

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

LÆRERNES CENTRALORGANISATION

O V E R E N S K O M S T
vedrørende
lærere m.fl.
ved specialundervisning for børn og voksne

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT**= Nyt med virkning fra dato= Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttræden**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1.....	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	7
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	8
§ 4. NORMERING AF SKOLEINSPEKTØR/FORSTANDER/LEDER/VICE- SKOLEINSPEKTØR/VICEFORSTANDER/SOUSCHEF/AFDELINGSLEDER	8
§ 5. LØNDANNELSE	9
§ 6. GRUNDLØN M.V.....	10
§ 7. FUNKTIONSLØN	14
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN.....	18
§ 9. ANSATTE PÅ PERSONLIG ORDNING	20
§ 10. LØNUDBETALING.....	25
§ 11. PENSION.....	25
§ 12. ATP	27
§ 13. ARBEJDSSTID M.V.....	27
§ 13 A. TILLÆG FOR UDFASNING AF 60-ÅRSREGEL	27
§ 13 B. TILLÆG FOR MERUNDERVISNING	28
§ 14. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	28
§ 15. OPSIGELSE	28
§ 16. TJENESTEMANDSFORHØR.....	31
§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	31
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	36
§ 18. PERSONAFGRÆNSNING.....	36
§ 19. LØN	37

§ 20. LÆRERE VED SELVSTÆNDIGE REGIONALE SKOLER FOR VIDTGÅENDE SPECIALUNDERVISNING I FOLKESKOLEN SAMT SELVSTÆNDIGE OBSERVATIONS- OG HELDAGSSKOLER I REGIONERNE..	37
§ 21. LÆRERE VED DØGNINSTITUTIONER MED INTERN SKOLE.....	38
§ 22. BØRNEHAVEKLASSELEDERE.....	38
§ 23. LÆRERE VED SELVSTÆNDIGE REGIONALE INSTITUTIONER FOR SPECIALUNDERVISNING FOR VOKSNE	38
§ 24. PENSION	39
§ 25. ARBEJDSSTID M.V.....	40
§ 26. OPSIGELSE	40
§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	40
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	40
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	40
§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR.....	40
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE	42
BILAG 2. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN FOR LEDERE.....	44
BILAG 3. KOMPETENCEUDVIKLING FOR LÆRERE.....	45
BILAG 4. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	46
BILAG 5. OPGAVERPAPIR FOR BØRNEHAVEKLASSELEDERE.....	47
BILAG 6. POLITISK PAPIR OM ARBEJDSSTID	49
BILAG 7. NYANSATTE.....	53
BILAG 8. VILKÅR FOR VARETAGELSE AF PRAKTIKOPGAVER I UDDANNELSEN TIL PROFESSIONSBACHELOR SOM LÆRER I FOLKESKOLEN	54

§ 1. HVEM ER OMFATTET	54	
§ 2. GENERELLE VILKÅR	54	
§ 3. PRAKTIKVEDERLAG	55	
§ 4. VEJLEDNING, BEDØMMELSE AF PRAKTIKPRØVER SAMT KONTAKT MED PROFESSIONSHØJSKOLER	56	
§ 5. PRAKTIKUNDERVISNINGSTIMER	56	
§ 6. LEDELSES- OG KOORDINERINGSOPGAVER	56	
§ 7. LOKALAFTALE	57	
§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	57	
BILAG 1 – LOKALAFTALE – FORHANDLINGSPROCEDURE OG OPSIGELSE	58	
AFTALE OM TJENESTEMANDSANSÆTTELSE AF LEDERE OG LÆRERE M.FL. VED SPECIALUNDERVISNING FOR BØRN OG VOKSNE.....		59
§ 1. OMRÅDE	59	
§ 2. GENERELLE BESTEMMELSER.....	59	
§ 3. UNDERVISNING OG UNDERVISNINGSKOMPETENCE.....	59	
§ 4. PENSIONS GIVENDE TILLÆG	60	
§ 5. INDBETALING TIL EN SUPPLERENDE PENSIONSORDNING	60	
§ 6. ØVRIGE BESTEMMELSER.....	61	
§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	62	
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER		63

KAPITEL 1

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste og omfatter:

skoleinspektører, forstandere, viceskoleinspektører, viceforstandere, souschefer, afdelingsledere, konsulenter, skolepsykologer, lærere/overlærere samt børnehaveklasseledere, ansat inden for følgende undervisningsområder:

- 1) selvstændige regionale skoler for specialundervisning i folkeskolen i henhold til lovbekendtgørelse nr. 521 af 27. maj 2013 med senere ændringer om folkeskolen,
- 2) observations- og heldagsskoler i henhold til lovbekendtgørelse nr. 521 af 27. maj 2013 med senere ændringer om folkeskolen,
- 3) selvstændige regionale institutioner for specialundervisning for voksne i henhold til lovbekendtgørelse nr. 658 af den 3. juli 2000 om specialundervisning for voksne med senere ændringer,
- 4) lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole i henhold til § 51 i lovbekendtgørelse nr. 1023 af 23. september 2014 med senere ændringer om social service,
- 5) Undervisning i henhold til lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov ved en af de i nr. 1-4 nævnte institutioner
- 6) stillinger ved regionernes skole- og undervisningsvirksomhed i tilknytning til disse undervisningsområder,
- 7) personale, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen, og for hvem uddannelsen har været en forudsætning ved ansættelsen, og som ansættes i ikke i øvrigt overenskomstdækkede stillinger inden for andre end de i pkt. 1-4, 6 og 9 nævnte områder,
- 8) personale, der er eller har været ansat i henhold til pkt. 1-4, 6 og 9, og for hvem deres uddannelse/uddannelsesmæssige kvalifikationer har været en forudsætning ved ansættelsen, og som ansættes i ikke i øvrigt overenskomstdækkede stillinger inden for andre end de i pkt. 1-4, 6 og 7 nævnte områder, samt
- 9) kompenserende specialundervisning af voksne på sygehuse.

Stk. 2.

Institutioner oprettet som selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, er omfattet af nærværende overenskomst.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

BEMÆRKNINGER:

Regionen afgør, hvorvidt fremtidigt lærerpersonale m.fl. skal ansættes på overenskomst eller på tjenestemandsvilkår, jf. dog de særlige regler, der gælder for tjenestemænd omfattet af lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v.

For skoleinspektører og forstandere sker ansættelse dog på tjenestemandsvilkår. Der kan lokalt mellem region og lokale repræsentanter for Danmarks Lærerforening indgås aftale om, at skoleinspektører og forstandere ansættes på overenskomstvilkår, jf. dog de særlige regler, der gælder for tjenestemænd omfattet af lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v.

Uddannelsesmæssige kvalifikationer

- 1) *De uddannelsesmæssige kvalifikationer for lærere m.fl. ved selvstændige regionale skoler for vidtgående specialundervisning i folkeskolen, lærere m.fl. ved observations- og heldagsskoler samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole fremgår af lov om folkeskolen, §§ 28 og 29. Ifølge lovens § 28, stk. 1 skal den pågældende have gennemført uddannelsen til lærer i folkeskolen eller anden læreruddannelse godkendt af undervisningsministeren. Der kan ansættes personer med særlige kvalifikationer til at undervise i enkelte fag, jf. lovens § 28, stk. 2.*

Med hensyn til de uddannelsesmæssige kvalifikationer for at kunne undervise i børnehaveklasser henvises til folkeskolelovens §§ 29, 29a og 30.

Ved døgninstitutioner med intern skole, kan der ved ansættelse i stillinger som overlærer (viceforstander) dispenseres fra kravet om uddannelse som folkeskolelærer. Det forudsættes herved, at ansvaret for skoleundervisningen pålægges forstanderen eller en anden lærer/overlærer, der er læreruddannet.

- 2) *De uddannelsesmæssige kvalifikationer for lærere m.fl. ved selvstændige regionale institutioner for voksne er fastsat efter bekendtgørelse nr. 658 af den 3. juli 2000 om specialundervisning for voksne med senere ændringer.*

Regionen skal sikre, at ledere og lærere ved 2) har de fornødne faglige kvalifikationer, herunder at lærere har de fornødne special- og voksenpædagogiske kvalifikationer.

Stk.3.

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd

- 2) tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge
- 3) reglementsansatte lærere ved døgninstitutioner med intern skole
- 4) pensionerede tjenestemænd
- 5) ansatte, der får egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til
- 6) ansatte i beskæftigelsesarbejde for erhvervshæmmede og ved revalideringsforanstaltninger (Kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik samt §§ 87-88 i lov om social service).

BEMÆRKNINGER:

Pkt. 1 hindrer ikke, at der i henhold til denne overenskomst kan ske ansættelse af personer med orlov fra en tjenstemandsstilling. Eventuel ansættelse sker tidsbegrænset, således at den ophører senest ved orlovsperiodens udløb.

Ved udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse tager regionen stilling til, om den ansatte skal fratræde eller ansættes varigt. Såfremt der er tale om en tjenestemand fra "den lukkede gruppe", vil varig ansættelse i de i § 1, stk. 1 nævnte stillinger i regionerne finde sted med bevarelse af denne status i henhold til lov nr. 382 af den 20. maj 1992 om tjenestemænd i folkeskolen som ændret ved lov nr. 208 af den 28. april 1993.

