

Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet

KL

Lærernes Centralorganisation

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Ansættelsesform	5
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn	9
§ 8. Lønftaler for skoleledere	9
§ 9. Funktionærlov	10
§ 10. Pension	10
§ 11. Gruppeliv	12
§ 12. ATP	12
§ 13. Arbejdstid	12
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag	13
§ 15. Tjenestefrihed	13
§ 16. Udgifter ved tjenesterejser	13
§ 17. Opsigelse	14
§ 18. Tjenestemandshør	16
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	16
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	17
Protokollat 1. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	19
§ 1. Formål.....	19
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	19
Protokollat 2. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	20
Bilag 1. Vejledning om lønfastlæggelse	22
Bilag 2. Vejledende kriterier for grundløn, funktions- og kvalifikationsløn for ledende (skole)psykologer og skolepsykologer med særlige beføjelser.	24

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) ledere og mellemledere ansat som pædagogisk-administrative ledere i folkeskolen, ungdomsskolen, ved ungdomskostskoler, sprogcentre, og ved selvstændige institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne,
- b) ledere ansat i ledende pædagogisk-administrative stillinger i forvaltningen indenfor skoleområdet, hvis den pågældende er uddannet til lærer i folkeskolen,
- c) ledere og mellemledere ved vejledningscentre om valg af uddannelse og erhverv, jf. kapitel 2 i lovbekendtgørelse nr. 1301 af 4. september 2020 om kommunal indsats for unge under 25 år, der har gennemgået uddannelsen til lærer i folkeskolen,
- d) ledere og mellemledere ved vejledningscentre om valg af uddannelse og erhverv, jf. kapitel 2 i lovbekendtgørelse nr. 1301 af 4. september 2020 om kommunal indsats for unge under 25 år, som ikke har gennemgået uddannelsen til lærer men overgår umiddelbart fra ansættelse efter Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne eller Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen,
- e) mellemledere ved vejledningscentre om valg af uddannelse og erhverv, jf. kapitel 2 i lovbekendtgørelse nr. 1301 af 4. september 2020 om kommunal indsats for unge under 25 år, som ikke har gennemgået uddannelsen til lærer men overgår umiddelbart fra ansættelse efter Overenskomst for lærere m.fl. ved sprogcentre eller Overenskomst for visse professionsbachelorere i ernæring og sundhed,

Bemærkning:

For ikke læreruddannede skal overgangen til ansættelse ved vejledningscentre om valg af uddannelse og erhverv ske i umiddelbar forlængelse af den tidligere ansættelse, jf. litra d og e. Ved ”umiddelbar” forstås, at ansættelse finder sted indenfor 2 måneder efter ophøret af den tidligere stilling.

- f) (skole)konsulenter med ledelsesbeføjelser,
- g) ledende (skole)psykologer og
- h) skolepsykologer med særlige beføjelser,

som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. på selvejende institutioner, 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.

Hvis ikke andet er udtrykkeligt er anført, omfatter stillingsbetegnelsen ledere og mellemledere overenskomstens ansatte i henhold til § 1, stk. 1, litra a-e.

Overenskomsten dækker bl.a. stillinger som

- ledende skoleinspektør
- skoleleder (skoleinspektør/forstander)
- viceskoleinspektør/-forstander
- afdelingsleder

i folkeskolen, ungdomsskolen, sprogcentre og ved selvstændige institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne.

Det forudsættes, at ansættelsesmyndigheden har truffet beslutning om, at de pågældende har ledelsesmæssige beføjelser.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for arbejdstilrettelæggelse og ressourcefordeling og lignende.

Ledere i folkeskolen og specialundervisningen for voksne, der er omfattet af denne aftale, skal have undervisningskompetence inden for undervisningsområdet og har ret til at undervise. Det forudsættes, at ledere og mellemledere omfattet af denne overenskomst opfylder de uddannelseskrav, der stilles i henhold til relevant lovgivning.

