

Tid:	Den 20. marts 2026 kl. 04.30
Sted:	KL
Emne:	Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde.
Deltagere:	Repræsentanter for Lærernes Centralorganisation og repræsentanter for KL

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

- Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne af 20. december 2024
- Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet af 20. december 2024
- Overenskomst for lærere i ungdomsskolen af 20. december 2024
- Overenskomst for lærere ved sprogcentre af 20. december 2024
- Overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde af 20. december 2024.
- Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne 11. august 2020.
- Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne af 6. juli 2021
- Aftale om tjenestemandsansættelse af ledere på undervisningsområdet inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde af 20. december 2024
- Aftale om vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til lærer i folkeskolen af 28. juni 2024
- Forlængelse af Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. af 1. april 2013

1. NYUDDANNEDE

Parterne er enige om, at det, bl.a. på grund den særlige planlægning og karakter af lærerarbejdet, er vigtigt med et stærkt fokus på nyuddannede lærere, og at en god modtagelse kan være med til at rekruttere og motivere flere nyuddannede lærere til at blive i professionen og medvirke til at udvikle skolen.

Der skal derfor lokalt iværksættes initiativer, som understøtter en god overgang fra lærerstudiet til lærerprofessionen. Kommunen sikrer, at der på kommune- eller skoleniveau er beskrevet en ramme for, hvordan nyuddannede lærere introduceres til professionen.

Parterne er på den baggrund enige om at indsætte et nyt bilag om nyuddannede i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning for voksne, Overenskomst for lærere i Ungdomsskolen og Overenskomst for lærere ved Sprogcentre. Bilaget træder i kraft for nyuddannede, der ansættes fra 1. januar 2027.

Jf. **bilag A**.

2. ARBEJ DSTID

Med henblik på at styrke lærernes arbejdsmiljø jf. formålet med A20, er parterne enige om at understøtte drøftelsen mellem skoleledelse og lærer om opgaveprioritering i opgaveoversigten. Målet er, at opgaveoversigten bruges mere aktivt som et redskab i planlægningen for at skabe større gennemsigtighed og tryghed i forhold til forventninger og prioriteringer for den enkelte lærer. Samtidig er det et mål at styrke den løbende dialog mellem skoleledelse og lærer gennem hele skoleåret med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver.

I den forbindelse er det aftalt:

- at indholdet af flere opgaver skal beskrives i skoleplanen, jf. **bilag B**
- en udbygning af parternes FAQ om opgaveoversigten, jf. **bilag B**
- et projekt om bedre arbejdsmiljø for lærerne, hvori indgår udvikling af redskaber til at understøtte dialogen om opgaveoversigten og en kvantitativ undersøgelse blandt ledere og lærere vedr. dialogen om opgaveoversigten og den løbende dialog om prioritering af opgaver gennem skoleåret, jf. **bilag C**

Parterne er enige om, at ændringen i spørgsmål 9 i FAQ om opgaveoversigten træder i kraft samtidig med, at parterne snarest muligt genudsender FAQ'en.

Parterne er enige om, at ændringen i § 4, stk. 2, om skoleplanen i Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne træder i kraft 1. august 2026, således at ændringen træder i kraft for den skoleplan, der udarbejdes for

- skoleåret 2027/2028
- kalenderåret 2027, hvis normperioden følger kalenderåret.

3. LØN

Medmindre andet fremgår nedenfor, er alle tillæg anført som årlige pensionsgivende tillæg i 31/3 2000-niveau. Tillæggene reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringer træder i kraft d. 1. april 2027, medmindre andet fremgår nedenfor.

3.1 FORHØJELSE AF GRUNDLØN FOR LÆRERE OG VEJLEDERE

For lærere og vejledere i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, Overenskomst for lærere i ungdomsskolen og Overenskomst for lærere ved sprogcentre forhøjes grundlønstillægget med 1.000 kr. med fuldt gennemslag fra løntrin 31 + 3.000 kr. til løntrin 31 + 4.000 kr. Ansatte på protokollat 2 hæves tilsvarende med 1.000 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 89,262 mio. kr.

3.2 FORHØJELSE AF KVALIFIKATIONSLØN FOR LÆRERE, VEJLEDERE OG BØRNEHAVEKLASSELEDERE EFTER 12 ÅRS BESKÆFTIGELSE PÅ BAGGRUND AF GRUNDUDDANNELSEN

For lærere og vejledere i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, Overenskomst for lærere i ungdomsskolen og Overenskomst for lærere ved sprogcentre med sammenlagt 12 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen (i 50.72 på baggrund af undervisningsvirksomhed efter afsluttet uddannelse) forhøjes kvalifikationsløn med 2.000 kr. fra løntrin 40 + 10.000 kr. til løntrin 40 + 12.000 kr. (pr. 1. april 2027 løntrin 40 + 11.000 kr. til løntrin 40 + 13.000 kr., jf. pkt. 3.1.)

For børnehaveklasseledere med sammenlagt 12 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen til pædagog forhøjes kvalifikationslønnen med 2.000 kr. fra løntrin 37 + 2.000 kr. til løntrin 37 + 4.000 kr. (pr. 1. april 2027 løntrin 37 + 3.000 kr. til løntrin 37 + 5.000 kr., jf. pkt. 3.1.)

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 100,304 mio. kr.

3.3 FORHØJELSE AF KVALIFIKATIONSLØN FOR SKOLEKONSULENTER OG SKOLEPSYKOLOGER

For skolekonsulenter og skolepsykologer i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne med 4 års ansættelse som (skole)konsulent/skolepsykolog hæves tillægget, jf. § 6, stk. 8, med 4.700 kr. fra 6.500 kr. til 11.200 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 15,673 mio. kr.