Aftale om kombinationsbeskæftigelse gælder.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Ansættelsesområdet er regionen. For ansatte i henhold til § 1, stk. 2 er ansættelsesområdet den selvejende institution, som den ansættende myndighed etablerer.

BEMÆRKNINGER:

Den ansættende myndighed efter § 1, stk. 2 er den selvejende institution, som regionen indgår driftsaftale med om undervisning. Den ansættende myndighed ansætter og afskediger lærere og ledere.

Stk. 2.

Kapitlet omfatter medarbejdere som:

- 1) gennemsnitlig har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds (30 dage) beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2018 til og med den 1. november 2018 eller ansættelse fra den 15. februar 2019 til og med den 15. marts 2019.

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 pågældende vil være omfattet af nærværende kapitels bestemmelser for månedslønnede eller overenskomstens bestemmelser for timelønnede, jf. kapitel 3.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 18 og 27.

BEMÆRKNINGER:

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 sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 4. NORMERING AF SKOLEINSPEKTØR/FORSTANDER/LEDER/VICE-SKOLEINSPEKTØR/VICEFORSTANDER/SOUSCHEF/AFDELINGSLEDER

Stk. 1.

På hver skole/institution i henhold til § 1, stk. 1, pkt. 1-3, oprettes en stilling som leder.

BEMÆRKNINGER:

Ved skoler for vidtgående specialundervisning i folkeskolen (herunder observations- og heldagsskoler) anvendes stillingsbetegnelsen skoleinspektør.

Ved institutioner for specialundervisning for voksne anvendes stillingsbetegnelsen forstander.

Stk. 2.

Ved skoler/institutioner, jf. § 1, stk. 1, pkt. 1-3 med et antal ansatte svarende til mindst 14 fuldtidsstillinger oprettes en stilling som viceskoleinspektør/viceforstander.

BEMÆRKNINGER:

I antallet af fuldtidsstillinger indgår personale beskæftiget med eleverne i pædagogisk, undervisningsmæssigt eller behandlingsmæssigt øjemed.

Ved skoler for vidtgående specialundervisning i folkeskolen (herunder observations- og heldagsskoler) anvendes stillingsbetegnelsen viceskoleinspektør.

Ved institutioner for specialundervisning for voksne anvendes stillingsbetegnelsen viceforstander.

Stk. 3.

Ved andre skoler/institutioner kan der oprettes en stilling som viceskoleinspektør/viceforstander, eller der udpeges/ansættes en lærer/overlærer som stedfortræder.

Stk. 4.

Der kan oprettes stillinger som afdelingsleder.

BEMÆRKNINGER:

Stillingsbetegnelsen afdelingsleder kan anvendes ved alle de i § 1, stk. 1, pkt. 1 - 3 nævnte skoler/institutioner.

Lærere/overlærere kan udpeges til at varetage opgaverne som

- *funktionslærer/faggruppelærer*
- *projektleder*
- *stedfortræder.*

Udpegning sker efter internt opslag, evt. for en tidsbegrænset periode.

§ 5. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til den overenskomst fremgår af bilag 4.

Stk. 2.

Ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (OK [11.20.13](#))¹
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

§ 6. GRUNDLØN M.V.

Stk. 1.

Grundlønnen for lederstillinger dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Stk. 2.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. februar 2019**

a)

Der gælder følgende grundlønninger for afdelingsledere, viceskoleinspektører/viceforstandere og skoleinspektører/forstandere (i det følgende benævnt som ledere):

Løntrin:

46
48
49
50

Til grundlønnen for ledere på løntrin 46 ydes et pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 46 + 12.097 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 46 + 14.785 kr. (31. marts 2018 niveau)).**

Til grundlønnen for ledere på løntrin 48-50 ydes et pensionsgivende tillæg pr. 1. februar 2019 på 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. februar 2019 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 stilling for den enkelte ansatte.

Indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

Indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

og ansvarsområde. Ved besættelse af stillingen skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af stillinger er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interessetvister i Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (OK [11.20.13](#)).

b)

Ledere, der inden den 1. april 2009 er ansat i særligt klassificerede stillinger omfattes ikke af pkt. a).

De pågældende fortsætter deres personlige lønordninger, indtil der lokalt indgås aftale om indplacering på grundløn efter pkt. a).

BEMÆRKNINGER:

Ved særligt klassificerede stillinger, forstås stillinger, hvor den ansatte ved omplacering eller lignende til en lavere klassificeret stilling, har bevaret sin hidtidige (højere) løn som en personlig ordning.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. februar 2019**

Stk. 3.

a)

Grundlønnen for børnehaveklasseledere, lærere/overlærere, skolepsykologer, og (skole)konsulenter (basispersonale) udgør følgende:

Stillingsbetegnelse	Indtil 30. september 2018	Fra 1. oktober 2018
Børnehaveklasseledere	Løntrin 28 + 2.000 kr.) i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau)	Løntrin 28 + 2.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
Lærere/overlærere	Løntrin 31 + 3.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau). For lærere, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 og derover udmøntes grundlønnsforbedringen dog som en forhøjelse på 7.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).	Løntrin 31 + 4.032 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). For lærere, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 og derover udmøntes grundlønnsforbedringen dog som en forhøjelse på 9.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
Skolepsykologer	Løntrin 45 + 4.600 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). For	Løntrin 45 + 6.183 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Stillingsbetegnelse	Indtil 30. september 2018	Fra 1. oktober 2018
	skolepsykologer, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover udmøntes lønforbedringen pr. 1. april 2016 dog som en forhøjelse på 2.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts	For skolepsykologer, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover udmøntes lønforbedringen pr. 1. april 2016 dog som en forhøjelse på 2.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
(Skole)konsulenter	Løntrin 45 + 9.600 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). For (skole)konsulenter, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover, udmøntes lønforbedringen pr. 1. april 2016 dog som en forhøjelse på 2.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2018).	Løntrin 45 + 12.903 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). For (skole)konsulenter, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover, udmøntes lønforbedringen pr. 1. april 2016 dog som en forhøjelse på 2.688 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2018).

Stillingsbetegnelse	Fra 1. februar 2019
Børnehaveklasseledere	Løntrin 28 + 2.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
Lærere/overlærere	Løntrin 31 + 4.032 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). For lærere, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 og derover udmøntes grundlønnsforbedringen dog som en forhøjelse på 9.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).
Skolepsykologer	Løntrin 45 + 9.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). For skolepsykologer, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover forhøjes grundlønstillægget dog til 7.393 kr. i årligt grund-

Stillingsbetegnelse	Fra 1. februar 2019
	beløb (31. marts 2018 niveau).
(Skole)konsulenter	Løntrin 45 + 16.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau). For skolekonsulenter, der pr. 31. marts 2016 er aflønnet på løntrin 45 eller derover forhøjes grundlønstillægget dog til 7.393 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

Tillæggene er pensionsgivende.

Grundlønshøjelsen pr. 1. februar 2019 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 stilling for den enkelte ansatte.

Herudover gives til alle yderligere et pensionsgivende årligt tillæg på 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

b)

Ansatte, der inden 1. april 2009 er ansat i særligt klassificerede stillinger som en personlig ordning, omfattes ikke af pkt. a.

Der gives dog et årligt pensionsgivende tillæg på 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)) til alle i særligt klassificerede stillinger.

BEMÆRKNINGER:

Ved særligt klassificerede stillinger, forstås stillinger, hvor den ansatte ved omplacering eller lignende til en lavere klassificeret stilling, har bevaret sin hidtidige (højere) løn som en personlig ordning.

Stk. 4.

Oprykning til stillingsbetegnelsen overlærer sker, når læreren har opnået 8 års beskæftigelse, og såfremt de tjenstlige forhold i enhver henseende har været tilfredsstillende.

BEMÆRKNINGER:

Dette gælder dog ikke for ansatte ved regionernes skole- og undervisningsvirksomhed, jf. § 1, stk. 1, pkt. 6.

Stk. 5.

For ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 4, 7 og 8 træffes der mellem regionen og organisationerne speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår, 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.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), 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 gruppens grundløn.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales på grundlag af de funktioner, som den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

For ledere gælder, at den lokale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud aftalt funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

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

(Fælles)tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktionsløn og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

For ledere gælder, at der ved forhandlinger om den samlede aflønning indgår såvel overvejelser vedrørende funktions- som kvalifikationsløn. Ved fastsættelsen af aflønningen tages der udgangspunkt i stillingens indhold og ansvarsområde. I den forbindelse kan eksempelvis følgende kriterier overvejes inddraget:

- *Antal elever*
- *Antal ansatte*
- *Administrationens størrelse og sammensætning*
- *Institutionens øvrige fysiske og organisatoriske rammer*
- *Forholdet mellem specialisering og standardisering af institutionens virksomhed*

- *Opgaver i forhold til personer, institutioner og myndigheder uden for institutionen*
- *Aktiviteter i forhold til lokalsamfundet*
- *Udviklings- og projektarbejder*
- *Pålagte opgaver som følge af decentralisering*
- *Lands- og landsdelsdækkende virksomhed*
- *Særlige funktioner som boafdeling, klub, fritidsordninger og andre sociale og behandlingsmæssige funktioner*
- *Omfanget af ansvar for supervision af andre personale-grupper*
- *Gennemstrømning af elever/kursister*
- *Omfanget af forskellige specialundervisningsområder*
- *Elevgruppens særlige krav og forudsætninger*
- *Undervisningens organisering.*

For lærere/overlærere og børnehaveklasseledere gælder, at funktionsløn kan aftales for funktioner, der direkte og indirekte understøtter elevernes/kursisternes læring. Ydelse af funktionsløn skal desuden ses i sammenhæng med skolens/institutionens/centrets kultur. Funktionsløn kan endvidere aftales for funktioner, som kræver en særlig faglig eller pædagogisk viden. Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- *Specialfunktioner*
- *Projekter*
- *Edb*
- *Sammensatte hold*
- *Udvikling*
- *Undervisning på flere institutioner*
- *Pædagogisk vejledning*
- *Supervision*
- *Samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner*
- *Uddannelsesvejledning*
- *Konsulentfunktioner*
- *Formand for pædagogisk råd*
- *Forsøg*
- *Særlige koordinerende funktioner*
- *Skolebestyrelse/centerråd*
- *Aftenundervisning og lignende.*

For lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole kan følgende kriterier være relevante:

- *Specialfunktioner*
- *EDB*
- *Udvikling*
- *Undervisning på flere institutioner*
- *Pædagogisk vejledning*
- *Supervision*

- *Samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner*
- *Uddannelse/vejledning*
- *Særlige koordinerende funktion.*

Der gælder særlige vilkår for ansatte på personlig ordning, jf. § 9.

Stk. 3.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Der skal lokalt aftales funktionstillæg til stillinger som viceskoleinspektør/viceforstander.

Stk. 4.

Funktionstillæg til lærere/overlærere/børnehaveklasseledere ved specialundervisning for børn, herunder lærere/overlærere/børnehaveklasseledere ved observations- og heldagsskoler samt lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole:

- Til lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole ydes et pensionsgivende tillæg på 27.800 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).
- Til andre lærere/overlærere/børnehaveklasseledere ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 27.800 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).
- Ved skoler, jf. § 1, stk. 1, pkt. 1 – 2, med mere end 2 og højst 13 fuldtidsansatte lærere, hvor regionen ikke har truffet beslutning om normering af en stilling som viceskoleinspektør og/eller afdelingsleder, skal der ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 15.400 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 20.699 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**) til den lærer, der varetager stedfortræderfunktionen. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

BEMÆRKNINGER:

I antallet af fuldtidsstillinger indgår personale beskæftiget med eleverne i pædagogisk, undervisningsmæssigt eller behandlingsmæssigt øjemed.

- Til lærere/overlærere/børnehaveklasseledere ved skoler, hvor det er besluttet, at team selv tilrettelægger og løser normperiodens arbejdsopgaver i relation til de opstillede mål for teamets arbejde, jf. principper for planlægning af lærernes arbejdstid, aftales funktionsløn.
- Til lærere/overlærere/børnehaveklasseledere, der varetager funktionen som klasse-lærer/kontaktlærer, aftales funktionsløn for ansvaret for varetagelse af opgaven.
- Til lærere/overlærere ved observations- og heldagsskoler ydes følgende faste ulempe-tillæg:

Observationsskoler:	12.300 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 16.532 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)).
---------------------	---

Heldagsskoler: 7.300 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 9.812 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).

Stk. 5.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Funktionstillæg til lærere/overlærere ved specialundervisning for voksne og kompenserende specialundervisning af voksne på sygehuse:

- Til lærere/overlærere ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 28.300 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 38.038 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).
- Ved institutioner med mere end 2 og højst 13 fuldtidsansatte lærere, hvor regionen ikke har truffet beslutning om normering af en stilling som viceforstander og/eller afdelingsleder, skal der ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 15.400 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 20.699 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**) til den lærer, der varetager stedfortræderfunktionen. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

BEMÆRKNINGER:

I antallet af fuldtidsstillinger indgår personale beskæftiget med eleverne i pædagogisk, undervisningsmæssigt eller behandlingsmæssigt øjemed.

- Til lærere/overlærere ved institutioner, hvor det er besluttet, at team selv tilrettelægger og løser normperiodens arbejdsopgaver i relation til de opstillede mål for teamets arbejde aftales funktionsløn.

Stk. 6.

Funktionstillæg til lærere/overlærere ved specialundervisning for voksne og lærere/overlærere og børnehaveklasseledere på børneskoler:

Til lærere/overlærere med flere/og eller skiftende arbejdssteder aftales funktionsløn. Det samme gælder lærere/overlærere og børnehaveklasseledere på børneskoler.

BEMÆRKNINGER:

Til støtte for vurderingen af i hvilke tilfælde, der skal aftales funktionstillæg for lærere/overlærere og børnehaveklasseledere på børneskoler, kan følgende præciseres:

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

Eksempler, som ikke er omfattet af bestemmelsen, er situationer, hvor flere/skiftende arbejdssteder er en naturlig del af jobbet. Det gælder f.eks. for medarbejdere ved PPR, herunder tale-høre lærere/pædagoger og for UU-vejledere samt børnehaveklasseledere i relation til tjeneste ved børnehaveklassen og SFO'erne i nærområdet.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og fra 1. februar 2019**

Stk. 2.

Lærere/overlærere indplaceres efter 4 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen på løntrin 35 + 3.000 kr. i årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2000 (**med virkning fra 1. oktober 2018: løntrin 35 + 4.032 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Der gives yderligere et årligt tillæg på 1.000 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Efter 8 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 40. Der gives herudover et årligt tillæg på 1.000 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Efter 12 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen sker indplacering på løntrin 40 + 10.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: løntrin 40 + 13.441 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Der gives yderligere et årligt tillæg på 1.000 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**).

BEMÆRKNINGER:

For lærere med læreruddannelsen eller anden tilsvarende uddannelse opgøres de 4 henholdsvis 8 og 12 år på baggrund af undervisningsvirksomhed og anden relevant beskæftigelse efter uddannelsen. For øvrige lærere opgøres de 4 henholdsvis 8 og 12 år efter ansættelsestiden som lærer.

Indplacering efter stk. 2 erstatter indplacering efter § 6, stk. 3a.

Ved fratreden har den ansatte krav på at få udleveret en erklæring om næste oprykningdato.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. februar 2019**

Stk. 3.

Børnehaveklasseledere indplaceres efter 4 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen på løntrin 31 + 2.000 kr. i årligt grundbeløb, niveau 31. marts 2000 (**med virkning fra 1. oktober 2018: løntrin 31 + 2.688 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Der gives yderligere et årligt tillæg på 1.000 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Efter 8 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 33. Der gives herudover et årligt tillæg på 1.000 kr. i grundbeløb

(niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**). Efter 12 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen sker indplacering på løntrin 33 + 7.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: løntrin 33 + 9.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning 1. februar 2019: løntrin 37**). Der gives yderligere et årligt tillæg på 1.000 kr. i grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**).

BEMÆRKNINGER:

Ved fratrædelse har den ansatte krav på at få udleveret en erklæring om næste oprykningssdato.

Indplacering efter stk. 3 erstatter indplacering efter § 6, stk. 3a.

Stk. 4.

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

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

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

Ovenstående liste udgør, bortset fra PD i dansk som andetsprog og PD i specialpædagogik, de Pædagogiske Diplomuddannelser, der er forhåndsgodkendt til udbud af Undervisningsministeriet, jf. bekendtgørelse nr. 47 af den 28. januar 2002.

Stk. 5.

Ved gennemførelse af relevant videreuddannelse, som ikke er omfattet af stk. 4, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

Stk. 6.

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

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

Stk. 7.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Til skolepsykologer, der har opnået autorisation, ydes et pensionsgivende kvalifikations-tillæg på 34.900 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 46.909 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).

BEMÆRKNINGER:

Autorisation meddeles af psykolognævnet i henhold til lov af den 30. juni 1993 om psykologer.

Stk. 8.

§ 8 finder anvendelse for lærere ansat i henhold til § 1, stk. 1, pkt. 7, 8 og 9.

BEMÆRKNINGER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet før og under ansættelsen, samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- *Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder, erhvervet før og under ansættelsen*
- *Specialuddannelser*
- *Relevant efter- og videreuddannelse*
- *Rekruttering og fastholdelse*
- *Jobrotation*
- *Særlig faglig og pædagogisk viden.*

§ 9. ANSATTE PÅ PERSONLIG ORDNING

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. februar 2019**

Stk. 1.

Aftale om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn samt reglerne om forhandlings-systemet og konfliktløsning gælder ikke for nedennævnte grupper. De klassificeres i stedet for, som følger:

a)

Lærere/overlærere aflønnes i et lønforløb bestående af løntrinene 39, 40, 42 og 42 + et pensionsgivende tillæg på 13.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med**

virkning fra 1. oktober 2018: 17.473 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).

For lærere/overlærere aflønnet på løntrin 44 eller derunder den 31. marts 2016 hæves lønnen med et løntrin den 1. april 2016.

