

Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne

KL

Lærernes Centralorganisation

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Personafgrænsning – månedslønnede og timelønnede	6
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	8
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	13
§ 7. Resultatløn	15
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse pr. 1. april 2000	16
§ 9. Funktionærlov	16
§ 10. Pension	17
§ 11. Gruppeliv	20
§ 12. ATP	20
§ 13. Frit valg	20
§ 14. Arbejdstid	21
§ 15. Tillæg for udfasning af 60-årsregel	21
§ 16. Deltidsbeskæftigede	21
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag	22
§ 18. Tjenestefrihed	23
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser	23
§ 20. Opsigelse	23
§ 21. Tjenestemandshør	25
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	26
Kapitel 3. Timelønnede	27
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	27
§ 24. Pension	28
§ 25. Graviditet, barsel, adoption og sygdom	30
§ 26. Opsigelse for timelønnede	30
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår	30
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	30
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	30
Protokollat 1 - Læreruddannede ansat i KL's forhandlingsområde uden for folkeskolen	32
§ 1. Område	32
§ 2. Løn	32
§ 3. Arbejdstid	32
§ 4. Arbejdstidsbestemte tillæg	32
Protokollat 2 - Lærere, småbørnslærere, øvelsesskolelærere, børnehaveklasseledere og skolekonsulenter med personlig ordning	34
§ 1. Lønforløb	34

§ 1A. Indplacering i perioden 1. april 2009 til 31. marts 2016	37
§ 1B. Indplacering pr. 1. april 2016 og senere	38
§ 2. Særlige vilkår i forhold til funktionsløn og kvalifikationsløn	39
§ 3. Lønanciennitet	41
§ 4. Videreførelse af tillæg	42

**Protokollat 3 - Læreruddannede eller allerede ansatte i folkeskolen
beskæftiget med henblik på vejledning om valg af uddannelse og erhverv**

.....	44
§ 1. Hvem er omfattet	44
§ 2. Grundløn	44
§ 3. Funktionsløn	45
§ 4. Kvalifikationsløn	46
§ 5. Arbejdstid	46
§ 6. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde	47
§ 7. Timeløn.....	47
§ 8. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	47

**Protokollat 4 - Ansættelse som AF-konsulent, jobkonsulent,
arbejdsmarkedskonsulent eller lignende inden for beskæftigelsesområdet
i pilotjobcentre mv.....**

**Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler
om personalegoder**

Protokollat 6 - Efteruddannelsesplaner.....

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

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

Bilag 3 - Opgavepapir for børnehaveklasseledere.....

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.....

Bilag 5 – Nyansatte.....

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. lærere (lærere/overlærere),
2. børnehaveklasseledere,
3. (skole)konsulenter uden ledelsesbeføjelser og
4. skolepsykologer,

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 lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Kommunen træffer afgørelse om, hvorvidt ovennævnte stillinger besættes i henhold til nærværende overenskomst eller på tjenestemandsvilkår, jf. dog de særlige regler for tjenestemænd ansat pr. 31. marts 1993 i folkeskolen, jf. lov nr. 382 af 20. maj 1992 ("den lukkede gruppe og mellemgruppen"), som ændret ved lov nr. 679 af 17. september 1998.

Der henvises i øvrigt til folkeskolelovens §§ 28, 28a, 29 og 30 med hensyn til personalets uddannelsesmæssige kvalifikationer m.v.

De uddannelsesmæssige kvalifikationer for lærere m.fl. ved selvstændige kommunale institutioner for voksne er fastsat i lovbekendtgørelse nr. 658 af 3. juli 2000 om specialundervisning for voksne.

Selvejende døgninstitutioner med intern skole, som er oprettet i henhold til lov om social service § 67, er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Ved instituttet for Blinde og Svagsynede i Københavns Kommune gælder overenskomsten kun for lærere.

Hvis ikke andet udtrykkeligt er anført, omfatter stillingsbetegnelsen lærer: lærere, overlærere, øvelsesskolelærere og småbørnslærere.

Stk. 2

[O.15] Personer, jf. stk.1, ansættes til varetagelse af:

1. undervisning i folkeskolen, jf. dog stk. 2, pkt. 7

2. undervisning ved døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service § 67
3. specialundervisning af voksne ved selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne
4. undervisning i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov ved en af de i nr. 1-3 nævnte institutioner
5. pædagogiske administrative opgaver i folkeskolen
6. andre opgaver i tilknytning til undervisningen

Personer kan endvidere:

7. varetage undervisning i fritiden i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 6 samt andre opgaver i tilknytning til undervisningen
8. varetage undervisning i ungdomsskolen samt andre opgaver i tilknytning til undervisningsvirksomheden
9. inden for sit ansættelsesområde varetage ungdomsvejledning, erhvervsvejledning samt andre opgaver omfattet af Aftale om kombinationsbeskæftigelse
10. varetage andre arbejdsopgaver, som overenskomstens parter er enige om. **[O.15]**

Bemærkning:

Undervisning for børn omfatter undervisning i henhold til lov om folkeskolen, herunder undervisning på selvstændige folkeskoler med specialundervisning for børn, observations- og heldagsskoler samt døgninstitutioner med intern skole.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenestemænd og reglementsansatte
2. pensionerede tjenestemænd fra:
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken
 - b) kommuner
 - c) amter og regioner
 - d) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder.
3. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge
4. ansatte, der får egenpension eller pension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

Bemærkning:

Ad stk. 3, pkt. 1: Pkt. 1 hindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst med tilhørende protokollat kan ske ansættelse af personer med orlov fra en tjenestemandstilling. Eventuel ansættelse sker tidsbegrænset, således at den ophører senest ved orlovsperiodens udløb.

Ved udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse tager ansættelsesmyndigheden stilling til, om den ansatte skal fratræde eller ansættes varigt. Såfremt der er tale om en tjenestemand fra "den lukkede gruppe og mellemgruppen", vil en varig ansættelse i de i § 1, stk. 1 nævnte stillinger finde sted med bevarelse af denne

status i henhold til lov nr. 382 af 20. maj 1992 om tjenestemænd i folkeskolen, som ændret ved lov nr. 679 af 17. september 1998.

Ad stk. 3, pkt. 2, 3 og 4: Såfremt der ansættes personer, der oppebærer helt eller delvist arbejdsgiverbetalt pension, rådighedsløn eller ventepenge, aftales ansættelsesvilkårene mellem ansættelsesmyndigheden og Lærernes Centralorganisation.

[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

Ansatte, 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

Ansatte, 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:

For timelønnede, som er ansat ved undervisning for børn, svarer ”under 8 timer” til under 5 1/3 faktiske timer.

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. resultatløb, jf. § 7.

Bemærkning:

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

Der gælder særlige bestemmelser for personer, der indgår i et personligt lønforløb. Regler for denne gruppe findes i Protokollat 2.

Stk. 2

Ansatte 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.