3.4 FORHØJELSE AF GRUNDLØN FOR BØRNEHAVEKLASSELEDERE

For børnehaveklasseledere forhøjes grundlønstillægget med 1000 kr. med fuldt gennemslag fra løntrin 28 + 4.000 kr. til løntrin 28 + 5.000 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 5,322 mio. kr.

3.5 FORHØJELSE AF ALMENTILLÆGGET

Almentillægget, jf. § 5, stk. 3, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, hæves med 4.700 kr. fra 4.800 kr. til 9.500 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 393,595 mio. kr.

3.6 FORHØJELSE AF SPECIALSKOLETILLÆG

Pr. 1. august 2027 hæves specialskoletillægget for lærere og børnehaveklasseledere ved selvstændige skoler for specialundervisning, jf. § 5, stk. 4, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, med 14.800 kr. fra 18.600 kr. til 33.400 kr.

Udgift: 78,922 mio. kr.

3.7 FORHØJELSE AF SPROGCENTERTILLÆG

For lærere ved sprogcentre hæves sprogcentertillægget, jf. § 5, stk. 3, i Overenskomst for lærere ved sprogcentre, med 24.500 kr. fra 15.100 kr. til 39.600 kr.

Udgift: 26,470 mio. kr.

3.8 FORHØJELSE AF UNGDOMSSKOLETILLÆG

For lærere i ungdomsskolen hæves ungdomsskoletillægget, jf. § 5, stk. 3, i Overenskomst for lærere i ungdomsskolen, med 5.000 kr. fra 17.200 kr. til 22.200 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 11,323 mio. kr.

3.9 FORHØJELSE AF TILLÆG FOR LÆRERE VED DØGNINSTITUTIONER MED INTERN SKOLE

For lærere ved døgninstitutioner med intern skole hæves tillægget, jf. § 5, stk. 5, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, med 4.100 kr. fra 22.200 kr. til 26.300 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 0,791 mio. kr.

3.10 UNDERVISNINGSTILLÆG FOR BØRNEHAVEKLASSELEDERE

Grænsen for undervisningstillægget for børnehaveklasseledere, jf. § 5, stk. 2, nr. 1, justeres fra 836 timer til 796 timer.

Udgift: 2,360 mio. kr.

3.11 FORHØJELSE AF GRUNDLØN FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED OG VEJLEDERE ANSAT EFTER PROTOKOLLAT 2

For professionsbachelorere i ernæring og sundhed i Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde forhøjes grundlønstillægget med 1.000 kr. med fuldt gennemslag fra løntrin 28 + 4.000 kr. til løntrin 28 + 5.000 kr.

For vejledere ansat efter protokollat 2 i Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde forhøjes grundlønstillægget med 1.000 kr. med fuldt gennemslag fra løntrin 31 + 3.000 kr. til løntrin 31 + 4.000 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 0,136 mio. kr.

3.12 FORHØJELSE AF KVALIFIKATIONSLØN FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED

For professionsbachelor i ernæring og sundhed i Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde med sammenlagt 12 års beskæftigelse efter overenskomsten forhøjes kvalifikationsløn med 3.000 kr. fra løntrin 37 + 2.000 kr. til løntrin 37 + 5.000 kr. (pr. 1. april 2027 fra løntrin 37 + 3.000 kr. til løntrin 37 + 6.000 kr., jf. pkt. 3.11.)

Ændringerne sker således, at 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.

3.13 INDFØRELSE AF KVALIFIKATIONSLØN FOR VEJLEDERE ANSAT EFTER PROTOKOLLAT 2 I OVERENSKOMST FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED M.FL. INDEN FOR LC'S FORHANDLINGSOMRÅDE

Der indføres pr. 1. april 2027 kvalifikationsløn på 3.000 kr. efter 12 års beskæftigelse på overenskomsten til vejledere ansat på protokollat 2 i Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift for pkt. 3.12 – 3.13 0,264 mio. kr.

3.14 FORHØJELSE AF VEJLEDERTILLÆGGET FOR VEJLEDERE ANSAT EFTER PROTOKOLLAT 2 I OVERENSKOMST FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED M.FL. INDEN FOR LC'S FORHANDLINGSOMRÅDE

For vejledere ansat efter protokollat 2 i Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde hæves vejledertillægget med 5.100 kr., jf. § 3, stk. 2, fra 10.900 kr. til 16.000 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 0,040 mio. kr.

3.15 FORHØJELSE AF FUNKTIONSLØNSTILLÆG FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED ANSAT EFTER OVERENSKOMST FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED M.FL. INDEN FOR LC'S FORHANDLINGSOMRÅDE

For professionsbachelor i ernæring og sundhed i Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde hæves funktionstillægget med 3.000 kr., jf. § 5, stk. 2, fra 13.000 kr. til 16.000 kr.

Ændringerne sker således, at 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.

Udgift: 0,385 mio. kr.

3.16 BORTFALD AF SPECIALSKOLETILLÆG OG ETABLERING AF PERSONLIG ORDNING

Pr. 1. august 2027 bortfalder det ikke-pensionsgivende tillæg på 18,92 kr. pr. time, jf. § 5, stk. 4, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne.

Personlig ordning

Pr. 1. august 2027 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere og børnehaveklasseledere, der i henhold til § 5, stk. 4, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, har fået udbetalt tillæg for mere end 780 specialundervisningstimer i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027).

Tillæggets størrelse fastsættes på grundlag af antallet af tillæg på 18,92 kr., som den enkelte har fået udbetalt for timer ud over 780 timer i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027), jf. § 5, stk. 4.

Det personlige tillæg oppebæres som en personlig ordning, så længe vedkommende er ansat som lærer eller børnehaveklasseleder ved en selvstændig folkeskole for specialundervisning i samme kommune.

Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 31. marts 2000.

