Overenskomst for lærere i ungdomsskolen

KL

Lærernes Centralorganisation

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Områdeafgrænsning 4
§ 1. Hvem er omfattet 4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede 4

Kapitel 2. Månedslønnede 5
§ 3. Løn 5
§ 4. Grundløn 6
§ 5. Funktionsløn 7
§ 6. Kvalifikationsløn 10
§ 7. Resultatløn 11
[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028 11
§ 9. Funktionærlov 12
§ 10. Pension 12
§ 11. Gruppeliv 15
§ 12. ATP 15
§ 13. Frit valg [O.26] – Bortfalder 1. januar 2028[O.26] 15
§ 14. Arbejdstid 15
§ 15. Ulempegodtgørelse 15
§ 16. Deltidsbeskæftigede 16
§ 17.[O.26] Barns sygedage 16
§ 18. Tjenestefrihed 17
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser 17
§ 20. Opsigelse og bortvisning 17
§ 21. Tjenestemandsforhør 20
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede 20

Kapitel 3. Timelønnede 22
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling 22
§ 24. Pension 22
§ 25. Graviditet, barsel, adoption og sygdom 23
§ 26. Opsigelse 23
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår 23

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten 24
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten 24

Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning 25
§ 1. Lønforløb 25
§ 1A. Indplacering i perioden 1. april 2009 til 31. marts 2016 26
§ 1B. Indplacering pr. 1. april 2016 og senere 26
[OK26]§ 1C. Indplacering pr. 1. april 2027 og senere 27
§ 2. Særlige vilkår i forhold til funktionsløn og kvalifikationsløn 27
§ 3. Lønanciennitet 28

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 31

Protokollat 3 – Efteruddannelsesplaner 33

Bilag 1. Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 34

Bilag 2. Fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse 35

Bilag 3. Beregning af undervisningstillæg for lærere ansat på deltid og for tidsbegrænset ansatte lærere 37

Bilag 4. Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension 39

1. Pension af tillæg 39
2. Frit valg mellem pension og løn 39

[O.26] Bilag 5. Nyuddannede 41

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ungdomsskolelærere, som er ansat:

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

> Bemærkning:
> KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kapitel 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Stk. 2

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

1. heltidsundervisning i ungdomsskolen og anden fuldtidsundervisning, der tilrettelægges for heltidselever i ungdomsskolen
2. undervisning i henhold til lov om særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) ved en ungdomsskole
3. pædagogiske og administrative opgaver i ungdomsskolen
4. andre opgaver i tilknytning til undervisningen.

Lærere kan endvidere varetage:

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

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Lærere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og

2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Ansatte, som ansættes

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

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

> Bemærkning:
> Ansatte, der allerede er beskæftiget i folkeskolen eller ved ungdomsskolens heltidsundervisning, og som frivilligt påtager sig selvstændig beskæftigelse i ungdomsskolens fritidsundervisning, skal have tilbud om, at timerne i fritidsundervisningen indregnes i arbejdstiden i hovedbeskæftigelsen. I så fald afregnes timer udover gennemsnitligt 37 timer pr. uge som overtid. Kommunen er derfor i forbindelse med tilbuddet om indregning berettiget til at forudsætte, at der alene planlægges med gennemsnitligt 37 timer pr. uge for de to beskæftigelser samlet set. Dette oplyses den ansatte i forbindelse med valget mellem timeløn eller indregning.
>
> Såfremt den ansatte vælger ansættelse efter overenskomstens timelønsbestemmelser for ansættelsen i fritidsundervisningen, vil timerne ikke udløse overtid.
>
> Al arbejdstid indgår i opgørelsen i forhold til 8 timers grænsen.
>
> Undervisningstimer indgår med timeantallet x 1,8. Specialundervisningstimer indgår med timetallet x 1,9. Øvrig arbejdstid indgår med timetallet.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 5 elementer:

1. grundløn, jf. § 4,
2. funktionsløn, jf. § 5,

3. kvalifikationsløn, jf. § 6,
4. resultatløn, jf. § 7 og
5. **[O.26]**fritvalgsbidrag jf. § 8.**[O.26]**

> Bemærkning:
> Bilag 2 indeholder fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse.
>
> Der gælder særlige bestemmelser for lærere, der indgår i et personligt lønforløb. Reglerne for denne gruppe findes i Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning.

