,08 kr. pr. time (forskudttidstillæg).

### *Stk. 2*

For tjeneste på søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 20,08 kr. pr. time.

### *Stk. 3*

For tjeneste på

1. lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 24.00,
2. søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 og
3. mandage mellem kl. 00.00 og 04.00

ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 23,84 kr. pr. time.

### *Stk. 4*

For tjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og kl. 06.00 ydes tillægget, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.

### *Stk. 5*

For tjeneste efter kl. 12.00 på grundlovsdag ydes tillægget efter stk. 2 og 4 eller 3 og 4.

### *Stk. 6*

Godtgørelsen efter stk. 1-5 ydes for hver påbegyndte halve time.

### **Bemærkning**

Der henvises i øvrigt til muligheden for lokalt at anvende følgende aftaler:

- Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86)
- Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

København, den 3. juli 2015

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

### **Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed m.v. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

#### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om, jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 3. juli 2015

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

#### **Protokollat 4 – Efteruddannelsesplaner**

ed afsæt i den løbende dialog om mål og resultater af undervisningen udarbejder leder og lærer i samarbejde en individuel efteruddannelsesplan.

I drøftelsen af uddannelsesplanen indgår de behov for kompetencer og kvalifikationer, der udspringer af den undervisningsopgave, som læreren har ansvaret for, eller som lederen påtænker, at læreren skal have ansvar for.

Uddannelsesplanen kan indgå i den individuelle MUS-samtale, og uddannelsesplanen kan indgå som en del af et referat af MUS-samtalen.

København, den 3. juli 2015

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

## **Bilag 1. Fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse**

For KL og LC er det et fælles mål, at overenskomstens lønbestemmelser medvirker til at styrke ungdomsskolen som en attraktiv arbejdsplads. Det gælder også i forhold til udmøntning af lokal løndannelse.

Lønssystemet skal være i overensstemmelse med ungdomsskolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at ungdomsskolens kerneydelse er undervisning. Lønssystemet skal desuden have en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor samt understøtte opgaveløsningen og udviklingen heri.

Lønudviklingen er herudover knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Der er enighed om, at grundlønnen er det løntrin, som udgør den nedre grænse for den mulige aflønning af den pågældende stilling.

Da det ikke er parternes hensigt, at lærere skal oppebære den rene grundløn uden til-læggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funk-tionslønskriterierne og udvikle lærernes kvalifikationer og funktioner. Der peges på, at der decentralt kan aftales kriterier for anvendelse af kvalifikations- og funktionsløn.

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under an-sættelsen, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

Funktionsløn kan aftales for funktioner, der direkte og indirekte understøtter elevernes læring. Ydelse af funktionsløn skal desuden ses i sammenhæng med ungdomsskolens kultur. Funktionsløn kan endvidere aftales for funktioner, som kræver en særlig faglig eller pædagogisk viden.

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Der skal gøres opmærksom på, at tillidsrepræsentanten skal have samme adgang til kva-lifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for udmøntning af lokal løndannelse kan ne-denstående overvejelser og liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge.

### *Vejledende kriterier for funktionsløn:*

- Arbejdsopgaver i forbindelse med særligt omsorgs- og indsatskrævende børn/elever
- arbejdsopgaver i forbindelse med børn/elevens særlige indlæringsvanskeligheder
- særlige funktioner i forbindelse med udviklingsopgaver/projekter
- supervision i forhold til faggrupper
- udvikling af det enkelte fag
- særlige koordinerende funktioner



- erhvervs- og uddannelsesvejledning
- mødeledelse i pædagogisk råd
- medarbejderrepræsentation i bestyrelse

*Vejledende kriterier specifikt for kvalifikationsløn:*

- Specialviden med særlig betydning for ungdomsskolens arbejde
- særlig faglig eller pædagogisk viden
- anden erhvervs erfaring af betydning for jobbet
- erfaring fra flere arbejdssteder
- jobbrokering
- opgaverotation.

