

Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium

KL

Gymnasieskolernes Lærereforening

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Basisløn.....	6
§ 5. Funktionstillæg.....	6
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	7
§ 7. Resultatløn	9
§ 8. Forhandlingsystemet lokalt	9
§ 9. Rets- og interesselvister	10
§ 10. Anciennitet	12
§ 11. Lønregulering.....	13
§ 12. Funktionærlov.....	13
§ 13. Pension.....	14
§ 14. ATP-bidrag.....	15
§ 15. Frit valg	15
§ 16. Deltidsansættelse.....	15
§ 17. Tidsbegrænset ansættelse	16
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag.....	16
§ 19. Tjenestefrihed m.v.....	17
§ 20. Udgifter ved tjenesterejser	17
§ 21. Opsigelse.....	17
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.....	19
Kapitel 3. Arbejdstid	20
§ 23. Arbejdstid	20
§ 24. Højere individuel arbejdstid	20
§ 25. Merarbejde.....	21
§ 26. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år.....	23
§ 26a. Ret til nedsat arbejdstid for lærere, der er fyldt 50 år.....	23
Kapitel 4. Særlige vilkår for pædagogikumkandidater	23
§ 27. Uddannelsesplan	23
Kapitel 5. Timelønnede	24
§ 28. Løn	24
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse	24
§ 29. Opsigelse af overenskomsten.....	24
Protokollat 1 - Stillinger for pædagogisk ledelse ved Sankt Annæ Gymnasium	26
§ 1. Dækningsområde mv.	26
§ 2. Ledelsesstruktur.....	26
§ 3. Løn	26
§ 4. Tillæg.....	26
§ 5. Engangsvederlag.....	27

§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg	27
§ 7. Arbejdstid.....	27
§ 8. Lønregulering	27
§ 9. Pension	27
§ 10. Overgangsordning	27
§ 11. Fravigelse af overenskomsten	28
§ 12. Ikrafttræden m.v.....	28

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....	29
---	-----------

Protokollat 3 - Stillinger som pædagogisk faglige koordinatore ved Sankt Annæ Gymnasium	31
§ 1. Dækningsområde mv.	31
§ 2. Løn	31
§ 3. Tillæg.....	31
§ 4. Engangsvederlag.....	31
§ 5. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg	31
§ 6. Arbejdstid.....	32
§ 7. Lønregulering	32
§ 8. Pension	32
§ 9. Fravigelse af overenskomsten	32
§ 10. Ikrafttræden m.v.....	32

Bilag A - Overenskomstens område	33
---	-----------

Bilag B - Aflønning af ansatte, der ikke opfylder uddannelseskravet i § 1, stk. 1.....	34
---	-----------

Bilag C - Tillæg og kompetenceudvikling	35
--	-----------

Bilag D - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg	37
--	-----------

Bilag E - ”Det lokale økonomiske råderum”	38
--	-----------

Bilag F – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00).....	40
--	-----------

[O.21]Bilag G – Underviserarbejdstid	41
---	-----------

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter magistre, der er ansat som adjunkter/lektorer, pædagogisk faglige koordinatore, jf. Protokollat 3, og ledere, som ansættes til at varetage undervisning på gymnasialt niveau og som har en af de i Bilag A nævnte uddannelser og som er ansat på Sankt Annæ Gymnasium.

Bemærkning:

Andre ansatte, som varetager undervisning på gymnasialt niveau, er omfattet af Bilag B.

Såfremt uddannelseskravene ikke er opfyldt, kan ansættelse efter overenskomsten kun ske efter forudgående godkendelse af KL.

Kombinationsbeskæftigelse og kombinerede ansættelser kan etableres i henhold til Rammeaftale mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation af den 5. april 1978 om kombinationsbeskæftigelser og kombinerede ansættelser for overenskomstansatte akademikere.

Gymnasielærere benævnes adjunkter. Lærere på sidste løntrin, som har været ansat i minimum 1 år ved en gymnasieskole, et studenterkursus eller hf-kursus, benævnes lektorer.

Det er en forudsætning for fortsat ansættelse som adjunkt/lektor efter overenskomsten, at den pågældende har bestået pædagogikum eller er tillagt varig undervisningskompetence inden for de tidsfrister, der er fastsat i de til enhver tid gældende regler om undervisningskompetence i de gymnasiale uddannelser, for tiden lovbekendtgørelse nr. 1169 af 24. september 2018.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved Sankt Annæ Gymnasium, hvor lederen har en af de i Bilag A nævnte uddannelser, jf. i øvrigt Protokollat 1.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd fra
 - a) staten
 - b) amterne/regionerne
 - c) kommunerne
 - d) statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder
3. andre, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Gymnasielærere, som 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 til og med 1. december eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar.

Stk. 2

Gymnasielærere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 5.

Bemærkning:

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. basisløn, jf. § 4
2. funktionstillæg, jf. § 5
3. kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
4. resultatløns, jf. § 7.