For lærere og børnehaveklasseledere med 780 specialundervisningstimer eller mindre i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027) ydes ikke et personligt tillæg, da værdien af disse tillæg indgår i forhøjelsen af tillægget jf. punkt 3.6 i forhandlingsprotokollen.

3.17 BORTFALD AF TALE/HØRE-TILLÆG, BISTAND TIL SMÅBØRN MED SPROG- OG TALEVANSKELIGHEDER OG TILLÆG FOR DANSK SOM ANDETSPROG OG ETABLERING AF PERSONLIG ORDNING

Pr. 1. august 2027 bortfalder § 5, stk. 10, i Overenskomst for lærere m. fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne.

Personlig ordning for lærere og børnehaveklasseledere som følge af bortfald af tillæg på 25,84 kr. efter § 5, stk. 10, i 50.01:

Pr. 1. august 2027 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere og børnehaveklasseledere, der i henhold til § 5, stk. 10, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne har fået udbetalt tillæg for mere end 100 af følgende undervisningstimer i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027):

- 1) tale-/høreundervisning af børn,
- 2) bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder, og
- 3) undervisning i dansk som andetsprog i henhold
Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1053 af 29. juni 2016,

Tillæggets størrelse fastsættes på grundlag af antallet af tillæg på 25,84 kr., som den enkelte har fået udbetalt for timer ud over 100 timer i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027), jf. § 5, stk. 10.

Det personlige tillæg oppebæres som en personlig ordning, så længe vedkommende er ansat som lærer eller børnehaveklasseleder og samtidig er ansat på almenområdet i samme kommune. Ved almenområdet forstås lærere og børnehaveklasseledere, som ikke er omfattet af § 5, stk. 4-6, 11 og 18.

Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 31. marts 2000.

For lærere og børnehaveklasseledere med 100 timer eller mindre i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027) ydes ikke et personligt tillæg, da værdien af disse tillæg indgår i forhøjelsen af almentillægget jf. punkt 3.5 i forhandlingsprotokollen.

Personlig ordning for (skole)konsulenter uden ledelsesbeføjelser og skolepsykologer som følge af bortfald af tillæg på 25,84 kr. efter § 5, stk. 10, i 50.01:

Pr. 1 august 2027 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til (skole)konsulenter uden ledelsesbeføjelser og skolepsykologer, der i henhold til § 5, stk. 10, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne har fået udbetalt tillæg for følgende undervisningstimer i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027):

- 1) tale-/høreundervisning af børn,
- 2) bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder, og
- 3) undervisning i dansk som andetsprog i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1053 af 29. juni 2016,

Tillæggets størrelse fastsættes på grundlag af antallet af tillæg på 25,84 kr., som den enkelte har fået udbetalt i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 (skoleåret 2026/2027), jf. § 5, stk. 10.

Det personlige tillæg oppebæres som en personlig ordning, så længe vedkommende er ansat i den pågældende stilling som (skole)konsulent uden ledelsesbeføjelser eller som skolepsykolog og samtidig er ansat i samme kommune.

Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 31. marts 2000.

3.18 BORTFALD AF KONVERTERINGSTILLÆG OG ETABLERING AF PERSONLIG ORDNING

Pr. 1. april 2027 bortfalder § 5, stk. 6, i Overenskomst for lærere ved sprogcentre.

Personlig ordning for lærere som følge af bortfald af konverteringstillæg på 34 kr. efter § 5, stk. 6, i 50.72:

Pr. 1. april 2027 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg til lærere, der i henhold til § 5, stk. 6, i Overenskomst for lærere ved sprogcentre har fået udbetalt konverteringstillæg for mere end 750 undervisningstimer i den senest afsluttede normperiode forud for 1. august 2027.

Tillæggets størrelse fastsættes på grundlag af antallet af konverteringstillæg på 34 kr., som den enkelte har fået udbetalt

for timer ud over 750 timer i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027, jf. § 5, stk. 6.

Det personlige tillæg oppebæres som en personlig ordning, så længe vedkommende er ansat som lærer og samtidig er ansat ved et sprogcenter i samme kommune.

Tillægget omregnes til grundbeløb pr. 31. marts 2000.

For lærere med 750 undervisningstimer eller mindre i den forudgående normperiode forud for 1. august 2027 ydes ikke et personligt tillæg, da værdien af disse tillæg indgår i forhøjelsen af tillægget, jf. punkt 3.7 i forhandlingsprotokollen.

Udgift til 3.16-3.18: 8,821 mio. kr.

3.19 BORTFALD AF TILLÆG FOR OBSERVATIONS- OG HELDAGSSKOLER

Pr. 1. august 2027 bortfalder § 5, stk. 6, i Overenskomst for lærere m. fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne.

Lærere og børnehaveklasseledere ved selvstændige observations- og heldagsskoler omfattes pr. 1. august 2027 af overenskomstens § 5, stk. 4. Samtidig bortfalder almentillægget for børnehaveklasseledere ved selvstændige observations- og heldagsskoler.

Udgift 5,442 mio. kr.

4. LEDERE

4.1 LØN

For ledere på grundløn 46 + 19.400 kr. og grundløn 48 + 7.600 kr. forhøjes grundlønstillægget med 16.000 kr. til løntrin 46 + 35.400 kr. og løntrin 48 + 23.600 kr.

For ledere på grundløn 49 + 5.200 kr. forhøjes grundlønstillægget med 10.000 kr. til løntrin 49 + 15.200 kr.

For ledere på grundløn 50 + 5.200 kr. hæves grundlønstillægget med 2.000 kr. til løntrin 50 + 7.200 kr.