Aftalen 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 fuldtidsbeskæftigede.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudløbnet, bevarer retten til forudløbnet.

Stk. 6

Den ansatte 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

Ansatte 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 ansatte 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 er:

Stillingsbetegnelse	Grundløn 1. april 2015	Grundløn 1. april 2016
Børnehaveklasseledere	27 + 2.000 kr.	28 + 2.000 kr.
Lærere/overlærere	30 + 3.000 kr.	31 + 3.000 kr.
Skolepsykologer	43 + 7.000 kr.	44 + 7.000 kr.
(Skole)konsulenter uden ledelsesbeføjelser	44 + 12.000 kr.	45 + 12.000 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 udlig-ningsstillæg, 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.

Stk. 5

For (skole)konsulenter (uden ledelsesbeføjelser), 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 5.500 kr., som træder i stedet for grundlønsforbedringerne i stk. 2.

Stk. 6

For skolepsykologer, 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 5.500 kr., som træder i stedet for grundlønsforbedringen i 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 og børnehaveklasseledere ydes et tillæg for planlagt og eventuelt yderligere pålagt undervisning fra og med de angivne grænser:

1) **[O.15]** Børnehaveklasseledere (med grundløn):

Undervisningstimer	Sats pr. time 1. april 2015	Sats pr. time 1. august 2015
300 – 750	27,09 kr.	Tillægget bortfalder
751 – 835	28,13 kr.	Tillægget bortfalder
836 –	84,05 kr.	90,00 kr.

Lønsdeltekst: Uv-tillæg 300-750

Lønsdeltekst: Uv-tillæg 751-835

Lønsdeltekst: Uv-tillæg ≥ 836

2) Lærere ved undervisning for børn (med grundløn):

Undervisningstimer	Sats pr. time 1. april 2015	Sats pr. time 1. august 2015
300 – 750	27,09 kr.	Tillægget bortfalder
751 –	84,05 kr.	90,00 kr.

Lønsdeltekst: Uv-tillæg 300-750

Lønsdeltekst: Uv-tillæg ≥ 751 **[O.15]**

3) Lærere ved specialundervisning for voksne (med grundløn):

Undervisningstimer	Sats pr. time
681 –	100,00 kr.

Lønsdeltekst: Uv-tillæg ≥ 681

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 m.fl., som har ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 11 og 12.

Bemærkning:

For deltidsbeskæftigede beregnes grænserne for undervisningstillæg i forhold til beskæftigelsesgraden.

For ansatte 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 henholdsvis 750 og 836 undervisningstimer. Fortolkningen gælder endvidere medarbejdere, 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.

[O.15] *Stk. 2a*

Lærere ved undervisning for børn (med grundløn) ydes med virkning fra den 1. august 2015 et undervisertillæg på 13.000 kr.

Stk. 2b

Børnehaveklasseledere (med grundløn) ydes med virkning fra den 1. august 2015 et undervisertillæg på 15.400 kr. **[O.15]**

Lønseddeltekst: Undervisertillæg

Stk. 3

Lærere og børnehaveklasseledere ved selvstændige folkeskoler for specialundervisning for børn ydes et tillæg på 18.600 kr. Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 18,92 kr. pr. undervisningstime til disse lærere og børnehaveklasseledere for varetagelse af specialundervisning i særlige klasser eller andre enheder svarende til klasser.

Disse lærere og børnehaveklasseledere er ikke omfattet af stk. 8-11.

Lønseddeltekst: Spec-uv skolebørn

Lønseddeltekst: Spec-skole uv-tillæg

Stk. 4

Lærere ved døgninstitutioner med intern skole ydes et tillæg på 18.000 kr.

Disse lærere er ikke omfattet af stk. 3 og 5-11.

Lønseddeltekst: Døgninst. int. skole

Stk. 5

Lærere ved selvstændige observations- og heldagsskoler ydes i stedet for arbejdstidsbestemte tillæg for arbejde i forskudt tid og weekender et rådighedstillæg på 26.000 kr. Tillægget dækker endvidere tilfældigt forekommende overarbejde.

Disse lærere er ikke omfattet af bestemmelserne i stk. 3, 4 og 8-11.

Lønseddeltekst: Obs- og heldagsskole

Stk. 6

Lærere i heldagsklasser i Københavns Kommune ydes i stedet for arbejdstidsbestemte tillæg for arbejde i forskudt tid og weekender et rådighedstillæg på 26.000 kr. Ved delvis beskæftigelse i heldagsklassen ydes tillægget forholdsmæssigt. Tillægget dækker endvidere tilfældigt forekommende overarbejde.

Disse lærere er ikke omfattet af stk. 3-5 og 8-11.

Lønseddeltekst: Obs- og heldagsskole

Stk. 7

Den lærer, der varetager stedfortræderfunktionen ved skoler, herunder også observations- og heldagsskoler, 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. 8

Der ydes til lærere, (skole)konsulenter og børnehaveklasseledere, der varetager specialundervisning/specialpædagogisk bistand i særlige klasser eller andre enheder svarende til klasser, et ikke-pensionsgivende tillæg på 32,43 kr. pr. time. **[O.15]** Tillægget bortfalder med virkning fra 1. august 2015. **[O.15]**

Ydes der tillæg efter denne bestemmelse, kan der ikke ydes tillæg efter stk. 9-11 for de samme timer.

Lønseddeltekst: Spec-uv-tillæg

Stk. 8a

[O.15] Pr. 1. august 2015 ydes et ikke-pensionsgivende personligt tillæg til lærere, (skole)konsulenter og børnehaveklasseledere, der både før og efter den 1. august 2015 varetager undervisning i henhold til § 5, stk. 8.

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. 9

Til børnehaveklasseledere, der varetager særlig støtte til tosprogede elever, undervisning af børnehaveklasselever i dansk som andetsprog i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 690 af 20. juni 2014 og støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke er påbegyndt skolegangen, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 18,92 kr. pr. time.

Ydes der tillæg efter denne bestemmelse, kan der ikke ydes tillæg efter stk. 10 for de samme timer.

Lønseddeltekst: To-sprogede elever

Stk. 10

Til den, der i den almindelige undervisning har ansvaret for undervisningen af en eller flere elever, der er visiteret til specialundervisning/specialpædagogisk bistand i henhold til folkeskolelovens § 20, stk. 2 med 9 eller flere støttetimer pr. uge, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 15,00 kr. pr. time. **[O.15]** Tillægget bortfalder med virkning fra 1. august 2015. **[O.15]**

Bemærkning:

Der ydes kun ét tillæg pr. time. Der henvises til begrænsningerne i stk. 8-9 og stk. 11.

”9 eller flere timer” gælder for den enkelte elev.

Lønseddeltekst: Spec-uv ≥ 9 timer

Stk. 11

Til den, der varetager

1. tale-/høreundervisning af børn,
2. bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder, og

3. undervisning i dansk som andetsprog i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 690 af 20. juni 2014,

ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 25,84 kr. pr. time.