Stk. 2

Lærere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21)

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen for lærere er:

Stillingsbetegnelse	*Løntrin*
Lærere	31 + 3.000 kr. **[O.26]**Pr. 1. april 2027: 31 + 4.000 kr.**[O.26]**

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

[O.26]Bemærkning:
Grundlønsforbedringen pr. 1. april 2027 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.**[O.26]**

Stk. 3

For lærere, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet var aflønnet på løntrin 45 eller derover, blev pr. 1. april 2016 ydet et tillæg på 7.000 kr., som trådte i stedet for de grundlønsforbedringer og kvalifikationslønsforbedringer, der blev aftalt pr. 1. april 2016, jf. § 4, stk. 2, og § 6, stk. 2, i Overenskomst for lærere i ungdomsskolen af 3. juli 2015.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Lærere med grundløn:

Undervisningstimer	*Sats pr. time*
751-	90,00 kr.

Lønseddeltekst: Uv-tillæg ≥ 751

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

Undervisningstillægget er ikke-pensionsgivende for overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 7 og 8.

Bemærkning:
For deltidsbeskæftigede beregnes grænserne for undervisningstillæg i forhold til beskæftigelsesgraden.

For ansatte i tidsbegrænsede stillinger af mere end én måneds varighed og mindre end et skoleår beregnes undervisningstillæg svarende til undervisningsaktiviteten i et helt skoleår. Samme fortolkning gælder for ansatte med stillingsskift eller til- og fratræden i løbet af skoleåret.

Der henvises til Bilag 3 for regneeksempler.

Stk. 2A
Lærere med grundløn ydes et undervisertillæg på 13.000 kr.

Stk. 3
Til lærere i ungdomsskolen ydes et tillæg på 17.200 kr. **[O.26]**Pr. 1. april 2027: 22.200 kr.**[O.26]**

[O.26]Bemærkning:
Lønforbedringen pr. 1. april 2027 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.[**O.26]**

.

Lønseddeltekst: Ungdomsskoletillæg

Stk. 4
Den lærer, som i ungdomsskolen varetager stedfortræderfunktionen, hvor der ikke er ansat en mellemleder, jf. Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet**,** ydes et tillæg på 15.400 kr. Tillægget ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

Lønseddeltekst: Stedfortræderfunkt.

Stk. 5
Pr. 1. august 2015 ydes et ikke-pensionsgivende personligt tillæg til lærere, der både før og efter den 1.august 2015 varetager specialundervisning i henhold til § 5, stk. 5, i Overenskomst for lærere i ungdomsskolen af 3. juli 2015.

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

Tillægget omregnes til grundbeløb i 31/3 2000-niveau.

Disse lærere er ikke omfattet af stk. 6.

Stk. 6
Til lærere i ungdomsskolen, der varetager undervisning i dansk som andetsprog, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 28,23 kr. pr. time.

Disse lærere er ikke omfattet af stk. 5.

Bemærkning:
Tillægget ydes alene for undervisning i dansk som andetsprog i henhold til lovbekendtgørelse nr. 1372 af 22. september 2022 om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.

Lønseddeltekst: Andetsprogtillæg

Stk. 7

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

Bemærkning:
For at være omfattet af bestemmelsen forudsættes det, at flere/skiftende arbejdssteder ikke er en naturlig del af jobbet.

Skiftende arbejdssteder som ikke er en naturlig del af jobbet kan fx være en ungdomsskole med flere geografisk adskilte afdelinger, hvor lærere gør tjeneste på mere end én afdeling.

Stk. 8

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

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

Lønseddeltekst: Undervisningsvejl.