For lærere/overlærere aflønnet på løntrin 45 eller derover den 31. marts 2016 udmøntes lønforbedringen som en forhøjelse på 7.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) den 1. april 2016 (**med virkning fra 1. oktober 2018: 9.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau).**)

Herudover gives et tillæg til løntrinene, som følger:

Løntrinene 39 + 1.000 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: 39 + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 39 + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)**), 40 + 1.000 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: 40 + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 40 + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)**), 42 + 1.000 kr. og 42 + 13.000 kr. + 1.000 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: 42 + 1.344 kr. og 42 + 17.473 + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 42 + 2.129 kr. og 42 + 17.473 kr. + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)**).

Tillæggene er årlige, pensionsgivende og angivet i 31. marts 2000 niveau (**med virkning fra 1. oktober 2018: Tillæggene er årlige, pensionsgivende og angivet 31. marts 2018 niveau.**)

Alle løntrin er 2-årige.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte efter pkt. a), som den 31. marts 2016 oppebærer et tillæg på 1.700 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000), får dette tillæg nedsat til 1.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) (**med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. i grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) samtidig med omklassificeringen den 1. april 2016.

b)

Lærere/overlærere aflønnes i et lønforløb bestående af løntrinene 39, 40, 42 og 43 + et pensionsgivende tillæg på 13.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 17.473 kr. i årligt grundbeløb (31. marts niveau 2018)**), hvis de før den 1. april 1993 har været aflønnet som lærer/overlærer i statens lønramme 18/26/28.

For lærere/overlærere aflønnet på løntrin 44 eller derunder den 31. marts 2016 hæves lønnen med et løntrin den 1. april 2016.

For lærere aflønnet på løntrin 45 eller derover den 31. marts 2016 udmøntes lønforbedringen som en forhøjelse på 7.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 9.409 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)**) den 1. april 2016.

Herudover gives et tillæg til løntrinene, som følger:

Løntrinene 39 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 39 + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 39 + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)), 40 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 40 + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 40 + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)), 42 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 42 + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 42 + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)) og 43 + 13.000 kr. + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 43 + 17.473 kr. + 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 43 + 17.473 kr. + 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Tillæggene er årlige, pensionsgivende og angivet i 31. marts 2000 niveau (med virkning fra 1. oktober 2018: Tillæggene er årlige, pensionsgivende og angivet 31. marts 2018 niveau).

Alle løntrin er 2-årige.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte efter pkt. b), som den 31. marts 2016 oppebærer et tillæg på 1.700 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000), får dette tillæg nedsat til 1.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)) samtidig med omklassificeringen den 1. april 2016.

c)

Lærere/overlærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet var aflønnet på løntrin 40 eller lavere den 31. marts 2009 blev den 1. april 2009 givet 2 løntrin.

Også denne gruppe får et årligt pensionsgivende tillæg på 1.000 kr. (niveau 31. marts 2000) (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

d)

Lærere/overlærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet var aflønnet på løntrin 41 den 31. marts 2009 blev fra den 1. april 2009 ydet 1 løntrin samt et pensionsgivende tillæg på 6.400 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (med virkning fra 1. oktober 2018: 8.602 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)).

Også denne gruppe får et årligt pensionsgivende tillæg på 1.000 kr., niveau 31. marts 2000 (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

e)

Lærere/overlærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet var aflønnet på løntrin 42 eller derover den 31. marts 2009 blev fra den 1. april 2009 ydet et pensionsgivende tillæg på 13.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (med virkning fra 1. oktober 2018: 17.473 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)).

Også denne gruppe får et årligt pensionsgivende tillæg på 1.000 kr., niveau 31. marts 2000 (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

BEMÆRKNINGER TIL c) d) e):

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

Indplacering i pkt. c), d) og e) gælder pr. den 1. april 2009 og for ansatte, som senere opnår en højere anciennitet.

På det tidspunkt, hvor vedkommende lærer/overlærer efter det hidtidige centrale lønforløb ville være oprykket til løntrin 42 henholdsvis løntrin 43, sker oprykning til løntrin 42 henholdsvis løntrin 43 + et pensionsgivende tillæg på 13.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (med virkning fra 1. oktober 2018: 17.473 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) og yderligere et pensionsgivende tillæg på 1.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000) (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

f)

Børnehaveklasseledere aflønnes i et lønforløb bestående af løntrinene 33, 34, 35 og 36.

Herudover gives et tillæg til løntrinene på 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 1.344 kr. (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 2.129 kr. (31. marts 2018 niveau)).

Tillægget er årligt, pensionsgivende og angivet i 31. marts 2000 niveau (med virkning fra 1. oktober 2018: Tillæggene er årlige, pensionsgivende og angivet 31. marts 2018 niveau).

Alle løntrin er 2-årige.

BEMÆRKNINGER:

Der gives mulighed for, at der lokalt kan ydes funktions- og kvalifikationslønnde. Det forudsættes, at parterne i de lokale forhandlinger affasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at funktions- og kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb. Resultatløn og andre decentrale instrumenter kan anvendes på lige fod med ansatte aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.

Stk. 2.

Nyansatte, som ved tidligere ansættelse ved en amtslig, statslig eller kommunal skole eller undervisningsinstitution ved overgang til nyt lønsystem pr. den 1. april 2000/1. august 2000 var omfattet af bestemmelserne om personlig ordning, bevarer ved umiddelbar overgang til ansættelse i regionale skoler/institutioner ret til at blive indplaceret på personlig ordning. Ved umiddelbar overgang forstås, at ansættelse finder sted inden for 2 måneder efter ophøret i den hidtidige stilling.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. februar 2019**

Stk. 3.

Funktionstillæg til lærere/overlærere/børnehaveklasseledere ved specialundervisning for børn, herunder børnehaveklasseledere/lærere/overlærere ved observations- og hel-dagsskoler samt lærere ved døgninstitutioner med intern skole:

- Lærere/overlærere/børnehaveklasseledere er omfattet af de i § 7, stk. 4 nævnte funktionstillæg.

Til ansatte, der før den 1. april 1993 har været aflønnet som lærer/overlærer i statens lønramme 18/26/28 ydes til stillinger på løntrin 39 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 39 + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 39 + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)), 40 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 40 + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 40 + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) og 42 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 42 + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 42 + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) et pensionsgivende funktionstillæg på 27.800 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)) – dog 25.500 kr. årligt (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 34.275 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)) til lærere ved døgninstitutioner med intern skole. Til stillinger på løntrin 43 + 13.000 kr. + 1.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 43 + 17.473 kr. + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 43 + 17.473 kr. + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)), ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 25.000 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 33.603 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)).

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018 og 1. februar 2019**

Stk. 4.

Funktionstillæg til lærere/overlærere ved specialundervisning for voksne:

- Lærere/overlærere er omfattet af de i § 7, stk. 5 nævnte funktionstillæg.
- Til ansatte, der før den 1. april 1993 har været aflønnet som lærer/overlærer i statens lønramme 18/26/28, ydes til stillinger på løntrin 39 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 39 + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 39 + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)), 40 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 40 + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 40 + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) og 42 + 1.000 kr. (med virkning fra 1. oktober 2018: 42 + 1.344 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 42 + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) et pensionsgivende funktionstillæg på 28.300 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 38.038 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)). Til stillinger på løntrin 43 + 13.000 kr. + 1.000 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 43 + 17.473 kr. + 1.344 kr. i

årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) (med virkning fra 1. februar 2019: 43 + 17.473 kr. + 2.129 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)), ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 25.500 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 34.275 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)).

§ 10. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 11. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Lærernes Pension A/S/Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger for ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 1 – 9. og stk. 2.

Stk. 2.

For de lærere m.v., der ved ansættelsen efter § 1, stk. 1, pkt. 1 – 3, 7 og 8 og stk. 2 er optaget som medlemmer af Efterlønskassen, Pensionskassen af 1925 eller Pensionskassen for højskoler, landbrugsskoler og håndarbejdsskoler, og som med hjemmel i disses vedtægter ønsker at fortsætte den pensionsmæssige tilknytning til de nævnte pensionskasser, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 3 til de respektive kasser i stedet for til Lærernes Pension A/S.

BEMÆRKNINGER:

Pensionsbidrag skal opdeles i bidrag af den pensionsgivende løn (løntrin) og evt. bidrag af funktions- og kvalifikationsløn. Sidstnævnte betales til Lærernes Pension A/S, jf. reglerne i overenskomstens § 17, pkt. 9.

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag for ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1 og 2 udgør 17,3 % af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Regionen indbetaler pensionsbidraget månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen. For ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 1 – 3 og 6 – 9 samt § 1, stk. 2, indbetales til Lærernes Pension A/S. For ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 4, indbetales til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Stk. 4.

Til 93-gruppen gennemføres som en personlig ordning en varig forhøjelse af pensionsprocenten med 2,5 %. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte omfattet af 93-gruppen har modtaget et "93-gruppe bevis".

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

Dokumentationen 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. 5.

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

Stk. 6.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 7.

Ved ansættelse efter denne overenskomst af tjenestemænd med tjenestefrihed, jf. bemærkninger til § 1, stk. 3 indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 3 til de respektive kasser i stedet for til Lærernes Pension A/S.

Stk. 8.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomstens gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

Stk. 9.