Grundløn pr. 1. april 2026	Grundløn pr. 1. april 2027
46 + 19.400	46 + 35.400
48 + 7.600	48 + 23.600
49 + 5.200	49 + 15.200
50 + 5.200	50 + 7.200

Ændringerne sker således, at 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.

5. PENSIONSFORHØJELSE FOR LÆRERE M.FL.

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,15%-point fra 17,3 % til 17,45 %.

Udgift: 38,905 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i det hidtidige fritvalgstillæg.

6. PENSIONSFORHØJELSE FOR PROFESSIONSBACHELORER I ERNÆRING OG SUNDHED

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,15%-point fra 17,3 % til 17,45 %.

Udgift: 0,053 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i det hidtidige fritvalgstillæg.

7. PENSIONSFORHØJELSE FOR LEDERE

Pensionsbidrag for ledere forhøjes pr. 1. april 2027 med 0,15%-point fra 17,3 % til 17,45 %.

Udgift: 3,434 mio. kr.

Det forhøjede pensionsbidrag indgår ikke i den hidtidige fritvalgsordning.

8. FORHØJELSE AF FRITVALGSTILLÆG FOR LEDERE

Det nuværende fritvalgstillæg hæves med 0,98 %-point fra 1,7 % til 2,68 %.

Udgift: 25,847 mio. kr.

Det forhøjede fritvalgstillæg indgår frem til 31. december 2027 i den hidtidige fritvalgsordning.

9. AFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE FOR LÆRERE M.FL. (09.03)

Med henblik på en forenkling og at understøtte de lokale forhandlinger i lokal løndannelse er KL og LC enige om at foretage en række ændringer i og en harmonisering af Fællesaftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03), jf. punkt 2.8. i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

10. FRITVALGSORDNING

Ansatte omfattes af Aftale om fritvalgsordning (05.17) med virkning fra 1. januar 2028. Overenskomsten redigeres i overensstemmelse med **bilag D**.

Som følge af aftalens ikrafttræden bortfalder §12 Frit valg med virkning fra 1. januar 2028.

11. HONORERING AF DELTIDSANSATTEDES MER-/OVERARBEJDE

Med henvisning til punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet tilrettes pr. 1. april 2026 følgende overenskomster og aftaler i overensstemmelse med **bilag E**.

- Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne 50.32
- Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne 50.01
- Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne 50.02
- Overenskomst for lærere ved ungdomsskoler 50.62
- Overenskomst for lærere ved sprogcentre 50.72
- Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde 52.01

Parterne har endvidere drøftet § 11 og § 11a i aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne:

- For så vidt angår § 11 er parterne enige om, at der ikke skal ske ændringer af § 11, stk. 3, da der ikke er tale om deltidsansættelse.
- For så vidt angår § 11a er parterne enige om, at der ikke ændres i bestemmelsen, da der er tale om deltidsansættelse, og at § 13 derfor finder anvendelse.

Udgift

2,536 mio. kr.

12. LEDERLIV I BALANCE

Parterne noterer sig, at der som en del af forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026 er aftalt et projekt om god ledelse og lederliv i balance for at understøtte rekruttering og fastholdelse af ledere. Indsatsen skal skabe grundlag for lokale dialoger om god ledelse, og hvordan man i fællesskab sikrer et lederliv i balance.

Parterne er enige om, at det i den sammenhæng er relevant at sætte fokus på skoleområdet ift. bl.a., hvordan der gennem øget dialog i ledelseskæden om ledelsesopgaver og -ansvar, roller og forventninger kan arbejdes med at understøtte et lederliv i balance for ledere inden for undervisningsområdet.

I forlængelse heraf er parterne opmærksomme på, at dialoger om ledertrivsel og et lederliv i balance sker i tilknytning til de møder og drøftelser, der i forvejen gennemføres på skoleområdet, herunder

drøftelser hvori formanden for den lokale afdeling af Skolelederforeningen indgår.

13. PROFESIONSMASTER

Med den politiske aftale om reform af professionsbachelor og erhvervsakademiuddannelserne i Danmark (26. marts 2025) er der enighed om at oprette nye praksisrettede professionsmasteruddannelser målrettet professionsbachelor.

Den nye uddannelsestype til professionsmaster er implementeret ved lov nr. 1647 af 16. december 2025, og den første professionsmasteruddannelse – Professionsmaster i pædagogisk-psykologisk rådgivning – udbydes med forventet første optag i sommeren 2026. De første dimittender fra uddannelsen forventes derfor at være uddannet i efteråret 2027.

Parterne er enige om frem mod næste overenskomstfornyelse at drøfte forhold for kommende professionsmasteruddannede inden for LC-overenskomsternes dækningsområder.

14. PRAKTIKAFTALE

Med virkning fra 1. august 2026 ændres praktikaftalens § 3 om udbetaling af tillæg efter §§ 4-7, således at tillæg efter § 5, stk. 2, og § 7 udbetales ved førstkommande lønudbetaling efter afslutningen af praktikgruppens praktikforløb.

Jf. bilag F.

15. AFSPADSERING AF ULEMPETILLÆG VED SPROGCENTRE

Parterne er enige om, at det kan være relevant, at leder og lærer drøfter, om ulempegodtgørelse, jf. § 15 i Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne, kan gives som afspadsering mod en tilsvarende forhøjelse af beskæftigelsesgraden.

16. ARBEJDSFRI DAGE

Parterne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt tilrettelægges, så 24. og 31. december er arbejdsfri dage for

- Ansatte iht. Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, der ikke er omfattet af Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne, herunder ansatte iht. protokollat 3
- ansatte iht. Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde, herunder ansatte iht. overenskomstens protokollat 2.

17. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Parterne er enige om, at reglen om, at der maks. kan bevilges støtte til 1 kursus/modul/uddannelse pr. medarbejder i overenskomstperioden bortfalder pr. 31. marts 2026, jf. fondsområde VII i bilag 1 til Aftale om Den Kommunale Kompetencefond.