Stk. 9

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

Stk. 10

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte lærere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidige lønforbedringer omfatter:

a) tidsbegrænsede aftaler

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

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Lærere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 35 + 3.000 kr. **[O.26]**Pr. 1. april 2027: løntrin 35 + 4.000 kr.**[O.26]**. Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres lærere på løntrin 40**[O.26]**Pr. 1. april 2027: løntrin 40 + 1.000 kr.**[O.26]**. Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres lærere på løntrin 40 + 10.000 kr. **[O.26]**Pr. 1. april 2027: løntrin 40 + 13.000 kr.**[O.26]**, jf. dog § 4, stk. 3.

Lønseddeltekst: Anciennitetstillæg

Bemærkning:
[O.26]Lønforbedringen pr. 1. april 2027 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.**[O.26]**

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

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

Ved afsluttet læreruddannelse medregnes anciennitet fra ansættelse som ikke-læreruddannet i folkeskolen.

Stk. 3

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

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

- PD i IT, medier og kommunikation
- PD i skolens fag (dansk, matematik, naturfag og fremmedsprog, alle med didaktik)
- PD i indskoling og skolestart
- PD i læsning og skrivning
- PD i almen pædagogik
- PD i pædagogisk arbejde og institutionspædagogik

- PD i tværkulturel institutionspædagogik
- PD i socialpædagogik
- PD i æstetik og kreativitet
- PD i design og håndværk
- PD i idræt
- PD i sundhedspædagogik
- PD i psykologi.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte lærere.

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

> Bemærkning:
> Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.
>
> Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

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

[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto – 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 fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen, som anført i skemaet nedenfor:

	Fritvalgsbidrag (05.17)	**Supplerende fritvalgsbidrag (50.62)**	**Fritvalgsbidrag i alt**
Overenskomstansatte	2,42 %	1,76 %	4,18 %
Tjenestemænd	2,42 %	1,80 %	4,22 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - månedligt

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. § 10, stk. 6, følger fritvalgsbidragssatserne for overenskomstansatte.**[O.26]**

§ 9. Funktionærlov

For lærere gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20 Opsigelse og § 22 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

For lærere oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Lærernes Pension A/S, jf. dog stk. 6, 7 og 10.

Stk. 2 **[O.26]**– *gældende til og med 31. december 2027***[O.26]**

Det samlede pensionsbidrag udgør:

a) 17,3% **[O.26]**Pr. 1. april 2027: 17,45 %**[O.26]** hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1

b) 18,94 % **[O.26]**Pr. 1. april 2027: 19,09 %**[O.26]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2

af de pensionsgivende løndele, hvoraf en 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

[O.26]*Stk. 2a – gældende fra 1. januar 2028*

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,45 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.**[O.26]**

Stk. 3

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

a) 19,8% **[O.26]**Pr. 1. april 2027: 19,95%**[O.26]** hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1

b) 21,44 % **[O.26]**Pr. 1 april 2027: 21,59 %**[O.26]**hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2

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.

[O.26]*Stk. 3a – gældende fra 1. januar 2028*

Til ansatte i 93 gruppen udgør det samlede pensionsbidrag udgør 19,95 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.**[O.26]**

Stk. 4

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt jf. § 5, stk. 10, og § 6, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup månedsvis samtidig med lønudbetalingen, jf. dog stk. 7, 8 og 11.

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

Stk. 6

For de overenskomstansatte lærere m.v., der ved ansættelsen efter overenskomsten er optaget som medlemmer af Pensionsordningen for lærere i fri- og efterskolen (tidligere Efterlønskassen), Pensionsordningen af 1925 for private eksamensskoler (tidligere Pensionskassen af 1925) eller Pensionsordningen for højskoler, landbrugsskoler og håndarbejdsskoler (tidligere Højskolekassen) og som med hjemmel i disses regulativer ønsker

at fortsætte den pensionsmæssige tilknytning til de nævnte pensionskasser, indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 2 og 3 til de respektive kasser i stedet for til Lærernes Pension A/S.

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

[O.26]*Bortfalder 1. januar 2028***[O.26]:** Endvidere kan fritvalgstillæg indbetales til en supplerende pensionsordning efter tilsvarende muligheder som gælder for tjenestemænd, jf. § 3 i Aftale om tjenestemandsansættelse.