Stk. 2

De ansatte er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti (09.20) af nye midler til lokal løndannelse (gælder ikke ledere).

Der er i overenskomstperioden nye midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. Bilag E – råderumspapiret.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 23, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Bemærkning:

Beregningseksempel højere individuel arbejdstid:

Der er indgået aftale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 42 timer.

Aflønningen er herefter 42/37.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§ 4. Basisløn

Stk. 1

Den ansatte indplaceres i nedenstående lønforløb i forhold til uddannelser og anciennitet, jf. § 10:

Trin	Årligt pensionsgivende grundbeløb (31/03 2000-niveau)
1	235.185 kr.
2	235.185 kr.
3	250.483 kr.
4	263.139 kr.
5	287.462 kr.
	[O.21]Pr. 1. april 2022: 288.539 kr.[O.21]

Basislønnen for cand.phil.’er og cand.interpret’er er løntrin 1.

Basislønnen for øvrige magistre er løntrin 2.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag B vedrørende aflønning af ansatte, der ikke opfylder betingelserne for ansættelse efter overenskomsten, jf. § 1, stk. 1.

Stk. 2

Akademikere, der er ansat i stillinger som adjunkt/lektor ved det almene gymnasium, opnår stillingsbetegnelsen lektor, når vedkommende kommer på sluttrin.

[O.21] *Stk. 3*

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**[O.21]**

§ 5. Funktionstillæg

Stk. 1

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen og eventuelle kvalifikationstillæg. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens basisløn.

Stk. 2

Til vejledere ved pædagogikumuddannelsen ydes for hver kandidat et centralt aftalt pensionsgivende funktionstillæg på 17.500 kr. (31/03 2000-niveau).

Hvis vejledningen af pædagogikumkandidaten udføres af flere lærere, deles tillægget forholdsmæssigt.

Bemærkning:

Tillæg for vejledning dækker ikke supervision.

Stk. 3

For tilsyn med samlinger ved Sankt Annæ Gymnasium ydes et centralt aftalt ikke-pensionsgivende funktionstillæg på:

Elevtal	Årligt grundbeløb (31/03 -2000-niveau)	
	Fysik/kemi	Biologi/geografi
Indtil 200	14.500 kr.	9.900 kr.
201 – 400	26.600 kr.	10.900 kr.
401 – 600	35.100 kr.	14.500 kr.
601 – 800	43.500 kr.	20.000 kr.
Over 800	48.400 kr.	22.400 kr.

Stk. 4

For undervisning i følgende fag og på angivne niveauer ydes der med virkning fra 1. august 2012 et pensionsgivende funktionstillæg (årligt grundbeløb, 31/3 2000-niveau):

Billedkunst, mediefag, drama og musik	C	3.500 kr.
Biologi, fysik og kemi	0 → C	5.600 kr.
Biologi, fysik og kemi	C → B	10.100 kr.
Biologi, fysik og kemi	B → A	15.600 kr.

Tillæg ydes pr. forløb pr. klasse/hold.

Såfremt biologi, fysik eller kemi er et samlet forløb fra 0 → B ydes der i forløbet et samlet tillæg på 5.600 kr.+ 10.100 kr. i alt 15.700 kr., der fordeles ligeligt over den samlede undervisningsperiode.

Såfremt biologi, fysik eller kemi er et samlet forløb fra 0 → A ydes der i forløbet et samlet tillæg på 5.600 kr.+ 10.100 kr.+ 15.600 kr. i alt 31.300 kr., der fordeles ligeligt over den samlede undervisningsperiode.

Stk. 5

Funktionstillæg aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionstillæg ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Bemærkning:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler, henvises til de vejledende kriterier i Bilag D.

§ 6. Kvalifikationstillæg

Stk. 1

Kvalifikationstillæg ydes ud over basisløn og eventuelle funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Cand.phil'er og cand.interpret'er aflønnes efter 3 år med trin 3 og efter yderligere 4 år med trin 5.

Magistre aflønnes efter 3 år med trin 4 og efter yderligere 2 år med trin 5.

Stk. 3

Til lærere ydes følgende adjunkt/lektortillæg:

<u>Anciennitet</u>	<u>Tillæg</u>
1. år	30.300 [O.21] Pr. 1. april 2022: 30.550 kr. [O.21]
2. år	30.300 [O.21] Pr. 1. april 2022: 30.550 kr. [O.21]
3. år	39.900 [O.21] Pr. 1. april 2022: 40.150 kr. [O.21]
4. år	39.900 [O.21] Pr. 1. april 2022: 40.150 kr. [O.21]
5. år	39.900 [O.21] Pr. 1. april 2022: 40.150 kr. [O.21]
6. år	39.900 [O.21] Pr. 1. april 2022: 40.150 kr. [O.21]
7. år og følgende år	57.800 [O.21] Pr. 1. april 2022: 58.050 kr. [O.21]

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte i ovenstående forløb med det antal år, vedkommende har været beskæftiget med undervisning på gymnasialt eller højere niveau.