Ved Institut for Blinde og Svagsynede i Københavns Kommune gælder overenskomsten kun for afdelingsledere.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Personer, der ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster eller aftaler.
2. Ledere og mellemledere ved vejledningscentre om valg af uddannelse og erhverv, som er omfattet af anden aftale eller overenskomst og som ikke er omfattet af stk. 1.
3. Personer, der ansættes som ledere af skolefritidsordninger.
4. Tjenestemænd og reglementsansatte.
5. Pensionerede tjenestemænd fra
 - a) Staten, folkeskolen og folkekirken.
 - b) Kommuner.
 - c) Amter og regioner.
 - d) Statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder.
6. Tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge.
7. Ledere, der får egenpension eller pension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

Bemærkning:

Ad stk. 2, nr. 4, 5 og 6: Såfremt der ansættes personer, der oppebærer helt eller delvis arbejdsgiverbetalt pension, rådighedsløn eller ventepenge, aftales ansættelsesvilkårene mellem ansættelsesmyndigheden og Lærernes Centralorganisation.

Ad stk. 2, nr. 7: Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomsten.

§ 2. Ansættelsesform

Stk. 1

Skoleledere (skoleinspektører/forstandere) ansættes på

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår eller
3. kontraktvilkår

efter ansættelsesmyndighedens beslutning.

Bemærkning:

Ledere af sprogcentre er ikke omfattet af stk. 1.

For ledere på tjenestemandsvilkår henvises til § 32 i tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområder (21.01).

For ansættelse på åremål henvises til Rammeaftale om åremålsansættelse (04.50).

For ansættelse på kontraktvilkår henvises til Rammeaftale om kontraktansættelse for chefer (30.02). Skoleledere (skoleinspektører/forstandere) følger rammeaftalens bestemmelser vedr. øvrige chefer.

Forhandling om vilkårene for åremåls-/kontraktansættelse sker med Lærernes Centralorganisation.

Tjenestemænd ”i den lukkede gruppe” bevarer i hidtidigt omfang retten til fortsat tjenestemandsansættelse i ”den lukkede gruppe”, hvis der ikke opnås enighed om vilkårene for åremålsansættelse eller kontraktansættelse.

Ansættelse af skoleledere (skoleinspektører/forstandere) i folkeskolen, ungdomsskolen, specialundervisningen for voksne og ved centre om valg af uddannelse og erhverv på overenskomstvilkår forudsætter indgåelse af aftale mellem ansættelsesmyndigheden og Lærernes Centralorganisation.

Stk. 2

Andre ledere ansættes på overenskomstvilkår.

Bemærkning:

Andre ledere kan ansættes på åremål eller som tjenestemænd efter ansættelsesmyndighedens beslutning.

Tjenestemænd, ”i den lukkede gruppe” bevarer i hidtidigt omfang retten til fortsat tjenestemandsansættelse i ”den lukkede gruppe”, hvis der ikke opnås enighed om vilkårene for åremålsansættelse eller overenskomstansættelse.

Stk. 3

Ved skoler/institutioner, hvor skolelederen (skoleinspektør/forstander) er indplaceret på grundløn lig med løntrin 48, 49 eller 50, oprettes en mellemliderstilling på minimum

løntrin 46 + 13.500 årligt grundbeløb (31/3 2000 niveau) [O.21] pr. 1. april 2022 på minimum løntrin 46 + 15.700 årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau). [O.21]

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder ikke ved centre om valg af uddannelse og erhverv, jf. § 1, stk. 1, litra c - e.

Parterne er enige om, at det på store skoler/institutioner vil være hensigtsmæssigt med et egentligt ledelsesteam, således at der på skolen er en skoleleder og en eller flere mellemledere.

Det er skolelederens (skoleinspektør/forstander) lokalt aftalte grundløn pr. 1. april 2009 eller senere og ikke den samlede løn, der er afgørende for, om der skal ansættes en mellemleder.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4.
2. Funktionsløn, jf. § 5.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6.
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Ledere og mellemledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03).
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

Ledere og mellemledere er som udgangspunkt ansat på fuld tid.

Bemærkning:

Såfremt en leder bevilges nedsat arbejdstid beregnes lønnen som en forholds- mæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

I ungdomsskolen kan der oprettes en stilling som ungdomsskoleleder på deltid under hensyn til skolens størrelse.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedvis bagud.