Stk. 7

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

Bemærkning:
Ansættelsesperioden medregnes herefter i den pågældendes tjenestemandspensionsalder.

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Læreren skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) i hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 10

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.

b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.

c) Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

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

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

§ 11. Gruppeliv

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

Bemærkning:
Aftalen har nr. 94001 hos Forenede Gruppeliv.

§ 12. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 13. Frit valg [O.26] – Bortfalder 1. januar 2028[O.26]

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.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 2

Læreren kan i stedet vælge at forhøje pensionsbidraget i pensionsordningen, jf. § 10, stk. 2 og 3, med 1,64 procentpoint.

Stk. 3

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

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Stk. 4

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

§ 14. Arbejdstid

For ansatte ved ungdomsskolens heltidsundervisning gælder Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne (50.32).

§ 15. Ulempegodtgørelse

Stk. 1

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

Tillægget ydes som godtgørelse i stedet for ulempeydelser, jf. §§ 15 og 16 i Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 16. Deltidsbeskæftigede

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

§ 17.[O.26] Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2. og 3. sygedag, **[O.26]** hvis

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

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

> Bemærkning:
> I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

[O.26]Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.**[O.26]**

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 18. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Vedrørende tjenestefrihed i øvrigt henvises til Aftale om tjenestefrihed uden løn (05.15).

§ 19. Udgifter ved tjenesterejser

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

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

§ 20. Opsigelse og bortvisning

[O.26]*Stk. 1*

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

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked eller påtænkt bortvisning. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Lærernes Centralorganisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt til:

Lærernes Centralorganisation, CVR-nummer 56531319

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

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

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. søgnehelligdage i perioden.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 5, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen 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 til Lærernes Centralorganisation.

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

Lærernes Centralorganisation, CVR-nummer 56531319

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

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 7, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelses nævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Bemærkning:
Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx. i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 10

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

Bemærkning:
Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og voldgiftsretter, kap. 2.

Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af Lærernes Centralorganisation eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger

2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 11

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

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.**[O.26].**

§ 21. Tjenestemandsforhør

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandsforhør 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 afskedigelsesnævnssager.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 1.

Bemærkning til Aftale om ansættelsesbeviser:
Ansættelsesområdet er kommunen.

Stk. 2 Særlig feriegodtgørelse og 6. ferieuge ***[O.26]*** *– gældende til og med 31. december* **[O.26]**

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,68 %

1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6.

ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner (05.11).

Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen om vedkommende ønsker ferietimer vedr. 6. ferieuge afholdt eller udbetalt, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Ikke afviklede ferietimer udover 4 uger samt ferietimer vedr. 6. ferieuge kan overføres til den/de følgende ferieafholdelsesperioder/afholdelsesperioder for 6. ferieuge i henhold til ferieaftalerne indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Aftale herom indgås skriftligt mellem den ansatte og skolelederen senest 1. maj, medmindre skolelederen har fastsat en anden dato.

[O.26] *Stk. 2a – gældende fra 1. januar 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.**[O.26]**

Stk. 3 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. løbende 12 måneder fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser (og moduler)

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Lærernes Centralorganisation.

Stk. 4 Efteruddannelsesplaner

Ansatte er omfattet af Protokollat 3: Efteruddannelsesplaner.

Stk. 5 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr.

Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Lærernes Centralorganisation.

Stk. 6 Engangsbeløb til tjenestemænd

Visse ansatte er omfattet af Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder (23.06).

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen for lærere udgør følgende:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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

§ 24. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Lærernes Pension A/S for

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3% **[O.26]**Pr. 1 april 2027: 17,45 %**[O.26]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:
For optjening af karensperioden henvises til Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02)

2. timelønnede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 Pension ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen med den samme procentsats, som er opnået efter § 9.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 5

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.

b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.

c) Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

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

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

§ 25. Graviditet, barsel, adoption og sygdom

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

§ 26. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser i kapitel 2:

1. § 3, stk. 2, om lokal løndannelse

2. § 12 om ATP

Stk. 2
Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag 1.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1
Overenskomsten er gældende fra 1. april 2026, hvor intet andet er anført.