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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 12. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 13. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

For ansatte, der ikke er omfattet af stk. 2 gælder arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet i regionerne (OK [32.34.5](#)), jf. dog muligheden for at anvende de særlige regler om arbejdstid og ulempeydelse for ansatte, som ansættes i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1 pkt. 7, 8 og 9 (OK [32.34.6](#)).

Stk. 2.

Reglerne for regionens tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder for skoleinspektører, forstandere, viceskoleinspektører, viceforstandere, afdelingsledere, skolekonsulenter, konsulenter og skolepsykologer.

Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder (OK [21.18.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Ved overgang fra arbejdstidsreglerne for lærere til arbejdstidsreglerne for regionens tjenestemænd uden højeste tjenestetid vederlægges eventuelt opgjort overarbejde efter reglerne om overarbejdsbetaling i aftalerne om arbejdstid for lærere.

Stk. 3.

Med hensyn til vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til lærer i folkeskolen henvises til bilag 8 til overenskomsten.

§ 13 A. TILLÆG FOR UDFASNING AF 60-ÅRSREGEL

Til ansatte omfattet af arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet i regionerne (OK [32.34.4](#)) ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 2.800 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000). Med virkning fra 1. april 2016 ophæves tillægget på 2.800 kr. (niveau 31. marts 2000).

§ 13 B. TILLÆG FOR MERUNDERVISNING

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

For lærere og børnehaveklasseledere omfattet af arbejdstidsreglerne i bilag 6 gælder følgende:

For planlagt og eventuel ekstra pålagt undervisning fra og med 681. undervisningstime ydes en godtgørelse. For børnehaveklasseledere ydes en godtgørelse for hver times undervisning ud over 800 timer. Godtgørelsen er på 100 kr. (31-03-2000-niveau) pr. time **(med virkning fra 1. oktober 2018: 134,41 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. time)**.

Godtgørelse for planlagte undervisningstimer udbetales løbende. Godtgørelse for ekstra pålagte undervisningstimer udbetales ved skoleårets afslutning. Godtgørelse udbetales for hver påbegyndt halve time. Tillægget er pensionsgivende for overenskomstansatte.

§ 14. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke for sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 2.

I forbindelse med opsigelse på grund af sygdom kan det forkortede opsigelsesvarsel i funktionærlovens § 5, stk. 2 ikke anvendes.

Påtænkt uansøgt afsked

Stk. 3.

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. 4.

Når den ansatte meddeles påtænkt uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, 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 Lærernes Centralorganisation 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.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Lærernes Centralorganisation, CVR-nummer 56531319

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

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. søgnehellidage i perioden.

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

Stk. 5.

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelse af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For ansatte med et opsigelsesvarsel på 14 dage, 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 søgnehellidage.

Uansøgt afsked

Stk. 6.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 7.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 6, 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 organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Lærernes Centralorganisation, CVR nummer: 56531319

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 8.

Lærernes Centralorganisation kan i de tilfælde, hvor der ikke har været forhandlet i henhold til stk. 5, kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens/institutionens forhold. Lærernes Centralorganisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 7 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn

Stk. 9.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved regionen/den ansættende myndighed i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke kan opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5 eller stk. 8. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen/den afskedigende myndighed inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 10.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og 1 opmand. 2 medlemmer udpeges af Lærernes Centralorganisation og 2 medlemmer udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, 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.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 11.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens/den ansættende myndigheds forhold, kan det pålægges regionen/den afskedigende myndighed at afbøde virkningerne ved 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. 12.

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.

§ 16. TJENESTEMANDSFORHØR

Ansatte i henhold til § 1, stk. 1, pkt. 1 - 3, 6 - 8 og stk. 2 har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Forhørslederen 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.

§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, ansættes normalt uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

Gentagne, sammenhængende, tidsbegrænsede ansættelsesforhold i samme stilling medfører, at ansættelsesforholdet kun kan bringes til ophør med normalt varsel/normal procedure i overensstemmelse med domstolspraksis.

Såfremt det fremgår af stillingsopslaget, kan en lærer ved selvstændige regionale skoler for vidtgående specialundervisning i folkeskolen ansættes på fuld tid uden på forhånd fastlagte skematimer ("faste vikarer") i en tidsbegrænset periode på et skoleår. Ansættelsesforholdet kan forlænges i yderligere en periode på et skoleår.

En uafbrudt beskæftigelse ud over 2 skoleår (som "fast vikar") ved selvstændige regionale skoler for vidtgående specialundervisning i folkeskolen bevirker, at pågældende skal tilbydes fast ansættelse.

Undervisningsområdet skal være angivet i ansættelsesbrevet.

2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#)).

Nedenstående gælder kun for ansatte på personlig ordning, jf. § 9.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønanciennitet mv. for regionalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (OK [11.13.1](#)) gælder i stedet for Aftale om beskæftigelsesanciennitet.

- a.
 - 1) *Der optjenes fuld beskæftigelsesanciennitet ved en beskæftigelsesgrad, der udgør mindst 8/37 pr. uge.*
 - 2) *Er beskæftigelsesgraden gennemsnitlig mindre end 8/37 pr. uge, optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte arbejdstid.*
 - 3) *Hvis en ansat har (haft) mere end én deltidsansættelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.*
 - 4) *Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.*

5) *For ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 1 - 8 finder bestemmelserne i pkt. 2 - 4 kun anvendelse for beskæftigelse efter den 1. oktober 1995,*

b.

Perioder med tjenestefrihed uden løn til videreuddannelse ved godkendte videreuddannelsesinstitutioner for lærere samt tjenestefrihed til organisationsarbejde medregnes fuldt ud i beskæftigelsesanciennitet. Perioder med tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. § 16, stk. 2, medregnes i beskæftigelsesanciennitet efter samme regler, som gælder for statens tjenestemænd.

c.

Ved førstegangsansættelse som lærer/overlærer medregnes følgende virksomhed i beskæftigelsesanciennitet:

- *Undervisningsvirksomhed ved offentligt godkendte skoler og eksamenskurser, bortset fra undervisningsvirksomhed i børnehaveklasser,*
- *anden ansættelse efter afsluttet læreruddannelse, såfremt læreruddannelse har været en forudsætning for beskæftigelsen,*
- *værnepligtstjeneste efter afsluttet læreruddannelse. Ved genansættelse som lærer sker indplacering på det løntrin, den pågældende var indplaceret på ved fratrædelsen, tillagt anciennitet for evt. beskæftigelse som anført ovenfor.*

d.

Ved førstegangsansættelse som børnehaveklasseleder medregnes følgende virksomhed i beskæftigelsesanciennitet:

- *Undervisningsvirksomhed i børnehaveklasser ved offentligt godkendte skoler,*
- *pædagogisk virksomhed ved offentligt anerkendte institutioner,*
- *værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse. Ved genansættelse som børnehaveklasseleder sker indplacering på det løntrin, den pågældende var indplaceret på ved fratrædelsen, tillagt anciennitet for evt. beskæftigelse som anført ovenfor.*

e.

Ved opgørelsen af den beskæftigelsesanciennitetsgivende virksomhed efter stk. 3 og 4 gælder:

- *Kun beskæftigelse efter det fyldte 22. år medregnes,*
- *beskæftigelsen skal have haft en varighed af mindst 1 måned og et omfang som beskrevet i stk. 2,*

- *sommerferielukningen medregnes ved ansættelser, der har haft en varighed af mindst 1 måned op til eller på begge sider af sommerferielukningen.*

f.

Ved fratræden har den ansatte krav på at få udleveret en erklæring om hvilken beskæftigelsesanciennitet, der er optjent, jf. stk. 1 – 5.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af særskilt aftale om gruppe- liv for lærere m.fl. (OK [11.11.2](#)).

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Til ansatte på nedsat arbejdstid ydes løn i forhold til den nedsatte arbejds- tid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdsti- den.

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

Der skal i videst muligt omfang oprettes fuldtidsstillinger inden for de i § 1, stk. 1, pkt. 1 – 5 og 9, stk. 2 og stk. 3 nævnte undervisningsområder. An- sættelse på deltid kan efter ansøgning opnås fra ansættelsestidspunktet. Dette kan fremgå af stillingsopslaget.

Ansatte i fuld stilling kan opnå nedsættelse af arbejdstiden efter ansøg- ning, såfremt tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbe- grænset for et år eller to år 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 institutionen, såfremt nedsættelsen ønskes ændret til en højere arbejdstid eller fuld tid.

Det er forudsat, at der ved merbeskæftigelse af fastere karakter foretages en ændring af beskæftigelsesgraden (evt. tidsbegrænset).

15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))

BEMÆRKNINGER:

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

I de tilfælde, hvor der er meddelt tjenestefrihed uden løn, er det ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn kan derudover gives til varetagelse af hverv som organisationsansat eller som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation.

Efter aftale med Lærernes Centralorganisation skal man anmode om, at regionen i de tilfælde, hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførelse af disse beløb til pensionsordningen.

23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Under beordret tjenesterejse ydes time- og dagpenge efter regler svarende til de for regionens tjenestemænd gældende regler.

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

BEMÆRKNINGER:

Ledere aflønnet efter grundløn 43 eller højere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. jf. bilag 3.

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).