Bemærkning:

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

Stk. 6

Ledere og mellemledere får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensionsbidrag. Følgende skal stå på specificationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

Stk. 7

Ledere og mellemledere har ret til at give forskrivning på løn mv. i henhold til reglerne i Undervisningsministeriets bekendtgørelse af 25. maj 1959, som ændret 3. november 1977. For ledere og mellemledere i Københavns Kommune gælder reglerne for tjenestemænd ansat i Københavns Kommune.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

[O.21] For ledere og mellemledere gælder følgende grundlønninger:

Grundløn	Grundløn pr. 1. april 2022
Løntrin 46 + 13.500 kr.	Løntrin 46 + 15.700 kr.
Løntrin 48 + 3.000 kr.	Løntrin 48 + 5.200 kr.
Løntrin 49 + 3.000 kr., eller	Løntrin 49 + 5.200 kr. eller
Løntrin 50 + 3.000 kr.	Løntrin 50 + 5.200 kr. [O.21]

Tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

Bemærkning:

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Der henvises til bilag 1, Vejledning om lønfastlæggelse. For skolepsykologer med særlige beføjelser og ledende (skole)psykologer henvises til bilag 2. Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2009, er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.

[O.21] *Stk. 3*

Grundlønsforhøjelsen 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. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de 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

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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 leders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Til ledende (skole)psykologer og skolepsykologer med særlige beføjelser, der har opnået autorisation, ydes et tillæg på 34.900 kr.

Bemærkning:

Autorisation meddeles af Psykolognævnet i henhold til lovbekendtgørelse nr. 52 af 24. januar 2018.

Lønseddeltekst: Autorisationstillæg

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, med mindre 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

Stk. 1

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

Stk. 2

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

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. Lønftaler for skoleledere

Stk. 1

For skoleledere (skoleinspektører/forstandere) fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af LC Lederforum.

Stk. 2

Forslag til aflønning, udover lønnen i stk. 1, drøftes mellem ansættelsesmyndigheden og skolelederen (skoleinspektør/forstander).

Forslag sendes til den lokale afdeling af LC Lederforum i form af udkast til aftale.

Hvis den lokale afdeling af LC Lederforum ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. Organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Skolelederen (skoleinspektør/forstander) kan under drøftelsen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af den lokale afdeling af LC Lederforum. Forhandlinger vedrørende grupper af skoleledere føres med den lokale afdeling af LC Lederforum.

Tillidsrepræsentanten for skoleledere kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Forhandlings- og aftaleretten udøves af den lokale afdeling af LC Lederforum. En fortegnelse over de lokale afdelinger af LC Lederforum kan findes på hjemmesiden www.LC-Lederforum.org.

§ 9. Funktionærlov

For ledere og mellemledere gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17 Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.

Bemærkning:

Ledere og mellemledere, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ledere og mellemledere 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

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Lærernes Pension A/S med virkning fra ansættelsen, jf. dog stk. 6-7.

Stk. 2

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

Stk. 3

Til ledere og mellemledere i ”93-gruppen” gennemføres, som en personlig ordning en varig forhøjelse af pensionsprocenten med 2,5 procentpoint, hvorefter det samlede pensionsbidrag udgør 19,8 %, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Bemærkning:

Ledere og mellemledere omfattet af 93-gruppen har modtaget et ”93-gruppebevis”. Beviset fungerer som dokumentation for den enkelte ansattes 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 den ansatte har opfyldt dokumentationskravet overfor arbejdsgiver.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 2, og § 6, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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, Turborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, månedsvis samtidig med lønudbetalingen, jf. dog stk. 6-7.

Bemærkning:

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

Stk. 6

For de overenskomstansatte ledere og mellemledere, der ved ansættelsen 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 håndarbejds-skoler (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. 1-3 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.

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 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:

- 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 mv.

Stk. 10

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegøtgørelse af denne løndel.
- b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.

c) Denne løndel indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

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.

§ 11. Gruppeliv

Ledere og mellemledere, ansat efter denne overenskomst, er omfattet af 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. Arbejdstid

Stk. 1

Ledere og mellemledere er ansat uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

Aftalen om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder, se § 19, nr. 16.

I Københavns Kommune gælder arbejdstidsreglerne for de i kommunen ansatte tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Afdelingsledere i Københavns Kommune, der har de daglige ledelsesfunktioner på skolebiblioteket er ikke omfattet. Disse afdelingsledere er – hvis ikke andet er aftalt – omfattet af arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne.

Stk. 2

For ledere og mellemledere i folkeskolen, ungdomsskolen og institutioner med specialundervisning for voksne kan ansættelsesmyndigheden, bortset fra Københavns Kommune, fastsætte tiden til andre opgaver end ledelsesopgaver til den enkelte skole/institutions ledelsesteam. Denne kan maksimalt udgøre 2/3 af lederens samlede arbejdstid.