Tillæggene er angivet i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) og er pensionsgivende.

Bemærkning:

Ved ansættelse på deltid ydes tillæggene forholdsmæssigt, jf. § 3, stk. 3.

Stk. 4

Kvalifikationstillæg aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationstillæg ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Bemærkning:

Der kan lokalt aftales kvalifikationstillæg på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Der henvises til de vejledende kriterier i Bilag D.

Der henvises i øvrigt til Bilag C om tillæg og kompetenceudvikling.

[O.18] *Stk. 5*

Lønforbedringen pr. 1. januar 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre, der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.21]

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

Bemærkning:

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

§ 8. Forhandlingssystemet lokalt

Stk. 1 Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem kommunen og Gymnasieskolernes Lærerforening.

Bemærkning:

Forslag om ydelse af tillæg efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af Gymnasieskolernes Lærerforening.

Stk. 2

Gymnasieskolernes Lærerforening kan med kommunen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af repræsentanter for arbejdstagerne og kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

De forhandlingsberettigede organisationer bør i videst muligt omfang delegere forhandlingsretten til de lokale repræsentanter.

Stk. 3 Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af kommunen.

Der vil ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 4 Drøftelse

Der kan afholdes en årlig drøftelse i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn.

Stk. 5 Procedure lokalt

- a) Kommunen/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger om kvalifikations- og funktionstillæg. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt en gang årligt om kvalifikations- og funktionstillæg. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Bemærkning:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om ny løndannelse

- b) Hvis der ikke er aftalt frister og regler, jf. litra a. afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

- c) Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.
- d) Såvel kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e) Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.
- f) Umiddelbart inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel kan der afholdes lønforhandling for vedkommende, hvis den lokale repræsentant for Gymnasieskolernes Lærerforening anmoder herom.

Stk. 6 Indholdet af lokale aftaler

I aftaler om anvendelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløns angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

§ 9. Rets- og interesselister

Stk. 1 Retstvister

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler om ydelse af tillæg indgået i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening behandles i henhold til hovedaftalen.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af §§ 8 og 9, retter Gymnasieskolernes Lærerforening/Københavns Kommune henvendelse til Gymnasieskolernes Lærerforening/KL med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling.

Stk. 2 Interesstvister

- a) Såfremt der er opstået en interesstvist, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interesstvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i punkt a).

Bemærkning:

Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse.

- c) Bilægges interesstvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og Gymnasieskolernes Lærerforening. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Kan der ikke indgås aftale i henhold til litra c), kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under litra c) forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges af Gymnasieskolernes Lærerforening, og 3 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat à conto løn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn, kan hver af parterne anmode en uvil dig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

- e) Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening kan der aftales en anden model for løsning af interesstvister, der erstatter stk. a)-d). En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesstvister vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesstvist.
- f) Hvis interesstvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af §§ 8 og 9, afholdes forhandling mellem KL og Gymnasieskolernes Lærerforening.

Bemærkning:

Henvendelse sendes til Gymnasieskolernes Lærerforening/KL.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

Uenighed om indgåelse af resultatløn kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Stk. 3 Funktionstillæg, Opsigelse og ophør af aftaler om funktionstillæg og kvalifikationstillæg

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Funktionstillæg med hjemmel i lokale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning:

Bestemmelsen i litra a omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Bestemmelsen i litra b dækker såvel kollektive lokale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Kvalifikationstillæg

- a) Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Lokale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Ad litra a) bestemmelsen omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Ad litra b) ansatte, omfattet af en hidtidige aftale som opsiges, vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ad litra c) et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i den enkelte aftale eller ændres ved aftale mellem aftalens parter.

§ 10. Anciennitet

Stk. 1

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget - i eller uden for kommunens tjeneste - med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste. Ancienniteten afrundes

opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Bemærkning:

Pædagogikum medregnes i ancienniteten på følgende måde:

2-årig uddannelsesstilling	12 måneder
1-årig uddannelsesstilling	Antal måneder med 100%'s aflønning
Kursus påbegyndt den 1. august 2002 eller senere	5 måneder
Kursus påbegyndt fra 1. august 1983 til 31. juli 2002	5 måneder
Kursus påbegyndt før 1. august 1983	6 måneder

For lærere, der efter 1. april 2009 påbegynder pædagogikum, medregnes perioden i hvilken der tages pædagogikum fuldt ud i ancienniteten.

En uddannelse anses for afsluttet fra den 1. i måneden efter, at samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen.

I tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt.

Stk. 2

Ansatte optjener fuld anciennitet uanset timetal.

Bemærkning:

Krav om beskæftigelse på mindst 8 timer pr. uge bortfaldt pr. 1. august 2014.