Der kan således pr. 1. april 2026 søges om støtte op til 30.000 kr. pr. medarbejder pr. 12 løbende måneder, jf. Aftale om Den Kommunale Kompetencefond.

18. MIDLER TIL DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Der afsættes følgende midler til Den Kommunale Kompetencefond på LC's område:

1. års engangs-ATP-midler OK24:

Udgift: 1,341 mio. kr.

1. års engangs-ATP-midler OK26:

Udgift: 4,932 mio. kr.

Varige ATP-midler OK24:

Udgift: 2,696 mio. kr.

Varige ATP-midler OK26:

Udgift: 11,091 mio. kr.

19. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Undersøgelse af muligheder og barrierer for kombinationsansættelse mellem folkeskolen og læreruddannelsen, jf. **bilag G**.

Budgetforslag: Kr. 0,750 mio.

20. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Samlet udgift udgør 721,032 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen samt 62,893 mio. kr. fra puljen målrettet kommunale ledere, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 25. februar 2026.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag H**.

21. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at hvis nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL

For
Lærernes Centralorganisation

Bilag X. Nyuddannede

På skoleområdet planlægges store dele af det kommende skoleår forud for skoleårets begyndelse, og i denne planlægning fordeles mange af opgaverne blandt lærerne. I forlængelse heraf følger det af lærernes arbejdstidsaftale (A20), at der ved opgavefordelingen tages et særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte deres mulighed for at få en god start på lærerlivet.

Parterne er enige om, bl.a. på grund den særlige planlægning og karakter af lærerarbejdet, at det er vigtigt med et stærkt fokus på nyuddannede lærere, og at en god modtagelse kan være med til at rekruttere og motivere flere nyuddannede lærere til at blive i professionen og medvirke til at udvikle skolen.

Der skal derfor lokalt iværksættes initiativer, som understøtter en god overgang fra lærerstudiet til lærerprofessionen.

Kommunen sikrer, at der på kommune- eller skoleniveau er beskrevet en ramme for, hvordan nyuddannede lærere introduceres til professionen. Derfor handler det ikke alene om den almindelige introduktion til arbejdspladsen.

Skoleledelsen drøfter rammen for, hvordan skolen tilrettelægger introduktion for nyuddannede lærere på skolen med tillidsrepræsentanten.

Rammen beskriver, hvordan der skabes rum for refleksion over egen og andres praksis, og hvordan den nyuddannede arbejder med andre temaer. Det kunne fx være klasserumsledelse, forældresamarbejde, planlægning og evaluering af undervisningsforløb, elevs muligheder for at deltage i undervisningen, samarbejde med kollegaer og andre faggrupper og samarbejdspartnere.

Rammen for introduktion til professionen udleveres til den nyuddannede lærer i forbindelse med opstarten i lærerjobbet.

Parterne er opmærksomme på, at mentorordninger kan være motiverende ift. at få nyuddannede lærere til at blive i professionen, reducere nyuddannede læreres oplevelse af at stå alene med opgaver og styrke deres robusthed og evne til professionel refleksion og problemløsning.

Bemærkning:

Kurser for mentorer for nyuddannede lærere kan være med til at understøtte kvalitet og en systematisk tilgang til mentorrollen. Parterne er derfor enige om, at for skoler, der iværksætter mentorforløb som en del af introduktionsforløbet, kan der søges støtte til kurser til mentorer for nyuddannede lærere inden for de eksisterende midler og rammer i Den Kommunale Kompetencefond (Fondsområde VII).

Nyuddannede lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.

Arbejdstid

§ 4, stk. 2, i *Aftale om arbejdstid for undervisere ved kommunerne* ændres til:

”Stk. 2 Skoleplan

Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skoleplan.

Skoleplanen indeholder ledelsens prioriteringer, grundlaget for prioriteringer, overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold.

Endvidere indeholder skoleplanen som minimum en beskrivelse af indholdet i individuel forberedelse og fælles forberedelse, klasselæreropgaven, skole-hjem-samarbejdet samt arbejdet med elevers muligheder for at deltage i undervisningen.

Endelig indeholder skoleplanen en beskrivelse af, hvordan vikardækning håndteres, herunder i forhold til brug af interne vikarer.

Bemærkning

Klasselæreropgaven kan fordeles på flere.

Beskrivelserne i skoleplanen udarbejdes ud fra, hvordan opgaverne generelt varetages på skolen og skal kunne rumme, at opgaverne tilpasses den enkelte lærer.”

Spørgsmål 9 i *FAQ om opgaveoversigten – A20 § 7* ændres til:

”**Spørgsmål 9:** Hvad skal indgå i drøftelsen af opgaveoversigten?

Svar: Leder og lærer drøfter de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i den kommende normperiode/skoleår. Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Opgaveoversigten danner grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Formålet med drøftelsen mellem leder og lærer er derfor bl.a. en forventningsafstemning om, hvordan læreren har mulighed for at løse de samlede opgaver indenfor lærerens samlede arbejdstid.

Drøftelsen mellem leder og lærer sker forud for, at lederen udarbejder opgaveoversigten, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden/skoleåret.

Idet opgaver er forskellige i tyngde for den enkelte lærer, fx grundet klasse- og elevsammensætning og lærernes forskellige erfaringer og forudsætninger, er det væsentligt at have en forventningsafstemning i forhold til opgavernes indhold, herunder i forhold til individuel forberedelse og fælles forberedelse samt andre opgaver. Det kan fx være opgaver

som klasselærer, skole-hjem-samarbejde samt arbejdet med elevers muligheder for at deltage i undervisningen.

