

**Forhånds- og procedureaftale
Indgået mellem
Helsingør Lærerforening
og
Helsingør Kommune
Center for Dagtilbud, Skoler, Idræt og Fritid
Center for Kultur, Erhverv, Politik og Organisation**

December½½ 2021

Indledning

Helsingør kommune og Helsingør Lærerforening har indgået denne aftale om lokale løndannelse.

Parterne er enige om,

- At den lokale løndannelse skal understøtte udviklingen af såvel den enkelte skole som det samlede skolevæsen i Helsingør Kommune
- At denne aftale følger intentionerne i kommunens såvel som lærerforeningens lønpolitik, som er vedtaget på foreningens generalforsamling.
- At Helsingør kommune skal kunne matche lønniveauet i omegnskommunerne på den samlede lønsammensætning.

Den lokale løndannelse skal

- understøtte skolens drift og udvikling og være med til at skolen når sine mål
- være motivationsfremmende, så den understøtter ønsket om at være en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere
- udmøntes så lønnen understøtter mulighederne for et godt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed
- bidrager til et bredt kendskab til lønnens sammensætning
- sikre, at lønnen fastsættes individuelt, og at kriterierne for tildeling af lønmidler er klare og objektivt begrundet

Parterne er enige om, at der skal være klare og objektive rammer for tildelingen af løn, herunder den individuelt fastsatte funktions- og kvalifikationsløn (jf. ovenstående).

Parterne ønsker høj kvalitet i undervisningen, og at planlagt undervisning varetages af fastansatte læreruddannede lærere fremfor af løse vikarer og korttidsansatte medarbejdere uden læreruddannelse.

§1 Hjemmel, formål og baggrund

Denne aftale er indgået med hjemmel i og respekt for overenskomsterne mellem LC og KL / Forhandlingsfællesskabet og KL.

Aftalen afløser Forhåndsaf tale indgået mellem Helsingør Kommune og Helsingør Lærerforening vedr. funktionsløn og kvalifikationsløn for lærere m.fl. af 1. april 2015, Aftale om lokalløn indgået 07.05.2019 og Aftale om procedure vedrørende lokal løndannelse for lærere m.fl. i Helsingør Kommune mellem Helsingør Lærerforening og Helsingør Kommune indgået 1. august 2019.

Aftalen har til formål at sikre at lønforhandlinger mellem parterne sker på en så gennemsigtig og velstruktureret måde som muligt.

§2 Dækningsområde

Aftalen gælder for børnehaveklasseledere, lærere, skolepsykologer og skolekonsulenter ansat efter overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen indgået mellem Kommunernes Landsforening og Lærernes Centralorganisation med tjenestested inden for Center for Dagtilbud, Skoler Fritid og Idræt og Center for Børn, Unge og Familiers område.

Undtagelser

Undtaget fra forhåndsftalen er lærere/overlærere, børnehaveklasseledere, skolekonsulenter m.v., der er ansat og aflønnet efter personlige ordninger, jf. protokollat 2 til overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen.

Det forudsættes, at tillægsniveauerne for disse medarbejdere afpasses i de lokale forhandlinger, således at der tages hensyn til, at eventuel funktions- og/eller kvalifikationsløn ikke lægges oveni en grundløn, men lægges oven i et anciennitetsforløb.

Undtaget fra forhåndsftalen er endvidere ansatte omfattet af protokollat 3 til overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen.

Undtaget fra forhåndsftalen er endvidere konsulentansatte.

Kap 1. Forhåndsftale vedr. lokal fastsættelse af funktions- og kvalifikationsløn

§ 3 Funktionsløn

Stk. 1

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

Alle lokalt aftalte tillæg og trin ydes afhængigt af beskæftigelsesgraden, medmindre andet aftales.

Funktionsløn aftales som udgangspunkt med start den 1. august og ydes når funktionen er tildelt.

Alle tillæg er opgivet i 31.3.2000-niveau.

Stk.2

Parterne er enige om følgende lokale tillæg:

- a) Klasselærertillæg udgør 3.600 kr. og ydes uafhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillægget kan deles mellem flere.

- b) 17-06 tillægget udgør 1.000 kr. og omfatter udelukkende arbejdstid i tidsrummet 17-06 på hverdage.

Tillæg ydes i forhold til fuld tid.