Stk. 2
Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2029. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3
Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 23. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Martin Højkjær Larsen

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 1 – Lærere på personlig ordning

§ 1. Lønforløb

Stk. 1

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

De pågældende blev omklassificeret pr. 1. april 2000.

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

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

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

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

Alle løntrin er 2-årige. Oprykning sker med uændret lønanciennitet. For indplacering pr. 1. april 2009 til 31. marts 2016, se dog § 1A. For indplacering pr. 1. april 2016 og senere, se dog §§ 1B og 1C.

Lønseddeltekst: Stillingstillæg

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Bemærkning:
Med "statslig skole eller undervisningsinstitution" forstås de skoler og undervisningsinstitutioner, som hører under LC's forhandlingsområde i staten, hvor der er et lønsystem svarende til det kommunale lønsystem. Heraf følger, at bestemmelsen fx omfatter Efterskoler, Husholdnings- og håndarbejdsskoler og frie grundskoler, men ikke produktionsskoler, daghøjskoler og AMU-centre.

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

Stk. 1

Lærere nævnt i § 1, stk. 1, indplaceres pr. 1. april 2009 til 31. marts 2016 i henhold til stk. 2-3.

Stk. 2

Særligt for lærere, jf. § 1, stk. 1:

a) Lærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 40 eller lavere, ydes 2 løntrin.

b) Lærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 41, ydes 1 løntrin samt et tillæg på 6.400 kr.

c) Lærere, som i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 42 eller derover, ydes et tillæg på 13.000 kr.

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

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

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

Lønseddeltekst: Trintillæg

Stk. 3

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

Stk. 4

Overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 6 og 7, og evt. tjenestemandsansatte, kan vælge at få pensionsbidraget af tillæg efter stk. 3 udbetalt som løn i stedet for, at pensionsbidraget indbetales til en supplerende pensionsordning. Reglerne for udbetaling af pensionsbidraget fremgår af Bilag 4 - Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension.

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Særligt for lærere, jf. § 1, stk. 1:

a) Lærere, som pr. 31. marts 2016 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 44 eller lavere, ydes 1 løntrin.

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

> Bemærkning:
> Afgørende for lønindplaceringen pr. 1. april 2016 og senere er de ansattes samlede løntrinsindplacering i henhold til såvel central som lokal aftale.
>
> Indplacering i pkt. a-d gælder pr. 1. april 2016 og for ansatte, som senere opnår en højere anciennitet.

Lønseddeltekst: Trintillæg

Stk. 3

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

Stk. 4

Overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension, jf. § 10, stk. 6 og 7, kan vælge at få pensionsbidraget af tillæg efter stk. 3 udbetalt som løn i stedet for, at pensionsbidraget indbetales til en supplerende pensionsordning. Reglerne for udbetaling af pensionsbidraget fremgår af Bilag 4 – Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension.

[OK26]§ 1C. Indplacering pr. 1. april 2027 og senere

For ansatte, jf. § 1, stk. 1 og 2, ydes et tillæg på 1.000 kr. pr. 1. april 2027.

> Bemærkning:
> Pensionsbidrag af tillægsforhøjelsen, følger det valg, den ansatte har truffet, jf. § 1B, stk. 4 og 5.

Lønseddeltekst: Trintillæg.**[OK26]**

§ 2. Særlige vilkår i forhold til funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Undervisningstimer	Sats pr. time
751-	90,00kr.

Lønseddeltekst: Uv-tillæg ≥751

Tillæg for planlagte undervisningstimer udbetales løbende. Tillæg for yderligere pålagte undervisningstimer udbetales ved arbejdsårets afslutning. Tillæg ydes for hver påbegyndt halve time. Undervisningstillægget er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere m.fl., som har ret til tjenestemandspension, jf. overenskomstens § 10, stk. 6 og 7.

Stk. 3

De pågældende lærere er herudover omfattet af overenskomstens § 5, stk. 2 og 3-10 og § 6, stk. 3-5.

