

Tid: Den [DATO], kl. [TID]

Sted: KL/Teams

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Gymnasieskolernes Lærerforenings forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Gymnasieskolernes Lærerforening og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

1. LØN

1.1 GRUNDLØNSFORBEDRINGER

Stillingsbetegnelse	Grundløn Pr. 1. april 2021	Grundløn Pr. 1. april 2022
Basisløntrin		
5	287.462	288.539

Basisløntrin er pensionsgivende, årlige og angivet i 31/3 2000-niveau.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,0958 mio. kr.

1.2 ADJUNKT/LEKTORTILLÆG

Tillægget forhøjes med 250 kr. for alle tre satser.

Tillægget på 30.300 forhøjes til 30.550 kr.

Tillægget på 39.900 forhøjes til 40.150 kr.

Tillægget på 57.800 forhøjes til 58.050 kr.

Udgift: 0,02397 mio. kr.

2. PENSION

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,15 procentpoint fra 17,51 % til til 17,66 %.

Det forhøjede pensionsbidrag omfattes af bestemmelsen om frit valg, jf. overenskomsten § 15.

Udgift: 0,0534 mio. kr.

3. LØNUDBETALING TIL TIMELØNNEDE

Med virkning fra 1. april 2022 udbetales lønnen til timelønnede månedsvi bagud, og bestemmelsen får følgende ordlyd:

”Udbetaling af løn til timelønnede sker fremadrettet månedsvi bagud.”

4. NYUDDANNEDE

I overenskomstens bilag 3 tilføjes følgende tekst:

”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.”

Tilføjelserne i overenskomstens bilag 3 kan ses af protokollens bilag **A**.

5. ARBEJSTID

Parterne har drøftet arbejdstid. Tilføjelserne kan ses i bilag **B**.

6. DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

GL og KL har aftalt opstart i Den Kommunale Kompetencefond. Der afsættes 0,1 % af organisationsmidlerne til dette formål.

Der afsættes i overensstemmelse hermed følgende midler til opstart af Den Kommunale Kompetencefond omfattende bl.a. GL:

Udgift: 0,0438 mio. kr.

7. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 0,2191 mio. kr. svarende til 0,5 % af lønsummen

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

8. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,5 %.

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

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

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2021, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

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

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

For
KL



For
GL



Lønssystemet 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.

[OK21] 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. **[OK21]**

[OK21] 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. **[OK21]**

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.

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.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse**Puljeopgørelse**

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	0,21915
Midler til anvendelse i alt:	0,21915

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring/fritvalg	0,0534
Lønforbedring trin 5	0,0958
Lønforbedring lektor/adjunkttillæg	0,0239
Varige midler til Den Kommunale Kompetencefond	0,0438
Midler anvendt i alt:	0,2169
Rest	0,0022