For perioden før 1. august 2014 gælder de hidtidige bestemmelser om optjening af anciennitet:

1. Ved ansættelse på deltid med mindst 8 timer pr. uge optjenes fuld anciennitet.
2. For beskæftigelse forud for den 1. april 1987 beregnes anciennitet forholdsmæssigt ved mindre end 20 timer (11 løntimer) pr. uge og fuldt ud for 20 timer (11 løntimer) eller mere pr. uge.
3. Hvis en ansat har (haft) mere end én deltidsansættelse, sammenlægges de ugentlige timetal til brug ved beregning af ancienniteten.
4. Perioder af kortere varighed end et helt skoleår med under 8 timer pr. uge medregnes dog kun under forudsætning af, at ansættelsen ved den enkelte skole/kursus har (haft) en sammenhængende varighed af mindst 4 måneder.

§ 11. Lønregulering

Den løn, der er nævnt i §§ 4-6 reguleres med den procentregulering, som er gældende på det kommunale område.

§ 12. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 13. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Magistratens Pensionskasse for de ansatte.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør :

- a) 17,51% **[O.21]** (Pr. 1. april 2022 17,66%) **[O.21]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse jf. §15.
- b) 17,00%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. §15, af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3

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

Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 5

Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 6

Hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag af bruttoårslønnen, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 7

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 1. april 1993. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

Stk. 8

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan finde sted ved emigration.

Tilbagekøb kan desuden finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter en AC-overenskomst.

Stk. 9

Efter anvisning af pensionsordningen og med arbejdsgiverens forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af de relevante overenskomstparter.

Stk. 10

De ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 14. ATP-bidrag

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 15. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 17%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 16. Deltidsansættelse

Stk. 1

Der kan ske ansættelse på deltid.

Bemærkning:

Der skal i videst muligt omfang oprettes fuldtidsstillinger. Opmærksomheden henledes på Rammeaftale om deltidsarbejde, jf. Bilag F, nr. 13, herunder at der ikke alene begrundet i deltidsarbejde må ske forskelsbehandling.

Stk. 2

For ansatte i fuld stilling kan der opnås nedsættelse af arbejdstiden efter ansøgning, såfremt tjenesten tillader det. Nedsættelsen kan enten være tidsbegrænset eller varig. Efter en tidsbegrænset nedsættelse har den ansatte ret til at vende tilbage til en hel stilling.

Stk. 3

Deltidsansatte har fortrinsret til ledige timer ved skolen.

Stk. 4

Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

§ 17. Tidsbegrænset ansættelse

Tidsbegrænset ansættelse kan maksimalt ske for ét år ad gangen.

Bemærkning:

Der skal i videst mulige omfang oprettes faste stillinger. Skolen skal kunne dokumentere, at den har sammenstykket det mulige antal faste stillinger.

Tidsbegrænset ansættelse kan være begrundet i barsel, sygdom, orlov, ferie, borgerligt ombud, tidsbegrænsede projekter og opgaver, manglende undervisningskompetence mv.

Samtidig henledes opmærksomheden på, at almindelig usikkerhed om budget, elevtilgang, udbud af studieretninger, timerester mv. ikke kan begrunde tidsbegrænset ansættelse.

Opmærksomheden henledes på Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, jf. Bilag F, nr. 15, herunder at der ikke alene på grund af tidsbegrænset ansættelse må ske forskelsbehandling.

Opmærksomheden henledes endvidere på, at tidsbegrænset ansættelse i flere på hinanden følgende ansættelsesperioder kan medføre, at ansættelsesforholdet ifølge funktionærretlig praksis alene kan bringes til ophør efter almindelige regler om opsigelse.

Ansatte, der er ansat for et helt skoleår (1. august til 31. juli), bør i god tid gives meddelelse om, hvorvidt ansættelsen forventes at fortsætte det følgende skoleår.

§ 18. Barns 1. og 2. sygedag

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

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

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

Bemærkning:

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

§ 19. Tjenestefrihed m.v.

Stk. 1

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

Bemærkning:

For tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål henvises til Bilag F, nr. 21.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Stk. 3

Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag kan gives, når

1. det er aftalt mellem de relevante overenskomstparter,
2. tjenestefriheden bruges til studier, og
3. studierne er i kommunens interesse.

§ 20. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

Tidsbegrænset ansatte, der er ansat for mindre end et skoleår eller med mindre end fuld tid, er berettiget til at opsiges arbejdsforholdet til øjeblikkelig fratræden, såfremt de pågældende på eget initiativ/via arbejdsformidlingen opnår beskæftigelse af større omfang.

Timelønnede kan opsiges/opsige sin stilling med 1 uges varsel til udgangen af en kalenderuge. Ansættelsesforholdet kan dog inden for den første uge regnet fra ansættelsestidspunktet opsiges uden særligt varsel til udgangen af kalenderugen.