> Bemærkning:
> I forhold til overenskomstens § 5, stk. 7, 9 og 11 og § 6, stk. 3-5, forudsættes det, at tillægsniveauet afpasses i de lokale forhandlinger, således at der tages hensyn til, at funktions- og kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn men oven i et anciennitetsforløb.
>
> Eksisterende aftaler om lønforbedringer af decentral løn, chef- og lederpulje eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte lærer. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 4

Til lærere ydes et undervisertillæg på 5.500 kr.

§ 3. Lønanciennitet

Stk. 1

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

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

Stk. 2

1. Der optjenes fuld lønanciennitet ved en beskæftigelsesgrad, der udgør mindst 8/37.
2. Ved ansættelse på deltid med mindre end 8 timer pr. uge optjenes anciennitet i forhold til den nedsatte arbejdstid.
3. For beskæftigelse forud for 1. januar 2001 optjenes der ikke lønanciennitet ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge.
4. For beskæftigelse i perioden 1. januar 2001 til 31. marts 2002 optjenes lønanciennitet ved ansættelse med mindre end 10 timer pr. uge i forhold til den nedsatte arbejdstid.

5. Perioder med tjenestefrihed uden løn til videreuddannelse ved godkendte videreuddannelsesinstitutioner for lærere samt tjenestefrihed til organisationsarbejde medregnes fuldt ud i lønancienniteten. Perioder med tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. bemærkningen til § 18, medregnes i lønancienniteten efter samme regler, som gælder for statens tjenestemænd.
6. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 timer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

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

Stk. 3

Ved ansættelse som lærer medregnes følgende virksomhed i lønancienniteten:

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

København, den 23. november 2026

For
KL
Michael Ziegler
Martin Højkjær Larsen

For
Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

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

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

   a) Multimedier

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

      (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

   b) Sundhedsordninger

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

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

      Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

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

København, den 23. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Martin Højkjær Larsen

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 3 – Efteruddannelsesplaner

Formålet med efteruddannelsesplanen er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes 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 medarbejders 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.

Med Lærernes Centralorganisations indtræden Den Kommunale Kompetencefond pr. 1. april 2024 er der et særligt fokus på kompetenceudvikling i undervisningsfag, didaktiske eller vejledningsfaglige områder.

Med afsæt i den løbende dialog om mål og resultater af undervisningen – og tilsvarende kerneopgave for andre medarbejdere – udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse en skriftlig efteruddannelsesplan for den enkelte medarbejder. Efteruddannelsesplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Efteruddannelsesplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at der er en gensidig forpligtelse til, at efteruddannelsesplanen gennemføres.

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

Planen skal tage sit udgangspunkt dels i de behov skoleledelsen ser i forhold til skolens udvikling og dels i lærerens individuelle ønsker med henblik på fortsat udvikling af lærerens faglige og didaktiske kompetencer.

Uddannelsesplanen kan indgå i den individuelle MUS, og uddannelsesplanen kan indgå som en del af et referat af MUS. Der følges op på uddannelsesplanen årligt. Det kan ske i forbindelse med MUS.

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

København, den 23. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Martin Højkjær Larsen

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Bilag 1. Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Ja[1]
2	Lønninger (04.30)	Ja	Nej
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Nej
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Nej
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12), jf. dog stk. 2.	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11), jf. stk. 2.	Ja	Ja
21	Barsel m.v. (05.13) og Barselsudligning (05.14)	Ja	Ja[2]
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja[3]
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja[4]
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Nej
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	**[O.26]**Fritvalgsaftalen (05.17) **[O.26]**	Ja	Ja

[1] Forudsætter den ansatte opfylder betingelserne for at være omfattet af aftalen jf. § 1.
[2] Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.
[3] Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.
[4] Timelønnede er ikke omfattet af Protokollat 3 - Efteruddannelsesplaner

Bilag 2. Fortolkningsbidrag til overenskomstens lønbestemmelser med vejledende kriterier for udmøntning af lokal løndannelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vejledende kriterier for funktionsløn:

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

- mødeledelse i pædagogisk råd
- medarbejderrepræsentation i bestyrelse

Vejledende kriterier specifikt for kvalifikationsløn:

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

Bilag 3. Beregning af undervisningstillæg for lærere ansat på deltid og for tidsbegrænset ansatte lærere

Beregning af undervisningstillæg for deltidsansatte

For deltidsbeskæftigede beregnes grænserne for undervisningstillæg i forhold til beskæftigelsesgraden.