## **Bilag 2. Beregning af undervisningstillæg for lærere ansat på deltid og for tidsbegrænset ansatte lærere**

For deltidsbeskæftigede beregnes grænserne for undervisningstillæg i forhold til beskæftigelsesgraden.

For lærere i tidsbegrænsede stillinger af mere end en måneds varighed og mindre end et arbejdsår skal der beregnes undervisningstillæg svarende til undervisningsaktiviteten i et helt arbejdsår. Viser denne opgørelse, at den enkelte lærer forholdsmæssigt har haft planlagt og yderligere pålagt undervisning i det, der svarer til minimum 300 undervisningstimer i løbet af et arbejdsår, skal der ske udbetaling i forhold til ansættelsens varighed inden for perioden. Samme fortolkning skal anvendes på henholdsvis 750 og 836 undervisningstimer. Fortolkningen gælder endvidere lærere, der har haft mindre end 300 undervisningstimer i et arbejdsår på grund af stillingsskift eller ved til- og fratræden i løbet af et arbejdsår. **[O.15]** Grænsen på 300 timer bortfalder 1. august 2015, og herefter gælder alene grænsen på 750. **[O.15]**

### **Pkt. 1: Beregning af undervisningstillæg for deltidsansatte**

Læreren er i dette eksempel ansat med en beskæftigelsesgrad der svarer til 30 timer om ugen. Læreren underviser 400 timer om året.

De 400 timer opregnes med ansættelsesbrøken svarende til fuldtidsansættelse:

$$400 \text{ timer} \times 37/30 = 493 \text{ timer}$$

Grænsen for undervisningstillæg på 299 timer fratrækkes:

$$493 \text{ timer} - 299 \text{ timer} = 194 \text{ timer}$$

Antallet af undervisningstimer reguleres derefter med ansættelsesbrøken:

$$194 \text{ timer} \times 30/37 = 157 \text{ timer}$$

Der skal herefter betales undervisningstillæg for 157 timer årligt.

### **Pkt. 2: Beregning af undervisningstillæg ved til- og fratræden og ved tidsbegrænsede ansættelser**

Ved til- og fratræden og ved tidsbegrænsede ansættelser beregnes undervisningstillægget i forhold til arbejdsdage i ansættelsesperioden. Hvis ikke andet er aftalt, er dette normalt 209.

Læreren i dette eksempel er ansat 100 arbejdsdage og har i perioden 350 undervisningstimer.

De 350 timer opregnes til et helt arbejdsår:

$$350 \text{ timer} \times 209/100 = 731,5 \text{ timer}$$

Grænsen for undervisningstillæg på 299 fratrækkes:

$$731,5 \text{ timer} - 299 \text{ timer} = 432,5 \text{ timer}$$

Antallet af undervisningstimer reguleres derefter med antallet af dage i ansættelsesperioden:

$$432,5 \text{ timer} \times 100/209 = 207 \text{ timer}$$

Der skal herefter betales undervisningstillæg for 207 timer i perioden.

### **Bilag 3. Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension**

Reglerne i dette bilag gælder overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension og evt. tjenestemandsansatte.

#### **1. Pension af tillæg**

For lærere som har ret til tjenestemandspension, jf. overenskomstens § 10, stk. 7 og 8, gælder, at bestemmelserne om pension af funktions- og kvalifikationsløn i overenskomsten finder anvendelse med følgende undtagelser:

Nedenstående tillæg er ikke pensionsgivende:

Tillæg efter § 5, stk. 2, i overenskomsten for lærere i ungdomsskolen (undervisningstillæg).

Tillæg efter § 2, stk. 2, i Protokollat 1 (Lærere på personlig ordning) til overenskomsten for lærere i ungdomsskolen (undervisningstillæg).

#### **Bemærkning:**

Med denne bestemmelse præciseres det, hvilke tillæg der ikke er pensionsgivende for lærere med ret til tjenestemandspension. De nævnte tillæg har heller ikke tidligere været pensionsgivende.