Ydes der tillæg efter denne bestemmelse, kan der ikke ydes tillæg efter stk. 10 for de samme timer.

Lønseddeltekst: Tale/høre tillæg

Stk. 12

Til lærere ved specialundervisning for voksne ydes et tillæg på 28.300 kr.

Bemærkning:

Disse lærere er ikke omfattet af stk. 8, 10-11 og 16.

Lønseddeltekst: Spec-uv for voksne

Stk. 13 børn

For lærere og børnehaveklasseledere 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 skole med flere geografisk adskilte afdelinger, hvor lærere gør tjeneste på mere end én afdeling. Eksempler på medarbejdere, som ikke er omfattet af bestemmelsen, er børnehaveklasseledere med tjeneste ved børnehaveklassen og SFO'erne i nærområdet og medarbejdere ved PPR, herunder tale-hørelærere/-pædagoger.

Stk. 14 voksne

For lærere ved specialundervisning for voksne med flere/skiftende arbejdssteder skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 15

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. 16

For lærere, der får tillagt funktion som skolekonsulent, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 17

For lærere, der får tillagt funktionen som undervisningsvejleder, ydes et 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. 18

Til lærere ved private initiativtagere i Københavns Kommune ydes et tillæg på 19.900 kr.

Lønseddeltekst: Priv. initiativtager

Stk. 19

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte 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 og enkelte ansatte.

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 ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

1. Lærere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til lærer, indplaceres på løntrin 34 + 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 + 10.000 kr. **[O.15]** Pr. 1. april 2016: løntrin 40 + 10.000 kr., jf. dog § 4, stk. 4 **[O.15]**.

Lønseddeltekst: Anciennitetstillæg

2. Børnehaveklasseledere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til pædagog, indplaceres på løntrin 30 + 2.000 kr. **[O.15]** Pr. 1. april 2016: løntrin 31 + 2.000 kr. **[O.15]** Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres børnehaveklasseledere på løntrin 32. **[O.15]** Pr. 1. april 2016: løntrin 33 **[O.15]** Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse på

grundlag af grunduddannelsen indplaceres børnehaveklasseledere på løntrin 32 + 7.000 kr. [O.15]Pr. 1. april 2016: løntrin 33 + 7.000 kr. [O.15].

Lønseddeltekst: Anciennitetstillæg

3. Lærere ved specialundervisning for voksne, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som lærer på grundlag af relevant grunduddannelse, indplaceres på løntrin 34 + 3.000 kr. [O.15]Pr. 1. april 2016: løntrin 35 + 3.000 kr. [O.15] Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af relevant grunduddannelse indplaceres lærere ved specialundervisning for voksne på løntrin 39. [O.15]Pr. 1. april 2016: løntrin 40 [O.15] Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af relevant grunduddannelse indplaceres lærere ved specialundervisning for voksne på løntrin 39 + 10.000 kr. [O.15]Pr. 1. april 2016: løntrin 40 + 10.000 kr., jf. dog § 4, stk. 4 [O.15].

Lønseddeltekst: Anciennitetstillæg

Bemærkning:

Der er tale om en kvalifikationslønsmodel, 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, jf. pkt. 1-3, helt eller delvist udløses tidligere end forudsat i bestemmelserne fx i forbindelse med nyansættelser.

Når læreren har været beskæftiget i 8 år, oprykkes den pågældende til stillingsbetegnelsen overlærer, såfremt de tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

Stk. 3

Til lærere uden grunduddannelse som lærer, skal der lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn efter henholdsvis 4, 8 og 12 års sammenlagt beskæftigelse som lærer i folkeskolen.

Stk. 4

For lærere og børnehaveklasseledere, 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 og børnehaveklasseledere, 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 og
- PD i psykologi.

Stk. 5

For lærere og børnehaveklasseledere, der gennemfører relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af stk. 4, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhånds-aftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 6

Til skolepsykologer, der har opnået autorisation, ydes et tillæg på 34.900 kr.

Bemærkning:

Autorisation meddeles af Psykolognævnet i henhold til LBK nr. 229 af 8. marts 2012.

Lønseddeltekst: Autorisationstillæg

Stk. 7

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, 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 medarbejdere og enkelte medarbejdere.

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

Ansatte, 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 inklusive tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Den personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende ansatte 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 ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Overgangsordningerne i § 3, stk. 3-6 i Protokollat 1 til Aftale om løn i folkeskolen (50.21A fra O.99) gælder.

Stk. 3

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

Stk. 4

Ansatte, 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 ansatte gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21 Opsigelse og § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

For ansatte oprettes pensionsordning i Lærernes Pension A/S med virkning fra ansættelsen, jf. dog stk. 8-13.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1. 17,3 % hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1
2. 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:

- 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, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 19 og § 6, stk. 7.

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. § 17, stk. 6, 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.

Stk. 7

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup månedvis samtidig med lønudbetalingen, jf. dog stk. 8-13.

Bemærkning:

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

Stk. 8

For de lærere m.v., som før 1. august 2007 har fået indbetalt pension til Pensionsordningen for socialrådgivere og socialpædagoger, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 2-3, fortsat til denne kasse i stedet for til Lærernes Pension A/S, såfremt pågældende er ansat ved en døgninstitution med intern skole.

Stk. 9

For de lærere m.v. i Københavns Kommune, som før 1. april 2009 har fået indbetalt pension til Pensionsordningen for socialrådgivere og socialpædagoger, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 2-3, fortsat til denne kasse i stedet for til Lærernes Pension A/S, såfremt pågældende er ansat ved en selvejende døgninstitution med intern skole i Københavns Kommune.

Stk. 10

For de lærere m.v. i Københavns Kommune, som før 1. april 2009 har fået indbetalt pension til PenSam Gruppen, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 2-3, fortsat til denne kasse i stedet for til Lærernes Pension A/S, såfremt pågældende er ansat ved en kommunal døgninstitution med intern skole i Københavns Kommune.

Stk. 11

For de overenskomstansatte lærere m.v., der ved ansættelsen efter overenskomstens § 1, stk. 2, pkt. 1, samt pkt. 3-10, 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. 2-3, 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. 12

For tjenestemænd i den lukkede gruppe med tjenestefrihed, der ansættes efter denne overenskomst, jf. bemærkninger til § 1, stk. 3, pkt. 1, indbetales pensionsbidrag til staten (finanslovens § 36) i stedet for til Lærernes Pension A/S.

Bemærkning:

Ansættelsesperioden medregnes herefter i den pågældendes tjenestemandspensionsalder.

Stk. 13

For ansatte, som

- a) i forbindelse med etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009 overgik fra ansættelse i staten til ansættelse i et kommunalt jobcenter, og
- b) før overgangstidspunktet var omfattet af Organisationsaftale for erhvervsvejledere ansat i det statslige beskæftigelsessystem af 4. juli 2008 indgået mellem Finansministeriet og Landsforbundet af Voksne og Ungdomsundervisere (nu Uddannelsesforbundet)

indbetales pensionsbidrag fortsat til hidtidig pensionsordning.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 17,34 % hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1
- b) 17,94 % **[O.15]** Pr. 1. april 2016 17,98 % **[O.15]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2

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

Stk. 14

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2, 3 og 13.