Stk. 3

Fordelingen af arbejdsopgaverne i ledelsesteamet foretages af lederne på den enkelte skole/institution, dog således at ingen leder har andre opgaver end ledelsesopgaver i mere end 2/3 af den enkelte leders samlede arbejdstid.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan disponere over lederens og mellemlederens samlede arbejdstid i overensstemmelse med stk. 2 og 3, stillingens indhold og karakter samt under hensyntagen til de opgaver, der bl.a. fastlægges af lovgivning og ansættelsesmyndigheden.

For ungdomsskolen kan der i arbejdstiden som hidtil indgå arbejdsopgaver i såvel ungdomsskolen og folkeskolen.

Stk. 4

Ledere ved sprogcentre, der er tillagt mere end 30 % af arbejdstiden til undervisning, er omfattet af Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne, bortset fra §§ 2-4.

Bemærkning:

Der er ikke med ovennævnte bestemmelse truffet beslutning om anvendelse af dele af den samlede arbejdstid til bestemte formål. En fastsat undervisningsforpligtelse kan opfyldes som gennemsnit over flere år.

§ 14. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

Hvis lederen/mellemlideren 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

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejds- og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 15. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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 ansættelsesmyndigheden, i de tilfælde hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførelse af disse beløb til pensionsordningen.

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

§ 16. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 17. 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 varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 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/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt til Lærernes Centralorganisation, CVR-nr: 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.

Bemærkning:

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 leder eller mellemlider afskediges. Fristen forlænges med evt. søgnehelldage i perioden.

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 søgnehelldage.

Stk. 5

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

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes Lærernes Centralorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 9

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 faglige voldgifter, kapitel 2.

Stk. 10

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 ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 11

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.

§ 18. Tjenestemandshør

Lederen/mellemlideren har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Forhørslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnsager.

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1.

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder (numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.):

1. Ansættelsesbreve (04.11)

Bemærkning:

Ansættelsesområdet er kommunen.

2. Lønninger (04.30)
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
7. Åremålsansættelse (04.50)
8. Supplerende pension (23.10)
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
16. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
18. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
19. Ferie (05.12)

- 20. 6. ferieuge m.m. (05.11)
- 21. Barsel mv. (05.13) og Barselsudligning (05.14)
- 22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
- 23. Seniorpolitik (05.21)
- 25. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)
- 26. Kompetenceudvikling (05.31)

Bemærkning:

Ledere og mellemledere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 1.

- 27. Socialt kapitel (05.41)
- 28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
- 29. Retstvistaftalen (05.61)
- 30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
- 31. SU og tillidsrepræsentanter (05.80)
- 32. MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
- 33. Aftale om trivsel og sundhed (05.35)
- 34. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)

Derudover gælder Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder (23.06)

Stk. 2.

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15%

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

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2021.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 6. juli 2021

For

KL

Michael Ziegler

Martin H. Larsen

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 1. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. Formål

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

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

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 6. juli 2021

For

KL

Michael Ziegler

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

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, helbredsundersøgelse, 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 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. nr. 3, litra a-d, i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i nr. 3, litra a-d, nævnte.

København, den 6. juli 2021

For

KL

Michael Ziegler

Martin H. Larsen

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Bilag 1. Vejledning om lønfastlæggelse

I kommunerne foregår der løbende omstruktureringer og organisationsændringer med henblik på at foretage tilpasninger af strukturen til de lokale behov.

Overenskomstens parter er enige om, at indholdet af lederstillinger ofte er forskelligt fra ansættelsesmyndighed til ansættelsesmyndighed, hvorfor der lokalt ofte anvendes forskellige stillingsbetegnelser. Stillingsbetegnelserne fra tidligere overenskomster er derfor ikke er gentaget i nærværende overenskomst. Overenskomstens dækningsområde er ikke ændret som følge af den ændrede beskrivelse heraf.

Da stillingsindholdet er forskelligt i kommunerne vil dette skulle tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder.

Overordnet skal der ved grundlønssættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i ansættelsesmyndigheden.