I forbindelse med drøftelsen er det hensigtsmæssigt, at leder og lærer drøfter, hvordan det håndteres, hvis læreren oplever, at der i løbet af normperioden ikke længere er sammenhæng mellem lærerens tid og opgaver.

Som følge af den særlige planlægning på sprogcenterområdet kan det være relevant, at drøftelsen om forholdet mellem undervisning og forberedelse også sker i forbindelse med den konkrete planlægning i løbet af normperioden.”

Bedre arbejdsmiljø for lærerne gennem styrket dialog om opgaveoversigten, prioritering af opgaver og sammenhængen mellem tid og opgaver

Med henblik på at styrke lærernes arbejdsmiljø jf. formålet med A20 er parterne enige om at understøtte arbejdet med opgaveoversigten gennem et fælles udviklingsprojekt.

Parterne ønsker at understøtte drøftelsen mellem skoleledelse og lærere om opgaveprioritering i opgaveoversigten. Målet er, at opgaveoversigten bruges mere aktivt som et redskab i planlægningen for at skabe større gennemsigtighed og tryghed i forhold til forventninger og prioriteringer for den enkelte lærer. Samtidig er det et mål at styrke den løbende dialog mellem skoleledelse og lærere gennem hele skoleåret med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver.

De indsamlede erfaringer omsættes til fælles, konkrete redskaber, som både skoleledelse og lærere kan bruge aktivt i dialogen. Målet er at skabe værktøjer, der hjælper både skoleledelser og lærere i at bruge opgaveoversigten til at skabe overblik, prioritere og skabe ro og tryghed om skoleårets opgaver.

Parterne vil derfor:

a) Afdække behov ifm. styrket dialog om opgaveoversigten

Der gennemføres en kvalitativ undersøgelse med hhv. ledere og lærere med henblik på at afdække:

- Erfaringer med dialogen om opgaveoversigten og den løbende dialog om prioritering af opgaver gennem skoleåret
- Hvordan dialogen om opgaveoversigten kan styrkes
- Hvordan den løbende dialog om prioritering af opgaver kan styrkes

b) Redskaber

På baggrund af de indhentede erfaringer, udledte behov og parternes ønsker udvikles konkrete redskaber til brug for leder og lærer, der kan understøtte styrket dialog om opgaveoversigten.

c) Formidling af redskaber til skoleledelser og lærere

Redskaber formidles til kommuner, skoleledelser og lærere.

d) Afprøvning og evaluering af redskaber

Samtidig afprøves de udviklede redskaber konkret i en række kommuner hen over et skoleår. Herefter gennemføres en evaluering i disse kommuner af redskaberne ift. formålet om at styrke dialogen mellem leder og lærer.

Parterne tager stilling til, om det giver anledning til at justere redskaberne.

- e) *Kvantitativ undersøgelse blandt ledere og lærere vedr. dialogen om opgaveoversigten og den løbende dialog om prioritering af opgaver gennem skoleåret.*

Spørgerammen skal afdække, hvorvidt opgaveoversigten og dialogen om opgaveoversigten og den løbende dialog om prioritering af opgaver gennem skoleåret understøtter lærernes arbejdsmiljø, herunder ift. overblik, tydelighed om roller og forventninger og indflydelse på løsningen af opgaverne, jf. også 2. afsnit i bemærkningen til § 7, stk. 1. I udvikling af spørgerammen kan erfaringer fra pkt. a-d indgå.

Parterne er enige om at indhente ekstern bistand ifm. afdækning af erfaringer, udarbejdelse af redskaber, formidling og evaluering af redskaber samt til den kvantitative undersøgelse, både spørgeramme, gennemførelse og analyse.

Tidsplan

Projektet opstartes i august 2026.

Redskaber skal være udviklet og klar til formidling til kommuner, skoleledelser og lærere i marts-april 2027, så de kan tages i brug ved planlægningen af skoleåret 2027/2028.

De udviklede redskaber afprøves hen over et skoleår i en række kommuner og herefter evalueres redskaberne, og der afrapporteres i august 2028.

Analysen fra den kvantitative undersøgelse skal foreligge senest i juni 2028.

Projektet finansieres af AUA-midler anslået 5 mio. kr.

Fritvalgsordning

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

Nedenstående bestemmelser gælder pr. 1. januar 2028. Samtidig bortfalder § 9, stk. 2 og 3, samt § 12. Samtidig bortfalder § 3 i Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne.

§ 9. Pension

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,45 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3 – gældende fra 1. januar 2028

Til ansatte i 93 gruppen udgør det samlede pensionsbidrag 19,95 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Bemærkning:

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

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

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

§ 12. Fritvalglønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt ”fritvalgsaftalen”.

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen. Dog gælder § 4, stk. 5, i aftalen ikke.

Stk. 2 – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalglønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen, som anført i skemaet nedenfor:

	Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (50.01 / 50.02)	Fritvalgsbidrag i alt
Overenskomstansatte	2,42 %	1,76 %	4,18 %
Tjenestemænd	2,42 %	1,80 %	4,22 %

Lønseddeltækst: Fritvalgsbidrag

Bemærkning til stk. 2:

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Overenskomstansatte med tjenestemandspension, jf. § 9, stk. 11, følger fritvalgsbidragssatserne for overenskomstansatte.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 2 – gældende fra 1. august 2028

Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen, hvor mange fridage, jf. § 7, stk. 1, i aftale om fritvalgsordning, vedkommende ønsker at afholde i det kommende skoleår, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Bemærkning:

Medarbejderen skal dog først meddele placeringen af frihed i henhold til reglerne i § 8 i aftale om fritvalgsordning.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 2 – gældende fra 1. januar 2028

Timelønnede er omfattet af protokollat 3 i Aftale om fritvalgsordning (05.17).