Stk. 15

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.

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. 16

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte 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 ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 11. Gruppeliv

Ansatte 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

Stk. 1

1. 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.

2. **[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

Pr. 1. januar 2014 ydes et tillæg svarende til 0,6% af den pensionsgivende årsløn.

[O.15]Pr.1. april 2016 forhøjes tillægget til 0,64%. **[O.15]**

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.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 2

Den ansatte kan i stedet vælge at forhøje pensionsbidraget i pensionsordningen, jf. § 10, stk. 2, 3 og 13 med 0,6 procentpoint. **[O.15]**Pr. 1. april 2016 0,64 procentpoint. **[O.15]**

Stk. 3

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

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Stk. 4

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

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

For ansatte, der ikke er omfattet af stk. 2, gælder Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne (50.32).

Bemærkning:

Lærere, der får tillagt funktionen som skolekonsulent, jf. § 5, stk. 16, er omfattet af Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne.

Stk. 2

For skolepsykologer og skolekonsulenter uden ledelsesbeføjelser finder Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid anvendelse (21.52).

§ 15. Tillæg for udfasning af 60-årsregel

Stk. 1

Til ansatte omfattet af § 14, stk. 1 ydes et særligt tillæg på 2.800 kr., jf. dog stk. 2. **[O.15]**Tillægget bortfalder med virkning fra 1. april 2016.**[O.15]**

Stk. 2

Til overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 11 og 12, som er omfattet af § 14, stk. 1 ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 3.250 kr. Tillægget kan ikke konverteres til løntrin. **[O.15]**Tillægget bortfalder med virkning fra 1. april 2016.**[O.15]**

§ 16. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1

Ansatte i fuld stilling kan efter ansøgning opnå nedsættelse af arbejdstiden, såfremt tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset for et eller to skoleår eller varig. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en hel stilling. Ved varig nedsættelse har den pågældende fortrinsret til ledige timer ved skolen, såfremt nedsættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

Stk. 2

Ved ansættelse i henhold til folkeskolelovens § 28, stk. 2 kan ansættelse på deltid finde sted fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 3

Der kan i øvrigt ske tidsbegrænset ansættelse på deltid, hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen.

Stk. 4

Der kan oprettes en deltidsstilling til varetagelse af resttimer ved hver skole. Der kan yderligere oprettes en deltidsstilling ved skoler med et antal lærere/overlærere på mindst 20 fuldtidsstillinger. Der kan derudover oprettes en deltidsstilling for hver yderligere 20 fuldtidsstillinger.

Bemærkning:

Bestemmelsen indebærer, at der udover en deltidsstilling i forbindelse med resttimer kan oprettes deltidsstillinger, når skolen har 20, 40, 60 fuldtidsstillinger som lærer osv.

Stk. 5

I tilfælde, hvor det ikke er muligt at give en børnehaveklasseleder opgaver svarende til en fuldtidsstilling, kan der oprettes deltidsstillinger i videre omfang end fastsat i stk. 3.

Bemærkning:

Deltidsbeskæftigede børnehaveklasseledere tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, eventuelt med tjeneste på flere skoler, hvis dette er praktisk muligt.

Der henvises til Bilag 3 – opgavepapir for børnehaveklasseledere.

Stk. 6

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,
2. har ophold hos den ansatte,
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte 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, dog ikke arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

§ 18. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives ansatte 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 behjælpelig med overførelse af disse beløb til pensionsordningen.

Vedrørende tjenestefrihed i øvrigt henvises til protokollat om generelle ansættelsesvilkår, jf. § 23, nr. 22 (05.15).

§ 19. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 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

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. sønehelligdage 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 sønehelligdage.

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. Organisationen kan kræve 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 voldgiftsretter, 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. Tjenestemandshøring

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshøring og afgive forklaring. Høringens leder 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 afskedigelsesnævnsager.

§ 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.

Såfremt det fremgår af stillingsopslaget, kan en lærer ansættes på fuld tid uden på forhånd fastlagte skematimer i en tidsbegrænset periode på et skoleår. Ansættelsesforholdet kan forlænges i yderligere en periode på et skoleår.

En uafbrudt beskæftigelse ud over to skoleår bevirker, at pågældende skal tilbydes fast skema.

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 til 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 6.

- 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 de 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

Til timelønnede ydes betaling for det faktisk udførte antal timer. For hver skoledag, en timelønnet ansat er anmodet om at give møde, udbetales dog løn for mindst 2 timer.

Stk. 2

Timelønnen for **ansatte ved undervisning for børn** udgør følgende:

For uddannede lærere:	194,47 kr.
For uddannede børnehaveklasseledere:	185,40 kr.
For ikke-uddannede:	156,54 kr.

Bemærkning:

Lønnen indeholder også betaling for individuel forberedelse m.v.

Stk. 3

Timelønnen for lærere ved specialundervisning for voksne udgør følgende:

1 arbejdstime:	144,35 kr.
1 undervisningstime:	274,27 kr.

Bemærkning:

Lønnen (ekskl. pauser) indeholder også betaling for individuel forberedelse m.v., og aflønning sker med 1 arbejdstime x 1,9. Bestemmelsen gælder også private initiativtagere i Københavns kommune.

Stk. 4

Under ekskursion og lejrskoler m.v. beregnes arbejdstiden som for månedslønnede lærere.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 6

Den ansatte 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, jf. dog stk. 3 - 6, 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 det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

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 (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 relevante procentsats i § 10.

Stk. 2

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

Stk. 3

For de lærere m.v., som før 1. august 2007 har fået indbetalt pension til Pensionsordningen for socialrådgivere og socialpædagoger, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 fortsat til denne kasse i stedet for til Lærernes Pension A/S, såfremt pågældende er ansat ved en døgninstitution med intern skole.

Stk. 4

For de lærere m.v. i Københavns Kommune, som før 1. april 2009 har fået indbetalt pension til Pensionsordningen for socialrådgivere og socialpædagoger, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 fortsat til denne kasse i stedet for til Lærernes Pension A/S, såfremt pågældende er ansat ved en selvejende døgninstitution med intern skole i Københavns Kommune.

Stk. 5

For de lærere m.v. i Københavns Kommune, som før 1. april 2009 har fået indbetalt pension til PenSam Gruppen, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 fortsat til denne kasse i stedet for til Lærernes Pension A/S, såfremt pågældende er ansat ved en kommunal døgninstitution med intern skole i Københavns Kommune.