Har en afskedigelse været begrundet i sygdom eller manglende timetal, og har ansættelsesforholdet ikke på forhånd været tidsbegrænset, vil der ved besættelse af ledige stillinger i gymnasieskolen blive taget særligt hensyn til den pågældende magister under forudsætning af, at den pågældende i rimeligt omfang søger de stillinger i gymnasieskolen, der opslås ledige inden for pågældendes faggruppe.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt til:

Gymnasieskolernes Lærerforening, CVR-nummer 55255318.

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges kommunen, hvis den pågældende og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse.

Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved kommunen.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold, jf. dog stk. 2-5. Aftalerne er oplistet i Bilag F.

Stk. 2 Ansættelsesbreve

Bemærkning:

Ved enhver ansættelse efter denne overenskomst orienteres Gymnasieskolerne Lærerforening ved kopi af ansættelsesbrevet.

Såfremt en tidsbegrænset ansat med mindre end fuldt timetal i ansættelsesperioden tillægges yderligere timer, betragtes disse som et selvstændigt ansættelsesforhold.

Stk. 3 Midlertidig tjeneste i højere stilling

Bemærkning:

En overenskomstansat, der konstitueres i højere stilling med henblik på eventuel senere tjenestemandsansættelse, kan vælge at lade sig ansætte som tjenestemandsansat på prøve.

Stk. 4 Ferie

Bemærkning:

Hvis der ikke i institutionen træffes anden bestemmelse, anses 5 ugers ferie for afholdt i sammenhæng i den periode, hvor skolen holder sommerferielukket, med 20 dage forud for den 1. august og 5 dage efter den 31. juli.

Eventuel erstatningsferie for feriehindringer (fx barsel, sygdom) lægges i forlængelse af feriehindringen/den afholdte ferie, eller efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Ved afvikling af en feriedag kan tjenesten, som skulle have været varetaget den pågældende dag, omlægges til et andet tidspunkt efter ledelsens anvisning.

Stk. 5 Kompetenceudvikling

Bemærkning:

Gymnasielærere er omfattet af § 4, stk. 2, og § 5, stk. 1-4, i aftalen om kompetenceudvikling (05.31) samt bilaget "Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling". Vedr. kompetenceudvikling henvises til Bilag C.

[O.21] Stk. 6 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. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Gymnasieskolernes Lærerforening [O.21].

Stk. 7 Personalegoder

Gymnasielærere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 23. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 3 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitligt 37 timer ugentligt. Arbejdstiden beregnes for en normperiode på et år, svarende til 1924 timer.

Stk. 2

Der er ret til en betalt spisepause af mindre end 1/2 times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen.

Stk. 3

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler, der gælder for ansættelsesmyndighedens tjenestemænd.

Stk. 4

Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

§ 24. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterløn.

Stk. 4

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 25. Merarbejde

Stk. 1

Godtgørelse kan alene ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som en forudsætning for den forsvarelige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter.

Stk. 2

Godtgørelse kan endvidere kun ydes, hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3

Til ansatte, der i medfør af indgåede aftaler oppebærer tillæg som godtgørelse for overarbejde mv. kan godtgørelse kun ydes, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det overarbejde, der anses som godtgjort gennem tillægget.

Bemærkning:

Det bemærkes, at ved opgørelse af arbejdstid under tjensterejser i indlandet medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden.

Rejsetid mellem kl. 22 og kl. 8 medregnes dog ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for den ansatte.

Den tid, der er medgået til andre hverv, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4

For at godtgørelse kan ydes, skal den ansatte til sin foresatte afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dets omfang. Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst en gang årligt.

Bemærkning:

Vigtigheden af, at de muligheder for dokumentation og kontrol, som de pågældende regler og de faktiske forhold tillader, udnyttes bedst muligt, understreges. Følgende formkrav bør således i alle tilfælde være opfyldt:

- a) Godtgørelse for merarbejde kræver i alle tilfælde en skriftlig redegørelse fra den ansatte med angivelse af grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.
- b) Redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, skal attesteres af den ansattes chef, der foretager indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen og drøftelsen med den ansatte.

Stk. 5

Den enkelte kommunalbestyrelse fastsætter merarbejdets omfang. Fastsættelsen sker på grundlag af en efter forudgående drøftelse med den ansatte afgivet indstilling fra den forvaltning, hvor den ansatte gør tjeneste.

Bemærkning:

Som det fremgår, fastsætter kommunalbestyrelsen godtgørelsens omfang, det vil sige for hvilket antal timer, der ydes godtgørelse for merarbejde. Herunder kan tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste eller rejsetid under tjenesterejser i Danmark og lignende.

For forhåndsgodkendt, konstateret og attesteret merarbejde skal det af kommunalbestyrelsen fastsatte timetal lægges til grund for ydelse af godtgørelse efter stk. 6 og 7.

Stk. 6

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenestefrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50%.

Stk. 7

Sådan tjenestefrihed bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdes omfang er opgjort.