#### **2. Frit valg mellem pension og løn**

##### *Stk. 1*

Lærere, som ydes pensionstillæg efter § 1A, stk. 2 (6.400 kr. og 13.000 kr.) i Protokollat 1 til Overenskomst for lærere i ungdomsskolen, kan vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn i stedet for, at det indbetales til en supplerende pensionsordning.

Tillæg på 13.000 kr. svarer til en løndel på 2.249 kr.

Tillæg på 6.400 kr. svarer til en løndel på 1.107 kr.

Løndelen kan ikke konverteres til løntrin.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.
- c) Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.
- d) Denne løndel ydes månedsvi forud.

#### **Bemærkning:**

Kommunen informerer de pågældende om frit-valg-modellen. Hvis den enkelte lærer ikke foretager sig noget, sker der indbetaling af pensionsbidrag.

##### *Stk. 2*

Lærere skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker tillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for lærernes valg.

*Stk. 3*

Lærere, som ønsker at ændre deres valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommande 1. januar.

## **Bilag 4 - Politisk papir om arbejdstid**

Dette bilag indgik som element i aftale om fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 2015, jf. forhandlingsprotokol af 15. februar 2015.

### **Arbejdstid**

Parterne er enige om, at der skal fokus på skolernes – lærere og skolelederes – mulighed for at løse opgaven. Eleverne skal modtage god undervisning, og lærer- og skolelederarbejdet skal være attraktivt.

Parterne konstaterer, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny arbejdstidsaftale. Derfor reguleres arbejdstiden for lærere m.fl. ansat i kommunerne fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af folketinget den 26. april 2013. Uagtet dette ønsker parterne med aftalen om nedenstående initiativer at bidrage til, at lærere og ledere får en arbejdssituation, der gør, at de kan lykkes med deres vigtige opgave.

Parterne har et fælles ansvar for realiseringen og vil som en del af dette følge op på, om vi når de formulerede målsætninger.

### **Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital**

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående forhold vedr. planlægning og afvikling af skoleåret 2015/2016 og så længe arbejdstiden reguleres af lov 409.

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Det er i øvrigt forudsat, at kommunalbestyrelsens beslutninger om ressourceallokeringen til og de politiske prioriteringer for ungdomsskoleområdet tager højde for, at det er muligt for lederne at leve op til de lovgivningsmæssige krav, der stilles på området.

Det er derfor væsentligt, at der på skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Parterne er opmærksomme på adgangen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### **Planlægning af skoleåret**

1)

Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det ledelsens ansvar at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at leve op til ungdomsskolelovens bestemmelser. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, elevsammensætningen, særlige inklusionsopgaver, klassestørrelse, stort fagligt spænd, to-lærerordninger, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med forældre, mv.

2)

Ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det ledelsens ansvar, at der tages højde for de samarbejdsopgaver, læreren løser i skoleåret udover det samarbejde, der finder sted i relation til undervisningen, fx samarbejdet med forældre, PPR, SSP og andre myndigheder, andre personalegrupper, ungdomsuddannelser, virksomheder og det omgivende lokalsamfund i øvrigt. Der skal planlægges, så det er muligt, at dette samarbejde kan finde sted.

3)

I drøftelserne af opgaveoversigten, Underbilag 2.1 § 5 stk. 1 og stk. 2, indgår en drøftelse af det forventede tidsforbrug til forberedelsen og de øvrige opgaver. Opgaveoversigterne skal være udtryk for retfærdighed og udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

### **Arbejdstidens tilrettelæggelse**

4)

Planlægningen skal sikre, at der er fastlagt, sammenhængende og effektiv tid til forberedelse. Der skal være individuel og /eller fælles forberedelse til rådighed, så det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende lektioner i faget.

5)

Der planlægges med større sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering af undervisningen.

6)

Den fastlagte forberedelsestid kan som udgangspunkt ikke anvendes til andre formål. Er dette nødvendigt, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

7)

Ved planlægningen af arbejdstiden skal det sikres, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om planlægning, tilrettelæggelse, forberedelse og efterbehandling af undervisningen, såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge.