Stk. 6

For ansatte, som

- a) i forbindelse med etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009 overgik fra ansættelse i staten til ansættelse i et kommunalt jobcenter, og
- b) før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftale for erhvervsvejledere ansat i det statslige beskæftigelsessystem af 4. juli 2008 indgået mellem Finansministeriet og Landsforbundet af Voksne og Ungdomsundervisere (nu Uddannelsesforbundet)

indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 fortsat til hidtidig pensionsordning med hidtidig pensionsprocent på 17,34.

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og 6.

Stk. 8

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 sygedagpenge.

§ 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. § 14, stk. 1 for så vidt angår følgende bestemmelser i Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne (50.32): § 11 (ulempegodtgørelse) og § 12 (week-endgodtgørelse)

Bemærkning:

Godtgørelserne ydes efter de faktisk opgjorte timer.

4. § 22 for så vidt angår følgende generelle ansættelsesvilkår:
 - a) Ferie (05.12)
 - b) Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)
 - c) SU og tillidsrepræsentanter (05.80)
 - d) MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
 - e) Kompetenceudvikling (05.31)

Bemærkning:

Timelønnede er ikke omfattet af Protokollat 6 - Efteruddannelsesplaner.

- f) Tidsbegrænset ansættelse (04.84)

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 den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Protokollat 1 - Læreruddannede ansat i KL's forhandlingsområde uden for folkeskolen

§ 1. Område

Stk. 1

Protokollatet omfatter personer, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen, og som ansættes til varetagelse af andre opgaver end de i overenskomstens § 1, stk. 1 og 2 nævnte, og hvor uddannelsen til lærer i folkeskolen for arbejdsgiveren er af betydning i forhold til stillingens indhold.

Stk. 2

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

Stk. 3

Overenskomstens bestemmelser gælder med nedennævnte tilføjelser for de stillinger, som er omfattet af protokollatet.

§ 2. Løn

Stk. 1

Stillingen aflønnes som lærer, jf. overenskomstens § 3.

Stk. 2

Såfremt stillingen i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for aflønning som lærer, træffes der mellem kommunen og Lærernes Centralorganisation speciel aftale om stillingens aflønning/grundløn.

§ 3. Arbejdstid

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

§ 4. Arbejdstidsbestemte tillæg

Stk. 1

I KL's forhandlingsområde ydes betaling for arbejde i forskudt tid og weekender efter KL's forskudttidsregler.

Stk. 2

I Københavns Kommune og Frederiksberg kommune ydes betaling for arbejde i forskudt tid og weekender efter de for kommunens tjenestemænd gældende forskudttidsregler.

Stk. 3

Såfremt arbejdstiden er vanskelig kontrollabel, kan der i stedet for ovennævnte arbejdstidsbestemte tillæg gives et ikke-pensionsgivende rådighedstillæg på 16.500 kr.

Stk. 4

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid dvs. aften- og weekendarbejde, ydes i stedet et ikke-pensionsgivende rådighedstillæg på

27.900 kr. Ovennævnte tillæg forudsættes endvidere at dække tilfældigt forekommende overarbejde.

København, den 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Protokollat 2 - Lærere, småbørnslærere, øvelsesskolelærere, børnehaveklasseledere og skolekonsulenter med personlig ordning

§ 1. Lønforløb

Stk. 1

Lærere, der før 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, opretholder lønforløbet som en personlig ordning.

De pågældende er omklassificeret pr. 1. april 2000.

Ansatte, 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 ansatte på løntrin 33 oprykket til løntrin 35, ansatte på løntrin 35 blev oprykket til løntrin 36, ansatte på løntrin 37 blev oprykket til løntrin 38, og ansatte 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	Løntrinsindplacering			
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]**

Lønseddeltækt: Stillingstillæg

Stk. 2

Øvelsesskolelærere, der før 1. april 2000 var i de hidtidige lønforløb bestående af løntrinene 23, 24, 25, 26, 30, 32, 34, 36, 38 og 40 eller 23, 24, 25, 26, 27, 32, 34, 36 og 39, opretholder lønforløbet som en personlig ordning.

De pågældende er pr. 1. april 2000 omklassificeret 1 løntrin.

For øvelsesskolelærere aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 24, 25, 26, 27, 31, 33, 35, 37, 39 og 41 gælder følgende løntrinsindplacering:

Øvelsesskolelærere	Løntrinsindplacering									
Pr. 1.4.2000	24	25	26	27	31	33	35	37	39	41
Pr. 1.4.2005	25	26	27	28	32	34	36	38	40	42
Pr. 1.4.2006	26	27	28	29	33	35	37	39	41	43
Pr. 1.4.2009	28	29	30	31	35	37	39	41	42 + 6.400	43 + 13.000

For øvelsesskolelærere aflønnet i et lønforløb bestående af 24, 25, 26, 27, 28, 33, 35, 37 og 40 gælder følgende løntrinsindplacering:

Øvelsesskolelærere	Løntrinsindplacering								
Pr. 1.4.2000	24	25	26	27	28	33	35	37	40
Pr. 1.4.2005	25	26	27	28	29	34	36	38	41
Pr. 1.4.2006	26	27	28	29	30	35	37	39	42
Pr. 1.4.2009	28	29	30	31	32	37	39	41	42 + 13.000

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. 3

Småbørnslærere, der før 1. april 2000 var i det hidtidige lønforløb bestående af løntrinene 16-20, 22, 26-31, opretholder lønforløbet som en personlig ordning.

De pågældende er pr. 1. april 2000 omklassificeret 1 løntrin.

For småbørnslærere aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 17-21, 23, 27-32 gælder følgende løntrinsindplacering:

Småbørnslærere	Løntrinsindplacering											
Pr. 1.4.2000	17	18	19	20	21	23	27	28	29	30	31	32
Pr. 1.4.2005	18	19	20	21	22	24	28	29	30	31	32	33
Pr. 1.4.2006	19	20	21	22	23	25	29	30	31	32	33	34
Pr. 1.4.2009	21	22	23	24	25	27	31	32	33	34	35	36

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]**

Stk. 4

Børnehaveklasseledere, der før 1. april 2000 var aflønnet efter løntrinene 27, 28-30 i det hidtidige lønforløb bestående af løntrinene 21, 23, 25, 27, 28-30, opretholder lønforløbet som en personlig ordning.

De pågældende er pr. 1. april 2000 omklassificeret 1 løntrin.

For børnehaveklasseledere aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 28, 29-31 gælder følgende løntrinsindplacering:

Børnehaveklasseledere	Løntrinsindplacering			
Pr. 1.4.2000	28	29	30	31
Pr. 1.4.2005	29	30	31	32
Pr. 1.4.2006	30	31	32	33
Pr. 1.4.2009	32	33	34	35

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

Stk. 5

Skolekonsulenter ansat før 1. april 2000 aflønnet i de hidtidige lønforløb bestående af løntrinene 36, 38, 40 og 42 eller 39, 41 og 43 eller 43 og 45, for hvem, ansættelsesmyndigheden har truffet beslutning om, skal omfattes af aftale om arbejdstid for lærere opretholdt lønforløbet (inkl. tillæg) som en personlig ordning.