31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.16.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Såfremt den ansættende myndighed er en selvejende institution eller lignende, der har indgået driftsaftale med regionen gælder alene bestemmelserne om tillidsrepræsentanter.

Såfremt der ved en selvejende institution eller lignende ikke er etableret samarbejdsudvalg i overensstemmelse med de regionale samarbejdsregler, skal der aftales særlige samarbejdsregler.

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

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 RLTN 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.

BEMÆRKNINGER:

Den tidligere adgang til at anvende den 6. ferieuge til en nedskrivning af årsnormen er bortfaldet. 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, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

Stk. 1.

§ 18. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte som

1. har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

På de enkelte områder omregnes timegrænsen til det faktiske antal udførte timer ved division med den aktuelle omregningsfaktor, jf. §§ 20-23.

Stk. 2.

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 pågældende vil være omfattet af nærværende kapitels bestemmelser for timelønnede eller overenskomstens bestemmelser for månedslønnede, jf. kapitel 2.

§ 19. LØN

Stk. 1.

Betaling ydes jf. §§ 20 - 23.

Stk. 2.

Lønnen udbetales bagud for hver 14. dag. Lønnen skal så vidt muligt være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning. Lønningsperiodens første dag er en mandag.

§ 20. LÆRERE VED SELVSTÆNDIGE REGIONALE SKOLER FOR VIDTGÅENDE SPECIALUNDERVISNING I FOLKESKOLEN SAMT SELVSTÆNDIGE OBSERVATIONS- OG HELDAGSSKOLER I REGIONERNE

Stk. 1.

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2018**

For timelønnede lærere, der opfylder betingelserne om uddannelse i henhold til folkeskolelovens § 27, stk. 1. eller 3, udgør timelønnen 1/1924 af årslønnen på løntrin 33 inkl. særligt tillæg på 27.800 kr. (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).

1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,9. For hver skoledag en timelønnet ansat er anmodet om at give møde, betales for mindst 2 timer.

Stk. 2.

For øvrige timelønnede lærere udgør timelønnen 1/1924 af årslønnen på løntrin 19.

1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,9. For hver skoledag en timelønnet ansat er anmodet om at give møde, betales for mindst 2 timer.

§ 21. LÆRERE VED DØGNINSTITUTIONER MED INTERN SKOLE

Stk. 1.

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2018**

For timelønnede lærere, der opfylder betingelserne om uddannelse i henhold til folkeskolelovens § 27, stk. 1 eller 3, udgør timelønnen 1/1924 af årslønnen på løntrin 33 inkl. Særligt tillæg på 25.500 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 34.275 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).

1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,9.

Stk. 2.

For øvrige timelønnede lærere udgør timelønnen 1/1924 af årslønnen på løntrin 19.

1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,9.

§ 22. BØRNEHAVEKLASSELEDERE

Stk. 1.

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2018**

For timelønnede børnehaveklasseledere, der opfylder betingelserne om uddannelse i henhold til folkeskolelovens § 29, udgør timelønnen 1/1924 af årslønnen på løntrin 30 inkl. særligt tillæg på 27.800 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**). 1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,65.

Stk. 2.

For øvrige timelønnede børnehaveklasseledere udgør timelønnen 1/1924 af årslønnen på løntrin 19.

1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,65.

§ 23. LÆRERE VED SELVSTÆNDIGE REGIONALE INSTITUTIONER FOR SPECIALUNDERVISNING FOR VOKSNE

Stk. 1.

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2018**

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen på løntrin 33 inkl. særligt tillæg på 28.300 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 38.038 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**).

1 times undervisning ekskl. pauser aflønnes med timelønnen x 1,9.

§ 24. PENSION

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for lærere/børnehaveklasseledere, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har mindst 1 års sammenlagt regional og (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. juni 2002.

Dokumentationspligten for forudgående regional/(amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode se Aftale om pensionsordning for visse kommunalt og amtskommunalt ansatte (opsamlingsordningen) (OK [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Beskæftigelseskravet (karens, jf. pkt. 2) skal opfyldes inden for de seneste 8 år forud for ansættelsestidspunktet.

Stk. 2.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % for ansatte i henhold til § 1 stk. 1, pkt. 1-4 og 5-8 samt stk. 2 af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Regionen indbetaler pensionsbidraget månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen. For ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 1 – 3 og 5 – 8 samt § 1, stk. 2 indbetales til Lærernes Pension A/S. For ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 4 indbetales til Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger.

Stk. 6.

Den ansattes rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 25. ARBEJDSTID M.V.

Arbejdstiden fastsættes efter reglerne i § 13.

§ 26. OPSIGELSE

Stk. 1.

For timelønnede, der er ansat til beskæftigelse i 1 måned (30 dage) eller derunder i henhold til § 18, stk. 1, sker opsigelse fra dag til dag.

Ansættelsesforholdet ophører uden varsel ved udløbet af den ved ansættelsen fastsatte periode. Ansættelsesforholdet kan forlænges og betragtes da som ubrudt.

Stk. 2.

For timelønnede, der er ansat i henhold til § 18, stk. 1 med en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, er opsigelsesvarslet i de første 3 måneder gensidigt 14 dage til fratræden ved månedens udgang og derefter 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

BEMÆRKNINGER:

Gentagne, sammenhængende, tidsbegrænsede ansættelsesforhold i samme stilling medfører, at ansættelsesforholdet kun kan bringes til ophør med normalt varsel/normal procedure i overensstemmelse med domstolspraksis.

§ 27. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel samt af kapitel 5 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 17, bortset fra punkterne 6, 8, 9, 12, 16, 18, 19, 22, 23, 30, 33 og 34.

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **1. april 2018**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til **31. marts 2021.**

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 2. maj 2019

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:
Anders B. Christensen

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE

1. GRUNDLØN

Ansatte pr. den 31. marts 2000, som pr. den 1. april 2000 overgår til nye lønformer, gælder mindst følgende indplaceringsregler/grundlønninger:

- a) Børnehaveklasseledere aflønnet på løntrin 21 oprykkes pr. den 1. april 2000 til løntrin 23.
- b) Lærere aflønnet på løntrin 24 og 25 oprykkes pr. den 1. april 2000 til løntrin 26.
- c) Psykologer og konsulenter indplaceres pr. den 1. april 2000 på løntrin 43.
- d) Ansatte med personlige lønordninger, som ikke umiddelbart kan henføres til grundlønssindplaceringerne i nr. 1-3 indplaceres på nærmeste lavere grundløn.

2. KVALIFIKATIONSLØN

Lærere som pr. den 31. marts 2000 er aflønnet på løntrinene 27 og 29 oprykkes pr. den 1. april 2000 til løntrin 30, medmindre de pågældende i kraft af funktions- og kvalifikationsløn indplaceres højere.

Børnehaveklasseledere, som pr. den 31. marts 2000 er aflønnet på løntrin 25, oprykkes pr. den 1. april 2000 til løntrin 26, medmindre de pågældende i kraft af funktions- og kvalifikationsløn indplaceres højere.

BEMÆRKNINGER:

Hvis en ansat på grundløn 23 eller 26 pr. den 1. april 2000 har opnået 4 års respektive 8 års lønanciennitet, oprykkes den pågældende straks efter overenskomstens § 8, stk. 2 eller 3.

3. PERSONLIG LØNGARANTI OG OVERGANGSTILLÆG

Overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 fik ydet tillæg og/eller 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i amtet/kommunen.

Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover. Overgangstillæg/-trin pr. den 1. april 1998 fremgår af bilag 6 (OK-97).

Lønnen pr. den 1. april 1998 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en la-

vere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

Overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 2000

Medarbejdere, som er ansat den 31. marts 2000, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 2000 får ydet tillæg eller 1 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i amtet/kommunen.

Overgangstillægget/-trinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget/-trinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Lønnen pr. den 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

Til de pr. den 31. marts 2000 ansatte børnehaveklasseledere aflønnet på løntrin 23 i det hidtidige lønforløb bestående af løntrinene 21,23,25, 27,28,29 og 30 ydes ét løntrin som overgangsordning.

Til de pr. den 31. marts 2000 ansatte undervisningskonsulenter/amtsskolepsykologer/(skole)psykologer, ydes pr. den 1. april 2000 ét løntrin som overgangsordning.

Til de pr. den 31. marts 2000 ansatte i henhold til overenskomstens § 1, stk. 6 og 7, jf. § 16 stk. 3, ydes ét løntrin som overgangsordning til allerede ansatte øvrige lærere.

Ved overgang til nye lønformer ophører alle hidtidige lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgang pr. den 1. april 2000.

Nyansatte, herunder ansatte fra andre amter/kommuner og forfremmelser, omfattes ikke af overgangsordningen i stk. 3-7, hvis ansættelsen sker pr. den 1. april 2000 eller senere.

Ansatte, der den 1. april 2000 er på orlov/åremål med tilbagegangsret til en lærerstilling, indplaceres ved afslutningen af orlovs- eller åremålsperioden i henhold til indplaceringsregler pr. den 1. april 2000.

BILAG 2. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN FOR LEDERE

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand. Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BILAG 3. KOMPETENCEUDVIKLING FOR LÆRERE

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, læreren skal have ansvar for.