Grundlønindplaceringen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og organisationens lokale repræsentant og afspejler det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a.:

- Faglig pædagogisk ledelse
- Administrativ ledelse
- Personaleledelse
- Strategisk ledelse.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn samt indplacering på højere løntrin, tillæg og aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

Vejledning om indplacering på grundløn

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen

Øverste niveau

- Refererer direkte til forvaltning/politisk niveau
- Har overordnet økonomisk ansvar
- Har tværgående ledelsesmæssige opgaver i forhold til hele eller dele af skolevæsenet
- Har det overordnede pædagogiske og administrative ansvar
- Har den faglige pædagogiske og personalemæssige ledelse af en geografisk enhed
- Ansætter og afskediger personale samt har øvrig personaleadministration og/eller
- Er den ansvarlige leder i forhold til folkeskoleloven.

Mellemste niveau

- Referer direkte til leder på øverste niveau
- Har souscheffunktion i forhold til leder på øverste niveau

- Har ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer og/eller
- Har faglig pædagogisk og personalemæssig ledelse af en afdeling

Laveste niveau

- Har konkrete pædagogiske og administrative ledelsesopgaver i forhold til dele af skolens/institutionens virksomhed
- Har tværgående konsulentopgaver i organisationen og/eller
- Souschef Funktion til leder på mellemste niveau.

Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der er også her tale om eksempler, hvor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af funktionsløn og kvalifikationsløn.

Funktionsløn

- Organisatorisk placering
- Skolens/institutionens størrelse og sammensætning – eksempelvis antallet af elever, ansatte, faggrupper, fælles ledelse, distriktsledelse, overbygning, 10. klasse
- Geografi – antal institutioner, afstande mellem institutioner, fysiske rammer, niveau for det fysiske arbejdsmiljø
- Komplexitet i skolens/institutionens virksomhed – omfanget af specialklassetilbud og andre specialforanstaltninger, antal tosprogede elever, omfanget af pasningstilbud, omfanget af boafdelinger, grad af social belastning
- Opgaver i forhold til personer, institutioner eller myndigheder uden for skolen/institutionen
- Aktiviteter i forhold til lokalsamfundet
- International virksomhed
- Udviklings- og projektarbejder
- Grad af decentralisering mv. – administrationens størrelse, kontraktstyring, lønsumsstyring mv.
- Tværgående og koordinerende funktioner.

Kvalifikationsløn

- Relevante kurser, efter- og videreuddannelse af betydning for opgavevaretagelsen, grundkursus i skoleledelse, diplomuddannelse, masteruddannelse
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Ledelseserfaring
- Øvrige personlige kvalifikationer – kommunikative, strategiske, analytiske.

Herudover kan der ved fastlæggelse af evt. resultatløn lægges vægt på eksempelvis kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen, ligesom der kan suppleres med særlige fastholdelses- eller rekrutteringstillæg.

Bilag 2. Vejledende kriterier for grundløn, funktions- og kvalifikationsløn for ledende (skole)psykologer og skolepsykologer med særlige beføjelser.

Overenskomstens parter er enige om, at der ved fastsættelse af grundløn og funktionsløn bl.a. kan inddrages det indledende afsnit i bilag 1. Derudover vil nedenstående elementer kunne indgå i forbindelse med lønfastsættelsen af funktions- og kvalifikationsløn for ledende skolepsykologer og skolepsykologer med særlige beføjelser:

A. Ledende (skole)psykologer:

Ledende skolepsykologer er generelt omfattet af bilag 1, med de nødvendige tilpasninger i forhold til de særlige ledelsesmæssige forhold der er for ledende skolepsykologer.

B. Skolepsykologer med særlige beføjelser:

Tillægges en stilling som skolepsykolog særlige beføjelser eller arbejdsopgaver af overordnet koordinerende karakter i forhold til PPR's faglige ledelse, er parterne enige om, at stillingen aflønnes efter lederoverenskomsten og bestemmelserne om lokal løndannelse.

De særlige beføjelser eller arbejdsopgaver kan bl.a. omfatte:

- Ansvar for den overordnede prioritering, visitering og evaluering af specialundervisningstimerne/specialpædagogiske bistand til småbørn.
- Ansvar for den overordnede tilrettelæggelse og koordinering af PPR's behandling af børn og unge med særlige behov.
- Koordinerende ansvar for supervision og konsultativ bistand til internt og eksternt personale samt forældre.
- Ansvar for kvalitetskontrol og planlægning i forhold til vurderinger, undersøgelser og behandlingsopgaver (i PPR og/eller i socialt regi ved enheder, der dækker flere forvaltningsområder).