Eksempel:

Medarbejderen er i dette eksempel ansat med en beskæftigelsesgrad, der svarer til 30 timer om ugen. Medarbejderen underviser 650 timer om året.

- De 650 timer opregnes med ansættelsesbrøken svarende til fuldtidsansættelse:
  650 timer x 37/30 = 801,67 timer
- Grænsen for undervisningstillæg på 750 timer fratrækkes:
  801,67 timer ÷ 750 timer = 51,67 timer
- Antallet af undervisningstimer reguleres derefter med ansættelsesbrøken:
  51,67 timer x 30/37 = 41,89 timer
- Der skal herefter betales undervisningstillæg for 42 timer årligt.

Beregning af undervisningstillæg ved tidsbegrænsede ansættelser og ved til- og fraflytning i løbet af skoleåret

For lærere i tidsbegrænsede stillinger af mere end én måneds varighed og mindre end et skoleår beregnes undervisningstillæg svarende til undervisningsaktiviteten i et helt skoleår.

Samme fortolkning gælder for ansatte med stillingsskift eller til- og fratræden i løbet af skoleåret.

Viser denne beregning, at den enkelte lærer forholdsmæssigt har haft planlagt og yderligere pålagt undervisning, der minimum svarer til grænsen for undervisningstillæg i et helt skoleår, jf. § 5, stk. 2, skal der ske udbetaling i forhold til ansættelsens varighed inden for skoleåret.

Eksempel:

Undervisningstillægget beregnes ud fra anvendte arbejdsdage i ansættelsesperioden i forhold til det samlede antal anvendte arbejdsdage i hele skoleåret. Ved anvendte arbejdsdage forstås i denne sammenhæng det antal dage, som ledelsen i planlægningen af skoleåret anvender til at placere arbejdstid på. Det kan fx være 200 skoledage og yderligere 10 dage, der placeres arbejdstid på, dvs. i alt 210 arbejdsdage i skoleåret.

Ledelsen anvender i dette eksempel 210 dage til at placere arbejdstid på i det skoleår, hvor medarbejderen er ansat. I den periode, hvor medarbejderen er ansat, er der 100 dage, som ledelsen har placeret arbejdstid på, og medarbejderen har 400 undervisningstimer.

- De 400 timer opregnes til et helt skoleår:
  400 timer x 210/100 = 840 timer
- Grænsen for undervisningstillæg på 750 fratrækkes:
  840 timer ÷ 750 timer = 90 timer
- Antallet af undervisningstimer reguleres derefter med antallet af dage i ansættelsesperioden:
  90 timer x 100/210 = 42,86 timer

- Der skal herefter betales undervisningstillæg for 43 timer i ansættelsesperioden.

Bilag 4. Særligt om overenskomstansatte med ret til tjenestemandspension

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

1. Pension af tillæg

For lærere som har ret til tjenestemandspension, jf. overenskomstens § 10, stk. 6 og 7, gælder, at bestemmelserne om pension af funktions- og kvalifikationsløn i overenskomsten finder anvendelse med følgende undtagelser:

Nedenstående tillæg er ikke pensionsgivende:

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

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

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

2. Frit valg mellem pension og løn

Stk. 1

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

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

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

Løndelen kan ikke konverteres til løntrin.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.

b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.

c) Denne løndel indgår ikke ved beregning af overarbejdsbetaling.

d) Denne løndel ydes månedsvis forud.

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

Stk. 2

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

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for lærernes valg.

Stk. 3

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

[O.26]Bilag 5. Nyuddannede

Bilaget gælder for nyuddannede, der ansættes fra 1. januar 2027.

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, elevers 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.**[O.26]**