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

BILAG 4. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT
AFTALTE TILLÆG

Betegnelser på lønsedlen:

Paragraf	Betegnelser på lønsedlen
§ 6, stk. 2 a og stk. 3 a	Grundløn
§ 6, stk. 2 a og stk. 3 a	Grundlønstillæg
§ 6, stk. 2 b, stk. 3 c og § 9, stk. 1	Personlig ordning
§ 6, stk. 3c og § 9, stk. 1	Trintillæg
§ 7, stk. 3	Viceinsp./viceforst.
§ 7, stk. 4	Døgninst. Int. Skole
§ 7, stk. 4	Obs- og heldagskole mv.
§ 7, stk. 4 og 5	Stedfortræder
§ 7, stk. 4 og 5	Selvtilrettelæg. team
§ 7, stk. 4	Klasse/kontaktlærer
§ 7, stk. 4	Fast ulempetillæg
§ 7, stk. 5	(Kompens.) specialu.
§ 7, stk. 6	Flere arbejdssteder
§ 8, stk. 1-3	Kval.løn 4/8/12 år
§ 8, stk. 4 og 5	Diplom- og videreudd.
§ 8, stk. 7	Autorisationstillæg
§ 9, stk. 3 og 4	18/26/28-tillæg
Bilag 1	Overgangstillæg

BILAG 5. OPGAVERPAPIR 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 børnehaveklasseelever 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.

BEMÆRKNINGER:

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 regionerne*
- *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 pædagogstuderende

3. Arbejde i skolefritidsordningen

Børnehaveklasselederen varetager arbejde i skolefritidsordninger 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 pågældende 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 o.l. i skolefritidsordningen/-institutionen,
- deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture koloniophold m.v. for børn i skolefritidsordningen/-institutionen, som dog er frivillig for børnehaveklasseledere,
- oprydning, indkøb og lignende.

BILAG 6. POLITISK PAPIR OM ARBEJDSSTID

Dette papir indgik som element i aftale om fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 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 regionerne 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 ved lov nr. 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 regionens beslutninger om ressourceallokeringen til og de politiske prioriteringer for folkeskoleområdet tager højde for, at der er muligt for ledelserne at leve op til de lovgivningsmæssige krav, der stillers på området.

Det er derfor væsentligt, at der på skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. 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 4.1 til lov nr. 409, § 5, stk. 1 og 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 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 det 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 flextidsaftaler. Flextidsaftaler 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.

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)

Ulempegodtgørelse, weekendgodtgørelse, der udbetales, tillæg for delt tjeneste og tillæg for 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 2015/2016 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.

Regionen 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 regionalt 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 regionale parters vurdering af effekten i regionerne. 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 7. 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-hjem samarbejdet 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

BILAG 8. VILKÅR FOR VARETAGELSE AF PRAKTIKOPGAVER I UDDANNELSEN TIL PROFESSIONSBACHELOR SOM LÆRER I FOLKESKOLEN

INDLEDNING

Bestemmelserne i denne aftale gælder, medmindre der indgås lokalaftale, jf. bilag 1.

Aftalen omfatter lærere m.fl., som varetager faget praktik på grundlag af bekendtgørelse nr. 1068 af 8. september 2015 om uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen, herunder meritlæreruddannelsen.

Professionshøjskolernes studieordninger fordrer mangeartede opgaver, der kan løses inden for aftalen. Det forudsætter, at det i drøftelserne med professionsbachelorhøjskolerne afdækkes, hvilke ønsker uddannelsesstedet har med henblik på at afklare, hvilke af aftalens kategorier aktiviteterne falder ind under.

§ 1. HVEM ER OMFATTET

Aftalen omfatter ansatte i henhold til overenskomst/tjenestemandsaftale for lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne, som varetager faget praktik på grundlag af bekendtgørelse nr. 1068 af 8. september 2015 om uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen herunder meritlæreruddannelsen.

§ 2. GENERELLE VILKÅR

Stk. 1.

For lærere m.fl. vederlægges vejledning, praktikundervisning, bedømmelse af praktikprøver og ledelses- og koordineringsopgaver, jf. §§ 4-6, enten:

- a.
med honorar hvorved arbejdstimerne til opgaverne ikke indgår i opgørelsen af arbejdstiden eller
- b.
med vederlag hvorved arbejdstimerne til opgaverne indgår i opgørelsen af arbejdstiden. Der udbetales et vederlag pr. arbejdstime beregnet som forskellen mellem sats II, jf. stk. 3, i aktuelt niveau og lærerens aktuelle timeløn.

BEMÆRKNINGER:

Afgrænsning af lærere m.fl. svarer til de grupper i overenskomst for lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne, som er omfattet af lærerarbejdstidsreglerne, jf. § 13, stk. 1 i overenskomsten.

Der kan ydes forholdsmæssigt vederlag ved anvendelse af mindre end en arbejdstime til en opgave.

Stk. 2.

For ledere og mellemledere samt konsulenter vederlægges vejledning, praktikundervisning og bedømmelse af praktikprøver, jf. §§ 4-5 med sats II, jf. stk. 3.

BEMÆRKNINGER:

Afgrænsning af ledere og mellemledere samt konsulenter uden ledelsesbeføjelser svarer til de grupper, der er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. § 13, stk. 2 i overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne.

Vejledning, praktikundervisning, bedømmelse af praktikopgaver og ledelses- og koordineringsopgaver, jf. §§ 4-6, kan ikke vederlægges med honorar, og opgaverne indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden. Ledere og mellemledere er således ikke omfattet af § 4, stk. 2, § 5, stk. 2 og § 6, stk. 4.

Stk. 3.

Satsen, der anvendes i §§ 4-6, er sats II (uden forberedelse), jf. pkt. 3 i Finansministeriets Cirkulære nr. 12407 af 17. januar 2001 om timelønnet undervisning.

Stk. 4.

Alle beløb efter §§ 3-6 er ikke-pensionsgivende.

Stk. 5.

Der ydes feriegodtgørelse af de udbetalte beløb efter §§ 3-6 efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 6.

Alle beløb i denne aftale er anført i grundbeløb (31-03-2000-niveau) (**med virkning fra 1. oktober 2018: Alle beløb i denne aftale er anført i grundbeløb 31. marts 2018 niveau**)).

§ 3. PRAKTIKVEDERLAG

Stk. 1.

Der ydes et vederlag pr. praktiktime på 28,27 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: 38,00 kr.**) - for hver deltagende lærerstuderende.

BEMÆRKNINGER:

Praktiktimer er alle undervisningstimer, hvori lærerstuderende deltager som led i uddannelsen.

Stk. 2.

Vederlag efter stk. 1 ydes for lektioner af 45 minutters varighed. Lektioner af anden varighed omregnes til enheder af 45 minutter, hvorefter vederlaget beregnes.

§ 4. VEJLEDNING, BEDØMMELSE AF PRAKTIKPRØVER SAMT KONTAKT MED PROFESSIONSHØJSKOLER

Stk. 1.

Vejledning af lærerstuderende, bedømmelse af praktikprøver og kontakt med professionshøjskolen vederlægges enten med honorar, jf. stk. 2, eller med arbejdstimer og sats, jf. stk. 3.

Stk. 2.

Såfremt vejledning af lærerstuderende, bedømmelse af praktikprøver og kontakt med professionshøjskolen vederlægges med honorar ydes 270,00 kr. pr. arbejdstime (**med virkning fra 1. oktober 2018: 362,91 kr. pr. arbejdstime**).

Stk. 3.

Såfremt vejledning af lærerstuderende, bedømmelse af praktikprøver og kontakt med professionshøjskolen indgår i arbejdstiden ydes pr. medgået arbejdstime et vederlag beregnet som fastsat i § 2, stk. 1, pkt. b).

§ 5. PRAKTIKUNDERVISNINGSTIMER

Stk. 1.

Undervisning af lærerstuderende vederlægges pr. lektion enten med honorar, jf. stk. 2, eller med arbejdstimer og sats, jf. stk. 3.

Stk. 2.

Såfremt undervisning af lærerstuderende vederlægges med honorar ydes 2 x 270,00 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: 362,91 kr.**).

Stk. 3.

Såfremt undervisning af lærerstuderende indgår i arbejdstiden, ydes pr. arbejdstime et vederlag beregnet som fastsat i § 2, stk. 1, punkt b).

§ 6. LEDELSES- OG KOORDINERINGSOPGAVER

Stk. 1.

Varetagelse af den enkelte skoles ledelses- og koordineringsopgaver i forbindelse med praktikken vederlægges med 7,47 kr. pr. time (**med virkning fra 1. oktober 2018: 10,04 kr. pr. time**), jf. §§ 3 og 5, for hver deltagende studerende.

Stk. 2.

Beløb op til 16.800 kr. årligt (**med virkning fra 1. oktober 2018: 22.580,96 kr. årligt**) samt 2/5 af overskydende beløb ud over 16.800 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: 22.580,96 kr.**) ydes som tillæg til skolens leder og souschef. Skolens leder fastlægger fordelingen under hensyn til opgavefordelingen.

Stk. 3.