Ved en beskæftigelsesgrad under 50% ydes tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

- c) Helsingørtillægget udgør 4.000 kr. og omfatter:
- Fleksibilitet – forstået som villighed til opgaverotation, hvor medarbejderen er villig til at gå ind i nye opgaver og grundlæggende har en fleksibel tilgang til sit arbejde.
 - Pædagogisk udvikling i kommunen og lokale fællesindsatser
 - Fællestillægget gives for igennem kollegialt samarbejde at sikre og kvalificere folkeskolens kerneydelse, undervisningen.

Tillæg ydes i forhold til fuld tid.

Ved en beskæftigelsesgrad under 50% ydes tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 2

Parterne er enige om, at lærere ved L klasserne ydes et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 26.000, og derfor ikke ydes tillæg efter overenskomstens § 5, stk. 8.

Stk. 3. Centrale løndele, men med decentral prisfastsættelse

I henhold til overenskomsten § 5, stk. 12 er der aftalt følgende funktionsløn for lærere og børnehaveklasseledere med flere/skiftende arbejdssteder.

For undervisning på 2 afdelinger ydes et årligt tillæg på 2.400kr.

For undervisning på 3 afdelinger ydes et årligt tillæg på 3.200kr.

For undervisning på 4 eller flere afdelinger ydes et årligt tillæg på 4.000kr.

Tillæg ydes i forhold til fuld tid.

I forhold til tillæggets anvendelse henvises i øvrigt til bemærkningen til overenskomstens § 5, stk. 12.

Stk.4 Centrale løndele, men med decentral prisfastsættelse

- a) For hvervet som tillidsrepræsentant ydes et årligt tillæg på 5.600 kr. (31.3.2000-niveau). Såfremt hvervet som tillidsrepræsentant ophører, bortfalder tillægget uden yderligere varsel. Helsingør Lærerforening er forpligtet til hurtigst muligt at meddele Personaleafdelingen, når en tillidsrepræsentant ophører.

- b) Tillægget ydes ikke til suppleanter, medmindre suppleanten som følge af tillidsrepræsentantens længerevarende fravær varetager de væsentligste opgaver som tillidsrepræsentant. Længerevarende fravær defineres som værende af minimum 1 måneds varighed begrundet i sygdom, orlov eller ophør.
- c) For valgte kredsstyrelsesmedlemmer, der er valgt som TR, udbetales tillægget i forhold til 37/37.

§ 4 Kvalifikationsløn

Stk. 1

Parterne er enige om, at der skal ligge klare objektive kriterier til grund for den lokale løndannelse, herunder kvalifikationsløn. Objektive kriterier skal sikre en ensartethed i kommunen i udmøntningen af kvalifikationslønnde. Parterne er enige om følgende objektive kriterier:

Lærere og børnehaveklasseledere, der har:

- Specialviden med særlig betydning for skolens arbejde (yderligere linjefag, relevant uddannelse og/eller erfaring)
- Har anden erhvervserfaring af betydning for opgaveløsningen
- Besidder særlige pædagogisk eller faglige viden
- Et blik for at den opgave man løser, er en del af noget større, og som gør den enkelt i stand til at løse opgaver ud over det forventelige
- Udviser en helt ekstraordinær fleksibilitet, som gør den enkelte i stand til at løse opgaver ud over det forventelige

kan ydes kvalifikationsløn i overensstemmelse med ovennævnte kriterier efter forhandling mellem parterne.

Personligt erhvervet K-løn fra tidligere ansættelse under LC-overenskomst følger som udgangspunkt med ved nyansættelser.

Kvalifikationsløn aftales lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn er pensionsgivende og ydes som tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Alle tillæg og trin ydes i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet aftales.

Alle tillæg er opgivet i 31.3.2000-niveau.

Stk. 2 - Lærere med særlige kvalifikationer

I henhold til overenskomstens §6 stk.3 er det aftalt, at der ydes kvalifikationsløn:
 Efter 4 års sammenlagt beskæftigelse i folkeskolen 1 trin

Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse i folkeskolen 1 trin
 Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse i folkeskolen 1 trin

Ved beskæftigelse som lærer med særlige kvalifikationer i folkeskolen uden for Helsingør Kommune skal nærmeste leder gøre medarbejderen opmærksom på at fremsende dokumentation herfor inden 3 måneder. I tilfælde hvor dokumentation fremsendes mere end tre måneder efter tiltræden, udløses trinstigning tidligst måneden efter modtagelsen af dokumentation. I tilfælde af at dokumentationen er afleveret til skolen inden for fristen, men ikke er videresendt anses dokumentationen for rettidig modtaget.