For skolekonsulenter aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 36, 38, 40 og 42 gælder følgende løntrinsindplacering:

Skolekonsulenter	Løntrinsindplacering			
Pr. 1.4.2000	36	38	40	42
Pr. 1.4.2005	37	39	41	43

For skolekonsulenter aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 39, 41 og 43 eller 43 og 45 gælder følgende løntrinsindplacering:

Skolekonsulenter	Løntrinsindplacering					
	Pr. 1.4.2000	39	41	43	Eller	43
Pr. 1.4.2005	40	42	44		44	46

Alle løntrin er 2-årige. Oprykning sker med uændret lønanciennitet.

De pågældende ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 6.900 kr.

Fra 1. april 2009 ydes derudover et tillæg på 12.000 kr. Tillægget kan ikke konverteres til løntrin. Tjenestemandsansatte og overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. overenskomstens § 10, stk. 10 og 11, 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 § 3, stk. 3 i Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne. **[O.15]** For indplacering pr. 1. april 2016 og senere, se dog § 1B. **[O.15]**

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Lønseddeltekst: Stillingstillæg

Stk. 6

For lærere ved specialundervisning for børn, der pr. 1. april 2000 var aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 35, 36, 38 og 41, og som før den 1. april 1993 har været aflønnet som lærer i statens lønramme 18/26/28 gælder følgende løntrinsindplacering:

Lærere ved specialundervisning for børn	Løntrinsindplacering			
Pr. 1.4.2000	35	36	38	41
Pr. 1.4.2005	36	37	39	42
Pr. 1.4.2006	37	38	40	43
Pr. 1.4.2009	39	40	42	43 + 13.000

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. 7

For lærere ved specialundervisning for voksne, der pr. 1. april 2000 var aflønnet i et lønforløb bestående af løntrinene 35, 36, 38 og 41, og som før den 1. april 1993 har været aflønnet som lærer i statens lønramme 18/26/28 gælder følgende løntrinsindplacering:

Lærere ved specialundervisning for voksne	Løntrinsindplacering			
Pr. 1.4.2000	35	36	38	41
Pr. 1.4.2005	36	37	39	42
Pr. 1.4.2006	37	38	40	43
Pr. 1.4.2009	39	40	42	43 + 13.000

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. 8

Øvrige lærere aflønnet fra løntrin 30 til og med løntrin 43 blev omklassificeret 1 løntrin.

Øvrige lærere aflønnet over løntrin 43 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 6.900 kr.

De pågældende oprykkes med 1 trin med virkning fra april 2005 og yderligere 1 trin med virkning fra pr. 1. april 2006.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 9

Nyansatte, som ved tidligere ansættelse ved en statslig eller (amts)kommunal skole eller undervisningsinstitution ved overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000/1. august 2000 var omfattet af bestemmelser svarende til stk. 1-8 samt § 1A, bevarer ved umiddelbar overgang til ansættelse i den primærkommunale folkeskole/specialundervisning for voksne 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 Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde i staten, hvor der er et lønsystem svarende til det kommunale lønsystem. Heraf følger, at bestemmelsen 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

Ansatte nævnt i § 1, stk. 1-3 samt stk. 6-7 indplaceres pr. 1. april 2009 og senere i henhold til stk. 2-3:

Stk. 2

Særligt for **lærere, øvelsesskolelærere og småbørnslærere, jf. § 1 stk. 1-3 og 6-7:**

- a) Lærere, øvelsesskolelærere og småbørnslærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 40 eller lavere, ydes 2 løntrin
- b) Lærere, øvelsesskolelærere og småbørnslærere, 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, øvelsesskolelærere og småbørnslærere 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 de ansattes samlede løntrinsindplacering i henhold til såvel central som lokal aftale.

Indplacering i pkt. a-c gælder pr. 1. april 2009 og for ansatte, 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, øvelsesskolelærere og småbørnslærere 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

Tjenestemandsansatte og overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 11 og 12, 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 § 3, stk. 3 i Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne (50.02).

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Særligt for lærere, herunder øvelsesskolelærere og småbørnslærere, skolekonsulenter og børnehaveklasseledere, jf. § 1:

- a) Lærere, herunder øvelsesskolelærere og småbørnslærere og skolekonsulenter, 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, herunder øvelsesskolelærere og småbørnslærere, 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.
- c) Skolekonsulenter, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 45 eller derover, ydes et tillæg på 5.500 kr.
- d) Børnehaveklasseledere ydes 1 løntrin + 4.600 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 udlig-ningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 4

For tjenestemandsansatte og overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 11 og 12, der er omfattet af stk. 1, indbetales pensionsbidrag af tillæg til en supplerende pensionsordning. Tillæggene (7.000 kr., 5.500 kr. og 4.600 kr.) kan ikke konverteres til løntrin.

Stk. 5

Tjenestemandsansatte og overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 11 og 12, 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 § 5, stk. 3 i Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne (50.02).

§ 2. Særlige vilkår i forhold til funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at funktions- og kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn men oven i et anciennitetsforløb.

Stk. 2

[O.15] Ansatte nævnt i § 1, stk. 1-5 og 7-8 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:

1) Børnehaveklasseledere:

Undervisningstimer	Sats pr. time 1. april 2015	Sats pr. time 1. august 2015
300 – 750	9,96 kr.	Tillægget bortfalder
751 – 835	28,13 kr.	Tillægget bortfalder
836 -	84,05 kr.	90,00 kr.

Lønseddeltekst: Uv-tillæg 300-750

Lønseddeltekst: Uv-tillæg 751-835

Lønseddeltekst: Uv-tillæg ≥836

2) Øvrige ved undervisning for børn:

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

Lønseddeltekst: Uv-tillæg 300-750

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

Lærere ved specialundervisning for voksne:

Undervisningstimer	Sats pr. time
681 -	100,00 kr.

Lønsedeltekst: Uv-tillæg ≥ 681

Tillæg for planlagte undervisningstimer udbetales løbende. Tillæg for yderligere pålagte undervisningstimer udbetales ved skoleårets afslutning. Tillæg ydes for hver påbegyndt halve time. Undervisningstillægget er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere m.fl., som har ret til tjenestemandspension, jf. overenskomstens § 10, stk. 11 og 12.

Bestemmelsen gælder dog ikke for stillinger på trin 43 omfattet af § 1, stk. 6.

[O.15] *Stk. 2a*

Til lærere ved undervisning for børn (kombinationsløn) ydes med virkning fra den 1. august 2015 et undervisertillæg på 5.500 kr.

Stk. 2b

Til børnehaveklasseledere (kombinationsløn) ydes med virkning fra den 1. august 2015 et undervisertillæg på 7.900 kr. **[O.15]**

Lønsedeltekst: Undervisertillæg

Stk. 3

Ansatte ved undervisning for børn er herudover omfattet af overenskomstens § 5, stk. 2, 3-11 og 13-18. For stillinger på trin 43 omfattet af § 1, stk. 6 gælder overenskomstens § 5, stk. 3-5 og stk. 8-11 dog ikke. Til disse ansatte ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 25.000 kr.