Meddelelse om tjenestefrihed gives den ansatte med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Stk. 8

Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med en timesats, der beregnes som 1/1924 af den ansattes årsløn med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent og med tillæg af 50%. Eventuel resultatløn indgår tillige, hvis resultatlønnen er udmøntet som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning.

Stk. 9

Der kan mellem kommunen/forvaltningen/institutionen og tillidsrepræsentanten træffes aftale om,

1. at udbetaling finder sted på tidligere tidspunkt end forudsat i stk. 8, eller at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt end nævnt i stk. 7, og
2. der kan mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation afholdes en årlig drøftelse af merarbejdets omfang. Konstateres der vedvarende merarbejde, kan det drøftes, hvordan dette nedbringes.

§ 26. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år

Stk. 1

Lærere, der er fyldt eller fylder 60 år, skal i sin arbejdstidsopgørelse efter anmodning herom tillægges 175 timer årligt, som læreren selv disponerer over. Anmodning skal fremsættes inden udgangen af en normperiode og får virkning fra begyndelsen af den følgende normperiode, dog tidligst fra begyndelsen af den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Stk. 2

Lærere, der tillægges timer efter stk. 1, kan ikke få overtidsbetaling. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.

Bemærkning:

Pædagogiske ledere er ikke omfattet af bestemmelsen. Ved deltidsansættelse skal der alene tildeles et forholdsmæssigt antal timer.

Stk. 3

Stk. 1-2 finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 58 år

§ 26a. Ret til nedsat arbejdstid for lærere, der er fyldt 50 år

Stk. 1

Lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 58 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang.

Stk. 2

Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3

Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.

Bemærkning:

Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret. Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Kapitel 4. Særlige vilkår for pædagogikumkandidater

§ 27. Uddannelsesplan

Stk. 1

Der skal udarbejdes en uddannelsesplan.

Bemærkning:

Uddannelsesplanen skal indeholde de elementer (faglig sidefagssupplering, praktisk og teoretisk pædagogikum samt egenundervisning), der fremgår af bekendtgørelsen. Uddannelsesplanen skal være et dynamisk planlægningsværktøj, således at der kan foretages justeringer i forhold til pædagogikumkandidatens faktiske forløb. Herudover kan der foretages ændringer begrundet i forhold,

der ikke var kendt på planlægningstidspunktet, fx ændringer som følge af skolens planlægning, antallet af større skriftlige opgaver eller lignende.

Stk. 2

Uddannelsesplanen skal udformes således, at uddannelsesstillingens elementer, tidsplan og sammensætning kan opfyldes.

Stk. 3

For pædagogikumkandidater, der gennemfører pædagogikum delt på to skoler, skal det fremgå af uddannelsesplanen, hvor de enkelte dele gennemføres.

Kapitel 5. Timelønnede

§ 28. Løn

Stk. 1

Ansatte, der er ansat til beskæftigelse i mindre end 1 måned, aflønnes pr. planlagt time. Timelønnen beregnes således:

$$\text{Timeløn} = \frac{\text{årsløn (jf. §§ 4-6)}}{1924}$$

Stk. 2

Beordret og kontrollabelt overarbejde, der strækker sig ud over 160 timer månedligt (1/12 af 1924 timer), honoreres efter merarbejdsreglerne, jf. § 25.

[O.21] *Stk. 3*

Pr. 1. april 2022: Lønnen udbetales månedsvi bagud. [O.21]

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 29. Opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den 17. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Graungaard

For
Gymnasieskolernes Lærereforening
Thomas Kepler
Marianne Brinch-Fischer

Protokollat 1 - Stillinger for pædagogisk ledelse ved Sankt Annæ Gymnasium

Protokollatet supplerer og/eller fraviger overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium.

§ 1. Dækningsområde mv.

Stk. 1

Protokollatet finder anvendelse for pædagogiske lederstillinger under rektorniveau ved Sankt Annæ Gymnasium.

Stk. 2

Besættelse af lederstillinger efter nærværende protokollat, sker efter reglerne om offentligt opslag.

§ 2. Ledelsesstruktur

Stk. 1

Ledelsesstrukturen for pædagogisk ledelse omfatter 2 stillingsgrupper. Skolen kan frit oprette og besætte stillinger i de 2 stillingsgrupper, idet indplacering i stillingsgruppe foretages af skolen ud fra en samlet vurdering af stillingens indhold og placering i organisationen.

Bemærkning:

Protokollatet begrænser ikke mulighederne for at aftale funktionstillæg for lærere, der varetager ledelsesmæssige funktioner. Vælger skolen at opretholde den eksisterende ordning, skal kravene i overenskomsten med hensyn til ledelsesmæssige ressourcer fortsat følges.

Stk. 2

En lederstilling efter nærværende protokollat kan alene oprettes, hvis stillingsindholdet i overvejende grad omfatter pædagogiske ledelsesmæssige funktioner.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønssystemet omfatter en basisløn og en tillægsdel.