Tilsvarende ændringer, herunder bortfald af bestemmelser, indarbejdes i Overenskomst for lærere i ungdomsskolen samt Overenskomst for lærere ved sprogcentre. Tilsvarende bestemmelser, dog ikke § 20, indarbejdes i Overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde.

Tilsvarende bestemmelser, dog ikke § 20 samt § 25, samt bortfald af bestemmelser, indarbejdes i Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet samt Aftale om tjenstemandsansættelse af ledere på undervisningsområdet inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde, dog således at skema om fritvalgsbidrag ser ud som følger:

	Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (50.81/50.82)	Fritvalgsbidrag i alt
Overenskomstansatte	2,42 %	2,78 %	5,20 %
Tjenestemænd	2,42 %	2,93 %	5,35 %

Honorering af deltidsansattes mer-/overarbejde

I overensstemmelse med punkt 14 i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet foretages nedenstående ændringer i følgende aftaler: Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunen 50.32

- Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne 50.01
- Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne 50.02
- Overenskomst for lærere ved ungdomsskoler 50.62
- Overenskomst for lærere ved sprogcentre 50.72
- Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde 52.01

Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2026.

Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne (50.32)

§ 5. Arbejdstid

Nyt stk. 2:

”Stk. 2

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.”

§ 13.

Ændres til:

”§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 5, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Bemærkning til § 13

Overarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.”

§ 16, bemærkningen

Ændres til:

”Bemærkning til § 16

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt overarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller sønehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14.

Hvis afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for overarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 15 og weekendgodtgørelse efter § 16.”

Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne (50.01)

§ 9, stk. 5

Bortfalder

§ 9, stk. 18, litra c

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

§ 12, stk. 1

Ændres til:

”Stk. 1

Der ydes et tillæg svarende til 1,64% af den pensionsgivende årsløn.

Bemærkning:

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

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

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg”

§ 14, stk. 6

Bortfalder

§ 14, stk. 6, bemærkningen

Ændres til:

”Bemærkning til § 14:

Ved arbejde af fastere karakter ud over den aftalte beskæftigelsesgrad foretages en ændring af beskæftigelsesgraden (evt. tidsbegrænset).”

§ 22, stk. 11, litra c

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

Protokollat 3, § 5

Ændres til:

”§ 5. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 3

Der er mulighed for indgåelse af lokale flekstidsaftaler.

Stk. 4

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

Protokollat 3, § 6

Ændres til:

”§ 6. Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde opgøres pr. kvartal.

Stk. 2

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 5.

Bemærkning:

Kombinationsbeskæftigede behandles efter overarbejdsbestemmelserne for arbejde udover normal arbejdstid i en ansættelse som vejleder, jf. § 1, stk. 1.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

1. Overarbejde godtgøres med timeløn, jf. § 7, med et tillæg på 50% for de første 35 timers overarbejde pr. kvartal.
2. Efterfølgende overarbejdstimer godtgøres med timeløn, jf. § 7, med et tillæg på 100%.”

Protokollat 3, § 7

Ændres til:

”§ 7. Timeløn

Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget.”

Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne (50.02)

§ 3

Ændres til:

”§ 3. Frit valg

Stk. 1

Der ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 1,64% af følgende lønde: løntrin samt centralt og lokalt aftalte pensionsgivende tillæg.

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

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

Lønseddelttekst: ”Fritvalgstillæg”

§ 4, stk. 3, litra c

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

§ 4, stk. 4, litra c

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

Overenskomst for lærere ved ungdomsskoler (50.62)

§ 9, stk. 5

Bortfalder

§ 9, stk. 11, litra c.

Ændres til:

”

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

§ 15, stk. 3

Bortfalder

§ 15, Stk. 3 bemærkning

Ændres til :

”Bemærkning til § 15:

Ved arbejde af fastere karakter ud over den aftalte beskæftigelsesgrad foretages en ændring af beskæftigelsesgraden (evt. tidsbegrænset).”

§23, stk. 5, litra c

Ændres til:

”Stk. 5

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

Bilag 4, 2, stk. 1, litra c.

Ændres til:

””Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

Overenskomst for lærere ved sprogcentre (50.72)

§ 9, stk. 5

Bortfalder

§ 9, stk. 11, litra c

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

§ 14, stk. 3

Bortfalder

§ 14, stk. 3, bemærkning

Ændres til:

”Bemærkning til § 14:

Ved arbejde af fastere karakter ud over den aftalte beskæftigelsesgrad foretages en ændring af beskæftigelsesgraden (evt. tidsbegrænset).”

§ 22, stk. 5, litra c

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

Bilag 4, 2, stk. 1, litra c.

Ændres til:

”Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.”

Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde (52.01)

§ 9, stk. 3

Bortfalder

§ 13.

Ændres til:

Stk. 1

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie og søgnehellidage.

Stk. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede i normperioden er 37 timer. Normperioden fastsættes lokalt og maksimalt svarende til et år.

Stk. 3

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.”

§ 15

Ændres til:

”§ 15. Overarbejde

Stk. 1

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste udover den del af den årlige arbejdstid, jf. § 13, der er planlagt afviklet i den pågældende normperiode. Overarbejde kan eventuelt undgås ved afspadsering inden for normperioden.

Stk. 2

Overarbejde godtgøres med frihed af samme varighed med tillæg af 50 % i den efterfølgende normperiode. Erstatningsfrihed kan, såfremt overarbejdet har et tilstrækkeligt omfang, gives som hele fridage.

Stk. 3

Kan erstatningsfrihed ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling. Sætserne for overarbejdsbetaling beregnes med 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget med et tillæg af 50 %.”

Protokollat 2, § 5

Ændres til:

”§ 5. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 3

Der er mulighed for indgåelse af lokale flekstidsaftaler.

Stk. 4

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

Protokollat 2, § 6

Ændres til:

”§ 6. Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde opgøres pr. kvartal.