Bemærkning:

I forhold til overenskomstens § 5, stk. 13, 14 og 16 forudsættes det, at tillægsniveauet afpasses i de lokale forhandlinger, således at der tages hensyn til, at funktionsløndelen lægges oven i et anciennitetsforløb.

Lønsedeltekst: Spec. uv for børn

Stk. 4

Ansatte ved specialundervisning for voksne er herudover omfattet af overenskomstens § 5, stk. 2, 7, 12, 14, 15, 17 og 18. For stillinger på trin 43 omfattet af § 1, stk. 7 gælder overenskomstens § 5, stk. 12 dog ikke. Til disse ansatte ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 25.500 kr.

Bemærkning:

I forhold til overenskomstens § 5, stk. 14 og 15 forudsættes det, at tillægsniveauet afpasses i de lokale forhandlinger, således at der tages hensyn til, at funktionsløndelen lægges oven i et anciennitetsforløb.

Lønsedeltekst: Spec. uv for voksne

Stk. 5

Der er mulighed for decentralt at yde kvalifikations- og funktionsløndele til de i § 1 nævnte ansatte, jf. overenskomstens § 5, stk. 19 og § 6 stk. 4, 5 og 7.

Bemærkning:

Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at kvalifikations- og funktionsløndelen 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 ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

§ 3. Lønanciennitet

Stk. 1

Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder, jf. dog stk. 2-7.

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. oktober 1995 optjenes der ikke lønanciennitet ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge.
4. For beskæftigelse i perioden 1. oktober 1995 til 31. december 2000 optjenes lønanciennitet ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge i forhold til den nedsatte arbejdstid. Fra 1. januar 2001 til 31. marts 2002 dog mindre end 10 timer.
5. Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan det ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.
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 finder sted, når deltidsbeskæftigelsen har haft en sådan varighed, at den omregnet til fuld-tidsbeskæftigelse svarer til to lønanciennitetsår.

Stk. 3

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 § 19 medregnes i lønancienniteten efter samme regler, som gælder for statens tjenestemænd.

Stk. 4

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.

Stk. 5

Ved ansættelse som børnehaveklasseleder medregnes følgende virksomhed i lønancienniteten:

1. undervisningsvirksomhed i børnehaveklasser ved offentligt godkendte skoler
2. pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner
3. værnepligtstjeneste efter endt uddannelse.

Bemærkning:

Ad stk. 4 og stk. 5: 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. 6

Ved opgørelsen af den lønanciennitetsgivende virksomhed efter stk. 4 og 5 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. 7

Ved fratræden har den ansatte krav på at få udleveret en erklæring som nævnt i § 15, stk. 1 i Aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet.

§ 4. Videreførelse af tillæg

Til ansatte, der før 1. januar 2007 var kommunalt ansatte, og som er omfattet af dette protokollat, opretholdes følgende tillæg:

Øvelsesskolelærere:

Til øvelsesskolelærere ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 10.500 kr.

Lønseddeltekst: Øvelsesskolelærer

Lærere:

Lærere, der er ansat 1. april 1993 i det tidligere FKKA-område, i Københavns Kommune og i Frederiksberg Kommune, til hvilke der har været ydet kommunale løntillæg, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 3.200 kr. På det tidspunkt den pågældende oprykkes til sluttrin, forhøjes tillægget til et ikke-pensionsgivende tillæg på 9.500 kr.

Lærere, der virker som skolebibliotekarer, og som tillige får tillagt funktion som ledende skolebibliotekar i kommunen, ydes i kommuner med 1.000 elever eller derunder et ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr. og i kommuner med over 1.000 elever et ikke-pensionsgivende tillæg på 10.200 kr. Tillægget ydes, så længe den pågældende varetager funktionen som ledende skolebibliotekar. Tillægget ydes uafhængigt af arbejdstiden. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i Københavns Kommune.

Bemærkning:

Denne bestemmelse omfatter ikke medarbejdere, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i kommunerne.

Lønseddeltekst: FKKA m.v. tillæg

Lønseddeltekst: Ledende skolebib.

København, den 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Protokollat 3 - Læreruddannede eller allerede ansatte i folkeskolen beskæftiget med henblik på vejledning om valg af uddannelse og erhverv

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter personer, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen eller allerede ansatte efter Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, 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 folkeskolen skal overgangen til ansættelse i Ungdommens Uddannelsesvejledning ske i umiddelbar forlængelse af den forudgående ansættelse efter Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen. 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 folkeskolen, der har kombinationsbeskæftigelse som vejledere i Ungdommens Uddannelsesvejledning.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

[O.15] Grundlønnen er:

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

Bemærkning:

Det forudsættes, at personer, der er omfattet af Protokollat 2, bevarer denne ret i forbindelse med umiddelbar overgang til Ungdommens Uddannelsesvejledning, jf. § 1, stk. 9 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.

Der gælder særlige bestemmelser for personer, der indgår i et personligt lønforløb. Regler for denne gruppe findes i Protokollat 2.

Lønseddelttekst: 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, den ansatte 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 (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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.

§ 4. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Stk. 1 og 2 gælder ikke for ansatte omfattet af Protokollat 2.

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 vejledere på løntrin 39. [O.15] Pr. 1. april 2016: løntrin 40. [O.15] Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres vejledere 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.

Lønseddeltækt: Anciennitetstillæg

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, 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.

§ 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, der er omfattet af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52), 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 den ansattes 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 udover 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 stk. 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 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Protokollat 4 - Ansættelse som AF-konsulent, jobkonsulent, arbejdsmarkedskonsulent eller lignende inden for beskæftigelsesområdet i pilotjobcentre mv.

AF-konsulenter, jobkonsulenter, arbejdsmarkedskonsulenter, beskæftigelseskonsulenter, erhvervsvejledere, projektkonsulenter, virksomhedskonsulenter, ligestillingskonsulenter eller andre inden for beskæftigelsesområdet i jobcentre, beskæftigelsesafdelinger, arbejdsmarkedsafdelinger og lignende, som har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen, omfattes af *Protokollat 3 - Læreruddannede eller allerede ansatte i folkeskolen beskæftiget med henblik på vejledning om valg af uddannelse og erhverv.*

For ansatte, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i staten til ansættelse i et pilotjobcenter m.v. i en kommune, indbetales pensionsbidrag fortsat til hidtidig pensionsordning.

København, den 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Protokollat 5 - 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 skattebegünstigede 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 tilsvarende 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 medarbejders 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 opsige 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 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Protokollat 6 - Efteruddannelsesplaner

Med 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 26. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

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 folkeskolen som en attraktiv arbejdsplads. Dét gælder også i forhold til udmøntning af lokal løndannelse.