Stk. 2

Basislønnen aftales efter forhandlingsreglerne nedenfor i § 6, stk. 1, inden for nedenævnte intervaller i årligt grundbeløb (31/3-2000-niveau):

Basislønsinterval:

Stillingsgruppe 1	387.021 kr. – 409.328 kr.
Stillingsgruppe 2	359.606 kr. – 378.305 kr.

§ 4. Tillæg

Ud over basislønnen efter § 3 kan der lokalt aftales midlertidige eller varige funktions- eller kvalifikationstillæg med henvisning til en stillingsindehavers konkrete funktioner og/eller personlige kvalifikationer.

§ 5. Engangsvederlag

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan fx ydes som honorering af særlig indsats, resultatløn eller merarbejde.

§ 6. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg

Stk. 1

Aftaler om varige og midlertidige tillæg efter § 4 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Stk. 2

Resultatet af forhandlingen indsendes til Gymnasieskolernes Lærerforening til godkendelse.

Stk. 3

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4

Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og Gymnasieskolernes Lærerforening.

§ 7. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen efter §§ 3 og 4 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2

Evt. merarbejde kan honoreres efter bestemmelsen i § 5.

§ 8. Lønregulering

Lønnen efter §§ 3 og 4 reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 9. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 13 af basisløn, jf. § 4, funktionstillæg efter § 5 samt kvalifikationstillæg efter § 6, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

§ 10. Overgangsordning

Stk. 1

Ved overgang til en stillingsstruktur efter nærværende protokollat, indplaceres ledende inspektør i stillingsgruppe 1 med bevarelse af hidtidig løn.

Stk. 2

Opsigelse af hvervet som øvrig inspektør i forbindelse med skolens beslutning om overgang til ny ledelsesstruktur kan – hvis det ikke, jf. overenskomstens § 11, stk. 2, sker med 4 måneders varsel til udgangen af juli – ske med det individuelle opsigelsesvarsel, jf. overenskomstens § 20.

§ 11. Fravigelse af overenskomsten

Følgende bestemmelser i overenskomsten finder ikke anvendelse:

Kapitel 2 § 3-10

Kapitel 3

Kapitel 4

Kapitel 5

§ 12. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2021 og kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 17. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Graungaard

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Thomas Kepler

Marianne Brinch-Fischer

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 løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om, jf. litra 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 litra 3 a-d nævnte.

København, den 17. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Graungaard

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Thomas Kepler

Marianne Brinch-Fischer

Protokollat 3 - Stillinger som pædagogisk faglige koordinatore ved Sankt Annæ Gymnasium

Protokollatet supplerer og/eller fraviger overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved Sankt Annæ Gymnasium.

§ 1. Dækningsområde mv.

Protokollatet finder anvendelse for stillinger som pædagogisk faglige koordinatore ved Sankt Annæ Gymnasium.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønssystemet omfatter en basisløn og en tillægsdel.

Stk. 2

Basislønnen udgør 360.900 kroner årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

§ 3. Tillæg

Ud over basislønnen efter § 2 kan der lokalt aftales midlertidige eller varige funktions- og kvalifikationstillæg med henvisning til en stillingsindehavers konkrete funktioner og/eller personlige kvalifikationer.

§ 4. Engangsvederlag

Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan fx ydes som honorering af særlig indsats, resultatløns eller merarbejde.

§ 5. Forhandlinger og aftaler om varige og midlertidige tillæg

Stk. 1

Aftaler om varige og midlertidige tillæg efter § 3 indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Stk. 2

Resultatet af forhandlingen indsendes til Gymnasieskolernes Lærerforening til godkendelse.

Stk. 3

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen.

Stk. 4

Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og Gymnasieskolernes Lærerforening.

§ 6. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen efter §§ 2 og 3, forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2

Evt. merarbejde kan honoreres efter bestemmelsen i § 4.

§ 7. Lønregulering

Lønnen efter §§ 2 og 3, reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 8. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens § 13 af basisløn, jf. § 4, funktionstillæg efter § 5 samt kvalifikationstillæg efter § 6, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

§ 9. Fravigelse af overenskomsten

Følgende bestemmelser i overenskomsten finder ikke anvendelse:

Kapitel 2 § 3-10

Kapitel 3, § 22 og §§ 24-26

Kapitel 4

Kapitel 5

§ 10. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2021 og kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København, den 17. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Graungaard

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

Thomas Kepler

Marianne Brinch-Fischer

Bilag A - Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter følgende uddannelser, jf. § 1, stk. 1:

cand.interpret.

cand.ling.merc.

cand.mag.

cand.phil.

cand.pæd.

cand.scient.

cand.stat.

cand.theol.

dr.phil.

dr.scient.

lic.phil.

lic.scient.

mag.art.

mag.scient. samt

cand.comm. med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsfag som overbygningsfag.