3/5 af beløb ud over 16.800 kr. årligt (**med virkning fra 1. oktober 2018: 22.580,96 kr. årligt**) ydes som vederlag pr. fastsat arbejdstime til lærere m.fl. ved skolen, der under ansvar over for ledelsen varetager ledelses- og koordineringsopgaver. Lærerne vederlægges enten med honorar, jf. stk. 4, eller med arbejdstimer og sats, jf. stk. 5.

Stk. 4.

Såfremt ledelses- og koordineringsopgaver vederlægges med honorar ydes 270,00 kr. pr. arbejdstime (**med virkning fra 1. oktober 2018: 362,91 kr. pr. arbejdstime**).

Stk. 5.

Såfremt ledelses- og koordineringsopgaver indgår i arbejdstiden ydes pr. medgået arbejdstime et vederlag beregnet som fastsat i § 2, stk. 1, pkt. b).

§ 7. LOKALAFTALE

Der kan lokalt indgås aftale om udbetaling af tillæg for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen til erstatning for alle de tillæg (honorar/vederlag), der gælder i dette bilag.

BEMÆRKNINGER:

Lokalaftaler om tillæg indgås mellem regionen og den lokale kreds af Danmarks Lærerforening.

Der henvises til bilag 1.

§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Dette bilag har virkning fra 1. august 2015.

Stk. 2.

Bilaget kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2021**. Opsigelse skal ske skriftligt.

BILAG 1 – LOKALAFTALE – FORHANDLINGSPROCEDURE OG OPSIGELSE

Såfremt der ønskes indgået en lokalaftale om praktik, jf. § 7, skal der forud for forhandlingerne herom finde en drøftelse sted mellem professionshøjskole, region og den lokale kreds af Danmarks Lærerforening.

Formålet er i sammenhæng med Professionshøjskolens studieordning at få fastlagt, hvilke opgaver der konkret skal løses i forbindelse med fx:

- praktikperiodernes varighed
- praktikgruppestørrelse
- indhold og omfang af praktiktimer, vejledningstimer og praktikundervisningstimer herunder særlige behov i praktikken i uddannelsen til meritlærer.
- vejledningstimer (førvejledning, iagttagelse af praksis og eftervejledning samt forberedelse heraf, hvis professionshøjskolerne stiller krav herom)
- bedømmelse af praktikperioder
- praktiklærernes samarbejde med professionshøjskolen om den enkelte gruppe
- praktiklærernes samarbejde med ledelsen og/eller professionshøjskolen om evaluering og udvikling af praktikordningen
- ledelses- og koordineringsopgaver

Listen er ikke udtømmende.

I forbindelse med indgåelse af lokalaftale skal der under hensynstagen til den lokale struktur for lærersamarbejde mv. tages stilling til de lærerstuderendes eventuelle medvirken i andre opgaver i forhold til den enkelte lærer, lærerteam og ledelsen.

Lokalaftaler kan opsiges med 3 måneders varsel til et skoleårs udløb, medmindre parterne aftaler andre opsigelsesregler.

AFTALE OM TJENESTEMANDSANSÆTTELSE AF LEDERE OG LÆRERE M.FL. VED SPECIALUNDERVISNING FOR BØRN OG VOKSNE

§ 1. OMRÅDE

Aftalen omfatter,

- tjenestemænd, som er omfattet af lov nr. 382 af den 20. maj 1992 om tjenestemænd i folkeskolen mv. samt
- tjenestemænd, der pr. 1. april 1993 og fremover ansættes i regionen,
- tjenestemandsansatte lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole,
- reglementsansatte lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole.

§ 2. GENERELLE BESTEMMELSER

Stk. 1.

Samtlige generelle regler og aftaler for tjenestemænd ansat i regioner gælder.

BEMÆRKNINGER:

Tilsvarende gælder for tjenestemænd i den lukkede gruppe med de tilpasninger, som følger af lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v.

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3.

Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. UNDERVISNING OG UNDERVISNINGSKOMPETENCE

Skoleinspektører, forstandere, viceskoleinspektører, viceforstandere og afdelingsledere samt de i overenskomstens § 1, stk. 1, pkt. 7 nævnte tjenestemænd skal have undervisningskompetence inden for undervisningsområdet og have ret til at undervise.

BEMÆRKNINGER:

De pågældende tjenestemænd skal opfylde de uddannelseskra, der stilles i henhold til lov om folkeskolen, henholdsvis lov om specialundervisning for voksne.

Der er ikke med denne aftale truffet beslutning om anvendelse af dele af den samlede arbejdstid til bestemte formål.

Regionen kan således disponere over tjenestemandens samlede arbejdstid i overensstemmelse med stillingernes indhold og karakter. I arbejdstiden kan som hidtil indgå undervisningsopgaver.

Selvom der ikke er fastsat undervisningsforpligtelse, har de af aftalen omfattede ledere ret til at undervise.

Der kan ikke pålægges lederne at undervise i videre omfang end hidtil.

En fastsat undervisningsforpligtelse kan opfyldes som et gennemsnit over flere år.

§ 4. PENSIONSGIVENDE TILLÆG

****NYT** med virkning fra den 1. oktober 2018**

Følgende tillæg blev gjort pensionsgivende fra den 1. april 2010, i det omfang de ikke allerede var det:

Lærere/overlærere ved døgninstitutioner med intern skole

27.800 kr. årligt i niveau 31. marts 2000 (**med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**), jf. overenskomstens § 7, stk. 4

Andre lærere/overlærere/børnehaveklasseledere

27.800 kr. (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 37.366 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**), jf. overenskomstens § 7, stk. 4

Lærere med stedfortræderfunktion

15.400 kr. (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 20.699 kr. (31. marts 2018 niveau)**), jf. overenskomstens § 7, stk. 4 og 5

Lærere/overlærere

28.300 kr. (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 38.038 kr. årligt (31. marts 2018 niveau)**), jf. overenskomstens § 7, stk. 5

Stillinger 18/26/28 på løntrin 43 + 13.000 kr. + 1.700 kr. (**med virkning fra 1. oktober 2018: løntrin 43 + 17.473 + 2.285 (31. marts 2018 niveau)**)

25.000 kr. (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 33.603 kr. (31. marts 2018 niveau)**), jf. overenskomstens § 9, stk. 3.

25.500 kr. (niveau 31. marts 2000) (**med virkning fra 1. oktober 2018: 34.275 kr. (31. marts 2018 niveau)**), jf. overenskomstens § 9, stk. 4.

§ 5. INDBETALING TIL EN SUPPLERENDE PENSIONSORDNING

Stk. 1.

For tjenestemandsansatte lærere/overlærere omfattet af § 9, stk. 1, i overenskomsten (personlig ordning) og de tjenestemandsansatte psykologer og (skole)konsulenter som i praksis følger § 9, stk. 1, (personlig ordning) indbetales pensionsbidrag af tillæg efter

denne bestemmelse til (d)en supplerende pensionsordning. Den ansatte kan i stedet vælge at få pensionsbidraget udbetalt.

BEMÆRKNINGER:

Regionen kan fastsætte en frist for meddelelse om valg af udbetaling som løn, og oplyse om, at regionen indbetaler pensionsbidrag, hvis den ansatte ikke foretager sig noget.

Hvis den enkelte ansatte senere ønsker omvalg, sker dette på den ansattes eget initiativ og tidligst efter et år. Regionen fastlægger de nærmere retningslinier herfor.

Personer, der ansættes i regionen og oppebærer de omfattede tillæg, bør ved ansættelsen gives oplysning om muligheden for at vælge pensionsbidraget udbetalt som løn.

Ansatte, der senere opnår anciennitet, som berettiger til de omfattede tillæg, bør forud for tildeling af tillæg gives oplysning om muligheden for at vælge pensionsbidraget udbetalt som løn.

Stk. 2.

For tjenestemænd omfattet af nærværende tjenestemandsaftales § 4 sker indbetaling af pensionsbidrag af disse tillæg til (d)en supplerende pensionsordning.

Stk. 3.

Om indbetaling til (d)en supplerende pensionsordning henvises til bestemmelserne om en supplerende pensionsordning i aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (OK [11.20.13](#)).

§ 6. ØVRIGE BESTEMMELSER

Stk. 1.

Bestemmelserne i overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne med tilhørende bilag gælder, bortset fra:

- § 3 om funktionærloven
- § 10 om lønuddbetaling
- § 11 om pension
- § 13 A om 60-årsreglen
- § 15 om opsigelse
- Kapitel 3 om timelønnede
- § 29 om ikrafttræden og opsigelse.

Dog anvendes pensionsbidragssatserne i overenskomstens § 11 ved indbetaling af pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning, jf. §§ 4 og 5 i nærværende tjenestemandsaftale.

Stk. 2.

I stedet for overenskomstens § 13 A, gælder følgende:

Til ansatte omfattet af arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet i regionerne (OK 32.34.5) ydes et særligt ikke-pensionsgivende tillæg på 3.250 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000). Med virkning fra 1. april 2016 ophæves tillægget på 3.250 kr. (niveau 31. marts 2000).

§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen træder – hvor intet andet er anført - i kraft den 1. april 2015.

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til **31. marts 2021**.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 8. januar 2016

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:
Anders B. Christensen

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen 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 regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (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.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen 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 offentlige 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), bro-bizz/færgeabonnement).
- 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 17. november 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen
/ Ole Lund Jensen

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION
Anders Bondo Christensen