

Overenskomst for ledere i ungdomsskolen

KL

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Ansættelsesform	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn.....	7
§ 8. Lønftaler	8
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Pension	8
§ 11. Gruppeliv	10
§ 12. ATP	11
§ 13. Arbejdstid.....	11
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 15. Tjenestefrihed	12
§ 16. Udgifter ved tjenesterejser	12
§ 17. Opsigelse	12
§ 18. Tjenestemandshør.....	14
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	14
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	16
Protokollat 1. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	17
§ 1. Formål.....	17
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	17
Protokollat 2. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	18
Bilag 1 - Vejledning om lønfastlæggelse	20

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ledere og mellemledere ansat som pædagogisk-administrative ledere i ungdomsskolen

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

og som er medlemmer af LU – Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

Bemærkning:

Overenskomsten dækker bl.a. stillinger i ungdomsskolen som:

- Ungdomsskoleinspektører/-ledere
- Deltidsbeskæftigede ungdomsskoleledere
- Viceungdomsskoleinspektører
- Afdelingsledere/souschefer

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 o. lign.

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

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. kap. 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.

Ansatte i administrative stillinger og ledere af ungdomsskolens klubvirksomhed, der er dækket af andre overenskomster/aftaler er ikke omfattet af overenskomsten.

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst ansættes til varetagelse af pædagogiske og administrative ledelsesopgaver i ungdomsskolen og andre opgaver i tilknytning til ungdomsskolen.

Personerne kan endvidere varetage:

1. Undervisning i ungdomsskolen,
2. undervisning i folkeskolen,
3. anden kommunal undervisning samt
4. andre arbejdsopgaver, som overenskomstens parter er enige om.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

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

§ 2. Ansættelsesform

Stk. 1

Ungdomsskoleledere (inspektører) ansættes på

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår eller
3. kontraktvilkår

efter ansættelsesmyndighedens beslutning.

Bemærkning:

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). Ungdomsskoleledere følger rammeaftalens bestemmelser vedr. øvrige chefer.

Forhandling om vilkårene for åremåls-/kontraktansættelse sker med LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

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

Ansættelse af ungdomsskoleinspektører/-ledere på overenskomstvilkår forudsætter indgåelse af aftale mellem ansættelsesmyndigheden og LU -Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

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.

Den 1. april 2015 bortfaldt stillingskategorien ”pædagogisk medhjælp”. Medarbejdere, som den 31. marts 2015 var ansat i en stilling som pædagogisk medhjælp, opretholder som en personlig ordning deres hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, så længe pågældende er ansat i samme stilling.

Stk. 3

Ved ungdomsskoler, hvor ungdomsskolelederen er indplaceret på grundlønstrin 48 + 3.000 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022 grundlønstrin 48 + 5.200 kr.) [O.21] eller 49 + 3.000 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022 grundlønstrin 49 + 5.200 kr.) [O.21] oprettes en mellemlønstilling på minimum grundlønstrin 46 + 13.500 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022 grundlønstrin 46 + 15.700 kr.) [O.21].

Bemærkning:

Under hensyntagen til ungdomsskolens størrelse er parterne enige om, at det kan være hensigtsmæssigt med et egentligt ledelsesteam bestående af en ungdomsskoleleder og en eller flere mellemledere.

Det er ungdomsskolelederens lokalt aftalte grundløn pr. 1. april 2009 eller senere og ikke den samlede løn, der er afgørende for, om der skal ansættes en mellemlønstilling.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte efter denne overenskomst følger nedenstående aftale indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation:

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

Stk. 3

Ledere og mellemledere er som udgangspunkt ansat på fuld tid.

Bemærkning:

Såfremt en leder bevilliges nedsat arbejdstid beregnes lønnen som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede. Der kan oprettes en stilling som ungdomsskoleleder på deltid under hensyn til skolens størrelse, jf. § 11 i lov om ungdomsskoler.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

§ 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 pr. 1. april 2019	Grundløn pr. 1. april 2022
Løntrin 46 + 13.500 kr.	Løntrin 46 + 15.700kr.
Løntrin 48 + 3.000 kr.	Løntrin 48 + 5.200 kr.
Løntrin 49 + 3.000 kr.	Løntrin 49 + 5.200 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn [O.21]

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

[O.21] *Stk. 3*

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt 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]

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. 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.

§ 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 på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

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

Kvalifikationsløn aftales lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. 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

Stk. 1

For ungdomsskoleledere og mellemledere fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale kreds af LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

Stk. 2

Forslag til aflønning, ud over lønnen i stk. 1, drøftes mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte leder.

Forslag sendes til den lokale kreds af LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere med udkast til aftale.

Hvis den lokale kreds af LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig, og organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Ungdomsskolelederen/mellemlederen kan under drøftelsen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af den lokale kreds af LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

Forhandlings- og aftaleretten udøves af den lokale kreds af LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere. En oversigt over de lokale kredse af LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere kan findes på hjemmesiden www.lus.dk under kredsformænd.

§ 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 for ledere og mellemledere med virkning fra ansættelsen, jf. dog stk. 6-7.