Stk. 2

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 5.

Bemærkning

Kombinationsbeskæftigede behandles efter overarbejdsbestemmelserne for arbejde udover normal arbejdstid i en ansættelse som vejleder, jf. § 1, stk. 1.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

1. Overarbejde godtgøres med timeløn, jf. § 7, med et tillæg på 50 % for de første 35 timers overarbejde pr. kvartal.
2. Efterfølgende overarbejdstimer godtgøres med timeløn, jf. § 7, med et tillæg på 100 %”.

Protokollat 2, § 7

Ændres til:

”§ 7. Timeløn

Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget.”

Praktikaftalen – ændring af § 3 om udbetaling af tillæg efter §§ 4-7

Med virkning fra 1. august 2026 ændres § 3, stk. 2, i Aftale om vilkår for varetagelse af opgaver i forbindelse med lærerstuderendes praktik i uddannelsen som professionsbachelor som lærer i folkeskolen til:

”Stk. 2

Tillæg efter § 5, stk. 1 udbetales løbende med 1/12 pr. måned i normperioden.

Tillæg efter § 4, stk. 1, nr. 1, § 5, stk. 2 og § 7 udbetales ved førstkommende lønudbetaling efter afslutningen af praktikgruppens praktikforløb.

Løn, jf. § 2, stk. 2, og tillæg efter § 4, stk. 1, nr. 2, § 4, stk. 3, og § 6, opgøres og udbetales månedsvis efter konkret optælling.

Stk. 3

Ved til- og fratræden udbetales tillæg efter § 4, stk. 1, nr. 1, § 5 og § 7 forholdsmæssigt.”

Undersøgelse af muligheder og barrierer for kombinationsansættelse mellem folkeskolen og læreruddannelsen

Den faglige udviklingsgruppe for læreruddannelsen peger i sit oplæg til en ny læreruddannelse (2021) bl.a. på behovet for et tættere samarbejde mellem professionshøjskoler og praksis ved bl.a. brug af delestillinger mellem skoler og professionshøjskoler.

Samtidig peger den ny bekendtgørelse for læreruddannelsen (2022) på, at partnerskabsaftalerne mellem professionshøjskoler og kommuner bl.a. som en del af et udvidet praksissamarbejde kan beskrive konkrete aftaler ift. bl.a. delestillinger.

Ligeledes fremgår det af Reform af professionsbachelor- og erhvervsakademi uddannelserne i Danmark, at aftalepartierne bakker op om afdækning af behov og muligheder for at etablere kombinationsstillinger med delt ansættelse i praksis og på en professionshøjskole for at styrke koblingen til praksis i uddannelserne.

Parterne er på den baggrund enige om at undersøge muligheder og barrierer for kombinationsansættelse mellem skoler og professionshøjskoler med henblik på at understøtte bedre kvalitet i læreruddannelsen, flere udviklings- og karrieremuligheder for lærere samt bidrage til udvikling af skolen.

Parterne drøfter frem mod OK29 om undersøgelsen giver anledning til at udvikle det gældende overenskomstgrundlag.

Udgift

0,750 mio. kr.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	721,032
Midler fra pulje målrettet kommunale ledere	62,893
Provenu af 10. marts 2026	0,409
Provenu ved afskaffelse af timebaseret tillæg, jf. § 5, stk. 4, (50.01)	61,143
Provenu ved afskaffelse af § 5, stk. 10 (50.01)	41,900
Provenu ved afskaffelse af § 5, stk. 6 (50.72)	22,000
OK26 Varige ATP midler	11,091
OK24 Varige ATP midler	2,696
Midler til anvendelse i alt:	923,164
OK26 Engangs ATP midler	8,258
OK24 Engangs ATP midler	2,696

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Honorering af deltidsansattes overarbejde for lærere m.fl. i folkeskolen	2,530
Honorering af deltidsansattes overarbejde for professionsbachelorer på LC's område	0,005
Forhøjelse af almentillæg	393,595
Forhøjelse af specialskoletillæg	78,922
Forhøjelse af sprogcentertillæg	26,474
Forhøjelse af ungdomsskoletillæg	11,323
Lønforbedring for skolekonsulenter med 4 års anciennitet	15,673
Lønforbedring for lærere og vejledere	89,261
Lønforbedring for lærere ved intern skole	0,790
Lønforbedring for lærere, vejledere og børnehaveklasseledere med 12 års anciennitet	100,304
Lønforbedringer for ledere	97,170
Lønforbedring for professionsbachelorer i Ernæring og Sundhed	0,136
Lønnsforbedring for professionsbachelorer med 12 års erfaring.	0,263
Lønforbedring for vejledere ansat efter protokollat 2 på overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed	0,040
Forhøjelse af funktionstillæg for ansatte efter overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed	0,384
Tillæg for observations- og heldagsskole erstattes med specialskoletillæg	5,442
Lønforbedring for børnehaveklasseledere	5,322

Post	Mio. kr.
Personlige ordninger	8,821
Pensionsforbedring for overenskomst for lærere i ungdomsskolen	0,887
Pensionsforbedring for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne	38,993
Pensionsforbedring for ledere m.fl. på undervisningsområdet	3,434
Pensionsforbedring for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's område	0,053
Pensionsforbedring for sprogcenterområdet	0,430
Samspil mellem løn og pensionsforbedringer	0,911
Grænse for undervisningstillæg for børnehaveklasseledere	2,371
ATP varige midler til Den Kommunale Kompetencefond	13,787
Fritvalg for ledere	25,847
Midler anvendt i alt:	923,164
Engangsmidler til finansiering fra april 2027 – august 2027	3,326
ATP Engangsmidler til Den Kommunale Kompetencefond	6,273