Lønssystemet skal være i overensstemmelse med folkeskolens arbejdsopgaver og disses karakter, herunder at folkeskolens 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 medarbejdere skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle medarbejdernes 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 ansættelsen, 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 skolens 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 (fælles)tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. For lærere, småbørnslærere, øvelsesskolelærere, børnehaveklasseledere og skolekonsulenter med personlig ordning henvises til Protokollat nr. 2.

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

Andre vejledende kriterier:

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

- skolebiblioteksfunktionen
- mødeledelse i pædagogisk råd
- medarbejderrepræsentation i skolebestyrelse
- konsultative opgaver.

Vejledende kriterier specifikt for kvalifikationsløn:

- specialviden med særlig betydning for skolens 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 ansatte 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 henholdsvis 750 og 836 undervisningstimer. Fortolkningen gælder endvidere medarbejdere, der har haft mindre end 300 undervisningstimer i et skoleår på grund af stillingsskift eller ved til- og fratreden i løbet af et skoleår. **[O.15]** Grænsen på 300 timer bortfalder 1. august 2015, og herefter gælder alene grænserne på 750 og 836 timer. **[O.15]**

Pkt. 1: Beregning af undervisningstillæg for deltidsansatte

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

De 400 timer opregnes med ansættelsesbrøken svarende til fuldstidsansættelse:

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

Grænsen for undervisningstillæg på 299 timer fratrækkes

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

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 fraflytning og ved tidsbegrænsede ansættelser

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

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

De 350 timer opregnes til et helt skoleår:

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

Grænsen for undervisningstillæg på 299 fratrækkes:

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

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 - Opgavepapir for børnehaveklasseledere

1. Undervisning

Børnehaveklasselederen kan varetage følgende undervisning:

1. Undervisning i børnehaveklasse og 1-3. klasse.
2. Understøttende undervisningsopgaver
3. Specialundervisning, jf. folkeskolelovens §§ 3 og 4.
4. Særlig støtte til tosprogede elever, jf. § 6 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 690 af 20. juni 2014 om folkeskolens undervisning i dansk som andetsprog med senere ændring.
5. Undervisning af børnehaveklasselever i dansk som andet sprog, jf. folkeskolelovens § 5, stk. 6.
6. Støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen, jf. lovbekendtgørelse nr. 30 af 22. januar 2015 om dag-, fritids-, og klubtilbud m.v. til børn og unge § 11 (dagtilbudsloven).
7. Vikartimer i 1.-3. klasse som enkeltstående tilfældige vikartimer eller vikartimer for perioder i sammenhæng (dog ikke for resten af skoleåret).
8. Arbejde som børnehaveklasseassistent. Dvs. en medarbejder, der er ansat til at bistå en børnehaveklasseleder med varetagelsen af undervisningen i børnehaveklassen.

Bemærkning

Der ansættes en børnehaveklasseleder pr. børnehaveklasse. I de tilfælde, hvor en børnehaveklasseleder ikke kan varetage alle undervisningstimerne i børnehaveklassen på grund af

- deltidsbeskæftigelse
- nedsat arbejdstid ved fyldt 60 år, jf. Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne
- omfanget af undervisningen i børnehaveklassen
- varetagelse af undervisning i dansk som andetsprog for tosprogede elever
- varetagelse af støtte til fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der endnu ikke har påbegyndt skolegangen,

kan der ansættes én yderligere børnehaveklasseleder til at varetage de resterende undervisningstimer, således at de tilsammen kan dække alle undervisningstimer i børnehaveklassen. Grundlaget for at ansætte flere børnehaveklasseledere, end der er børnehaveklasser, er alene undervisning efter punkt 1-7.

Såfremt der for et enkelt skoleår er en overtallig børnehaveklasseleder kan denne dog – i denne periode – være beskæftiget fuldt ud som børnehaveklasseassistent.

2. *Varetage opgaver, som i henhold til lov om folkeskolen kan varetages af pædagoguddannede.*

3. Arbejde i skolefritidsordningen

Børnehaveklasselederen varetager arbejde i skolefritidsordninger (i Københavns Kommune: også skoleinstitutioner) inden for hele skolefritidsordningens/-institutionens åbningstid. Ved arbejde i skolefritidsordninger (skoleinstitutioner) følges samme retningslinjer vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, som er gældende for skolepædagoger.

Det forudsættes dog, at arbejdstiden placeres i tilknytning til børnehaveklasselederens øvrige arbejde på skolen. Pauser i forbindelse med skift fra arbejde i en børnehaveklasse til arbejde i en skolefritidsordning medregnes i den pågældendes arbejdstid.

Hele dage i skolefritidsordningen/-institutionen placeres i tilknytning til en skoledag. Arbejdsdage i forbindelse med arbejde i skolefritidsordning på skolefridage skal medregnes med mindst 7,4 timer, medmindre andet er aftalt med den enkelte børnehaveklasseleder.

Der knytter sig en del øvrige opgaver til arbejdet i skolefritidsordningen. Eksempelvis:

- deltagelse i møder og arrangementer for børn og/eller forældre i skolefritidsordningen/-institutionen
- deltagelse i personalemøder og lignende i skolefritidsordningen/-institutionen
- deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture, koloniphold mv. for børn i skolefritidsordningen/-institutionen, som dog er frivillig for børnehaveklasseledere
- oprydning, indkøb og lignende.

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.

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 folkeskoleområdet 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:

- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg.

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 folkeskolelovens bestemmelser, herunder § 13 stk. 2 og 3 og § 18. 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 og den understøttende undervisning, fx samarbejdet med forældre, PPR, andre personalegrupper og det omgivende lokalsamfund. jf. folkeskolelovens §§ 3, 12, 13, 16, 16a, og 18. 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 samt om sammenhængen mellem den faglige undervisning og den understøttende undervisning.
- 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 aftaler 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) For at sikre udmøntningen af Folketingets beslutning om kompetenceløft af lærere og børnehaveklasseledere er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå aftale om rammerne for deltagelse i kompetenceudvikling, jf. ”Pejlemærkerne for kompetenceudvikling i folkeskolen”.
- 11) 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 folkeskoleloven.
- 12) Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal ledelsen tilstræbe, at arbejdsopgaverne kan fordeles jævnt hen over normperioden.

Arbejdstidens opgørelse

- 13) 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/børnehaveklasselederen ved udgangen af en måned har mulighed for at få en opgørelse af den præsterede tid.

- 14) 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, og ledelsen skal have særligt fokus på, at læreren har mulighed for at leve op til folkeskolelovens bestemmelser, jf. pkt. 1 og 2.
- 15) Ulempegodtgørelsen, weekendgodtgørelse, der udbetales, tillæg for delt tjeneste og 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.

Kommunen redegør for overvejelserne vedrørende ressourceallokering og prioritering for folkeskoleområdet. På grundlag af dette følger de lokale parter udviklingen på skolerne med henblik på at kunne understøtte processen gennem vidensdeling og initiativer på kommunalt niveau.

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 den lokale lærerkreds.

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 kommunerne. 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.