Bilag B - Aflønning af ansatte, der ikke opfylder uddannelseskravet i § 1, stk. 1

Aflønning af ansatte, der ikke opfylder betingelserne for ansættelse i henhold til § 1, stk. 1 i nærværende overenskomst, sker således:

1. Andre akademikere (herunder bachelorer) end de i § 1, jf. Bilag A anførte, ansættes i henhold til overenskomsten med vedkommende faglige organisation, men der ydes tillæg og overtimebetaling efter reglerne i denne overenskomst.

For ledere følges dog bestemmelserne om løn og arbejdstid i Protokollat 1.

2. Kunstpædagoger aflønnes efter løntrin 2, jf. overenskomstens § 4.
3. Akademikere, der er tjenestemand- eller tjenestemandslignende ansat – uden for gymnasieskoleområdet – efter lønramme 16/21/29/31 og 34, kan ved ansættelse som vikar i gymnasieskolen, aflønnes efter denne lønramme. Som eksempler herpå kan nævnes seminarieadjunkter/-lektorer og præster i folkekirken.

Tilsvarende gælder for studielektorer (løn-/skalatrin 49) og rektor (løn-/skalatrin 50 og 51), der læser vikartimer ved en anden skole end, hvor de har hovedstilling.

4. For andre end de i nr. 1-4 nævnte lærere, der er ansat tidsbegrænset, udgør lønnen 80% af trin 1 inklusiv egetpensionsbidraget, jf. § 4. Der skal ikke indbetales/tilbageholdes pensionsbidrag for ansatte, der aflønnes efter denne bestemmelse.

I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Bilag C - Tillæg og kompetenceudvikling

Lønsystemet på Sankt Annæ Gymnasium har bl.a. til hensigt at understøtte den løbende kvalitetsudvikling af skolen. Den forudsatte udvikling i retning af nye lærerroller og nye undervisningsformer stiller øgede krav til at lærernes faglige og personlige kvalifikationer løbende holdes ved lige og udvikles.

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte, og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

[O.21] For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for ansatte hørende under Akademikernes forhandlingsområde kan der søges om støtte til fortrinsvist kompetencegivende efter- og videreuddannelse i Den Kommunale Kompetencefond. **[O.21]**

[O.21] For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik for introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar.

Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, som hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet. **[O.21]**

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Såfremt den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

I kompetenceudviklingsplanen kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og den enkelte ansattes kompetencer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

Bilag D - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionstillæg, kan nævnes:

- Klasselærer
- Koordinator
- Edb
- Specialfunktioner
- Projekter
- Udvikling
- Sammensatte hold
- Undervisning på store hold
- Undervisning på fremmedsprog
- Undervisning på flere institutioner
- Supervision
- Samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner
- Lærerteam
- Pædagogisk koordinator
- Temadage
- Stor eksamensbelastning
- PR-formand
- Studievejledning
- Forsøg.

Der kan lokalt aftales kvalifikationstillæg på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan fx være:

- Specialuddannelse
- Efteruddannelse, der har relation til jobbet
- Erfaring
- Rekruttering og fastholdelse
- Personlige egenskaber
- Kompetenceudvikling
- Undervisningskompetence i flere fag
- Mobilitet.

Der henvises i øvrigt til Bilag C om tillæg og kompetenceudvikling.

Bilag E - "Det lokale økonomiske råderum"

Det lokale økonomiske råderum

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

Det lokale råderum

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn.

Elementerne i det lokale råderum

Navnlig følgende elementer kan påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancer og andre fraværssituationer.
8. "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.

9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tilde-linger, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommunerne som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner.

Hvis den samlede lønudvikling i kommunerne inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, ned-sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndan-nelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automa-tik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstem-melse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kom-munens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 eller i drøftelser i samar-bejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

Bilag F – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6.ferieuge m.m. (50.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja

[O.21]Bilag G – Underviserarbejdstid

Jævn arbejdsbelastning

Der skal være løbende dialog mellem leder og underviser samt godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvartal.

De godkendte timer danner grundlag for opgørelsen af det samlede timeforbrug i normperioden ved dennes afslutning, men udgør ikke en endelig stillingtagen til eventuelt merarbejde, jf. protokollat 3 i overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Leder og underviser drøfter arbejdets omfang, hvis det samlede timeforbrug i et kvartal overstiger den normale arbejdstid i gennemsnit pr. uge.

Åbenhed og transparens

Ledelsen drøfter ved normperiodens start den forventede opgaveportefølje og det deraf forventede omfang af opgaverne med den enkelte medarbejder med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Hvis opgaveporteføljen væsentligt ændres i løbet af normperioden, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder

Lederen og TR drøfter efter normperiodens udløb en samlet opgørelse af timeforbrug ud fra medarbejdernes tidsregistreringer inden for forhandlingsområdet. Drøftelsen skal give TR indsigt i det samlede timeforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningstal inden for dennes område.

De lokale parter kan ved lokal aftale vælge at fravige og/eller supplere bestemmelserne.

[O.21]