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, folkeskolen og folkekirken, kommuner, amter og regioner samt statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension og andre, der får udbetalt egenpension, pension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

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

Stk. 4

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 2, og § 6, stk. 2.

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, Tørborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

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 efter overenskomsten er optaget som medlemmer af Pensionsordningen for lærere i fri- og efterskolen (tidligere Efterlønskassen), Pensionskassen af 1925 for private eksamensskoler (tidligere Pensionskassen af 1925) eller Pensionsordningen for højskoler, landbrugsskoler og håndarbejdsskoler (tidligere Højskolekassen), og som med hjemmel i disses vedtægter ønsker at fortsætte den pensionsmæssige tilknytning til de nævnte pensionskasser,

indbetales pensionsbidrag i henhold til stk. 1 og 2 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, der ansættes efter denne overenskomst med tjenestefrihed, indbetales pensionsbidrag til staten (FL § 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. 1 og 2.

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:

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

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 ungdomsskoleledere og mellemledere, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontakt beløb, medmindre den pågældende ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn 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- eller 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 efter denne overenskomst er omfattet af Aftale om gruppeliv etableret i Forenede Gruppeliv for medlemmer af LU – Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

Bemærkning:

Aftalen har nr. 98414 hos Forenende 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.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte tiden til andre opgaver end ledelsesopgaver til den enkelte skoles ledelsesteam. Denne kan maksimalt udgøre 2/3 af lederens samlede arbejdstid.

Stk. 3

Fordelingen af arbejdsopgaverne i ledelsesteamet foretages af lederne på den enkelte ungdomsskole, 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. I arbejdstiden kan som hidtil indgå arbejdsopgaver i både ungdomsskolen og folkeskolen.

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

Hvis lederen/mellemlederen 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.

§ 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 ledig stilling 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 LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere skal man anmode om, at kommunerne, 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 protokollat om generelle ansættelsesvilkår, jf. § 19, nr. 22.

§ 16. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder 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 opsigelsesvarsel (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 LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere ved dennes eventuelle inddrages i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere 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 LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere herom i forbindelse med underretningen.

Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

Bemærkning:

Underretningen til LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere sker digitalt til CVR- nummer 83869518.

Underretningen til LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere fortsat skal gives adgang til at udtale sig indenfor en frist på 3 uger (for prøveansatte dog 2 uger) forinden en månedslønnet leder afskediges. Fristen forlænges med evt. sønehelligdage i perioden.

I forbindelse med vikarers og andre midlertidig ansattes fratræden ved udgangen af en aftalt ansættelsesperiode er det ikke fornødent at høre LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere.

Stk. 4

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere 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. 4 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. 4 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle sønehelligdage.

Stk. 5

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. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, 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.

Stk. 7

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere 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. 7 nævnte meddelelse.

Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 8. Et sådant krav skal fremsættes overfor 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 LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter 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 Generelle ansættelsesvilkår

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

1. Ansættelsesbreve (04.11)

Bemærkning:

Ansættelsesområdet er ansættelsesmyndigheden.

2. Lønninger (04.30)
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
4. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
7. Åremålsansættelse (04.50)
8. Supplerende pension (23.10)
9. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
10. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
11. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
12. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
13. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
14. Ferie (05.12)
15. Ferieuge m.m. (05.11)
16. Barsel m.v. (05.13) og Barselsudligning (05.14)
17. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
18. Seniorpolitik (05.21)
19. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)
20. Kompetenceudvikling (05.31)

Bemærkning:

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

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

Stk. 2 Særlig feriegodtgørelse

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

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 20. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 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 til den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

København, den 23. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere

Per Nielsen

Bo M. Dyregaard

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 og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens 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 e.l.

København, den 23. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere

Per Nielsen

Bo M. Dyregaard

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 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 opsiges 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 23. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

LU - Landsforeningen af Ungdomsskoleledere

Per Nielsen

Bo M. Dyregaard

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 kommune til kommune, hvorfor der lokalt ofte anvendes forskellige stillingsbetegnelser. Stillingsbetegnelserne fra tidligere overenskomster er derfor ikke 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.

Grundlønssindplaceringen 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 ungdomsskoleloven.

Mellemste niveau

- Referer direkte til leder på øverste niveau
- Har souschef Funktion 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 virksomhed
- Har tværgående konsulentopgaver i organisationen og/eller
- Souschef Funktion.

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, klubvirksomhed, heltidsundervisning og aktiviteter i tilknytning til ansættelsesmyndighedens samlede ungdomspolitik, herunder eksempelvis SSP-arbejde, gademedarbejderopgaver, bo- og opholdssteder og ungeråd.
- Geografi – antal afdelinger, afstande mellem afdelinger, fysiske rammer, niveau for det fysiske arbejdsmiljø.
- Komplexitet i skolens virksomhed – omfanget af specialklassetilbud, andre specialforanstaltninger, antal tosprogede elever, grad af social belastning, aften- og weekendarbejde.
- Opgaver i forhold til personer, institutioner eller myndigheder uden for skolen.
- 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, 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.