8)

Med henblik på at skabe smidighed og fleksibilitet i det daglige arbejde er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå flextids-aftaler. Flextid er den del af arbejdstiden, hvor den tidsmæssige placering af arbejdet kan fastlægges af den enkelte lærer inden for de aftalte rammer.

9)

Med henblik på at skabe smidighed og fleksibilitet i det daglige arbejde er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå afta-

ler om at afsætte en pulje af tid til særlige opgaver. Læreren kan inden for den aftalte ramme beslutte hvor og hvornår opgaverne mest hensigtsmæssigt løses. Puljen er lederstyret og lærerne kan registrere tidsforbruget.

10)

Der kan ske ændringer i arbejdsopgaverne. Ledelsen drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer, samt eventuelle konsekvenser heraf, herunder i forhold til behovet for forberedelse, så lærerne har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret i overensstemmelse med ungdomsskoleloven.

11)

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal ledelsen tilstræbe, at arbejdsopgaverne kan fordeles jævnt hen over normperioden.

### **Arbejdstidens opgørelse**

12)

For at skabe overblik og skabe større sikkerhed for opgørelsen af arbejdstiden skal ledelsen løbende være opmærksom på lærernes præsterede tid. Det kan ske ved, at læreren ved udgangen af en måned har mulighed for at få en opgørelse af den præsterede tid.

13)

På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter skoleledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret.

14)

Tillæg ved deltagelse i lejrskole udbetales efter afvikling ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

### **Opfølgning og evaluering**

Med udgangspunkt i målet om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører parterne en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats jf. ovenstående.

Dette gennemføres første gang i skoleåret 2015/16 og skal give en vurdering af hvorledes de beskrevne initiativer styrker målet, så lærernes og ledernes muligheder for at løse opgaverne kvalificeres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter løbende behovet for at følge op med andre initiativer herunder aftalebaserede løsninger.

Tillidsrepræsentanten og skolelederen drøfter tilsvarende initiativernes implementering på skolen og effekten i forhold til de formulerede målsætninger. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven, der også indbefatter løbende dialog med lærerne og med Uddannelsesforbundet.

De centrale parter følger på samme måde op på initiativernes effekt og understøtter det lokale arbejde, bl.a. på baggrund af de kommunale parters vurdering af effekten i kom-

munerne. De centrale parter vil endvidere vurdere behovet for at gennemføre fælles kvantitative undersøgelser.

Parterne konkretiserer i fællesskab opfølgningen og evalueringens nærmere indhold i løbet af foråret 2015.



## Bilag 5 – Nyansatte

Parterne ønsker at understøtte initiativer, der medvirker til rekruttering og fastholdelse af nyansatte på undervisningsområderne. Ved nyansatte forstås ansatte, der har mindre end to års ansættelse som lærer.

Formålet er, at ledere og medarbejdere på skolerne bevidst arbejder med at lette overgangen til selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver som såvel nyuddannet lærer eller som lærer, der ansættes med en anden kvalificerende uddannelsesbaggrund.

Der er enighed om, at det er vigtigt at have fokus på dette og drøfte eventuelle initiativer lokalt.

Som inspiration til denne drøftelse kan peges på fx

- at hensyntagen til nyansatte indgår i vurderingerne af kriterier for fag- og opgavefordelingen,
- at nyansattes undervisningsopgaver falder inden for den nyansattes undervisningsfag og kompetencer
- at nyansatte tilknyttes et team, med henblik på vidensdeling og kompetenceudvikling fx i skole-hjemsamarbejdet mv. samt fællesskab om evaluering og gensidige refleksioner
- at der gives supervision og/eller etableres mentorordning for nyansatte ved erfarne lærere og vejlederuddannede, fx uddannede praktiklærere
- at skabe fælles opmærksomhed på nyansattes arbejdsmiljø og trivsel.