Stk. 3 - Børnehaveklasseledere og lærere som består pædagogiske diplomuddannelser

- a) For lærere og børnehaveklasseledere, der har gennemgået og bestået de før 1.8.2002 eksisterende Pædagogiske Diplomuddannelser, ydes et årligt tillæg på 8.000 kr.
- b) For lærere og børnehaveklasseledere, der efter forudgående aftale med deres leder, har gennemført og bestået en Pædagogisk Diplomuddannelse oprettet med virkning fra 1.8.2002 ydes et årligt tillæg på 8.000 kr.

Nærmeste leder skal gøre medarbejderen opmærksom på at fremsende dokumentation for den gennemførte uddannelse. I tilfælde hvor dokumentation fremsendes mere end tre måneder efter endt uddannelse, udløses trinstigning tidligst måneden efter modtagelsen af dokumentation. I tilfælde af at dokumentationen er afleveret til skolen inden for fristen, men ikke er videresendt, anses dokumentationen for rettidig modtaget.

Stk.4 - Centrale lønde, men med decentral prisfastsættelse
Ansatte lærere med særlige kvalifikationer som færdiggør grunduddannelse til lærer under deres ansættelse i Helsingør Kommune.

Punktet gælder for lærere med særlige kvalifikationer, som under deres lønnede ansættelse i Helsingør Kommune færdiggør uddannelsen til lærer den 1. april 2010 eller senere.

Ved færdiggørelsen af læreruddannelsen lønindplaceres man i overensstemmelse med overenskomsten. Derudover ydes følgende kvalifikationsløn (der henvises til bilag 1):

- a) Ved 4 års samlet undervisningserfaring opnået i Helsingør Kommune som lærer med særlige kvalifikationer og/eller uddannet lærer ydes 4 løntrin, der bortfalder ved 8 års samlet undervisningserfaring som **uddannet** lærer.

- b) Efter mindst 4 års samlet undervisningserfaring, som **uddannet lærer** og mindst 8 års samlet undervisningserfaring som lærer med særlige kvalifikationer og/eller uddannet lærer ydes et årligt kvalifikationstillæg på kr. 1.236,00 (31.3.2000-niveau), der bortfalder efter 8 års samlet undervisningserfaring, som **uddannet lærer**.
- c) Efter mindst 8 års samlet undervisningserfaring som **uddannet lærer** i Helsingør Kommune **og** mindst 12 års samlet undervisningserfaring som lærer med særlige kvalifikationer og/eller uddannet lærer ydes et individuelt kvalifikationstillæg på kr. 10.000,00 (31.3.2000-niveau), der bortfalder efter 12 års samlet undervisningserfaring, som **uddannet lærer**.

Der skal være tale om dokumenterbar undervisningserfaring/anciennitet som lærer med særlige kvalifikationer opnået i Helsingør Kommune.

Det er vigtigt for parterne at tilkendegive, at de af dette omfattede lærere ikke kan opnå bedre anciennitetsmæssig placering på sluttrin end en uddannet lærer med et normalt lønforløb. Parterne er således enige om, at der ved fremtidige overenskomstfornyelser skal tages højde for indholdet af dette punkt i aftalen, idet det skal sikres, at lærere omfattet af dette punkt ikke fremadrettet får en højere løn end lønniveauet ved 12 års beskæftigelse som uddannet lærer uden undervisningserfaring før læreruddannelsen. I det lys er parterne enige om, at der ved overenskomstfornyelser skal tages stilling til, hvordan dette punkt skal videreføres ved en genforhandling af denne aftale.

Ved overgangen til ansættelse som uddannet lærer skal der således foretages en modregning for allerede opnået kvalifikationsløn for erfaring/anciennitet i henhold til tidligere personlige lønftaler.

Stk.5

Tillægget 1.4.2010 på 3.900 kr. fortsætter uændret for de børnehaveklasseledere og lærere for hvem det er aftalt.

§ 5 Overgangsbestemmelser i forhold til tidligere forhåndsftale/overenskomst

Stk.1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti). Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse. Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk.2

Overgangstrin/-tillæg kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra ved forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger.

Stk.3

Ansatte, der den 1. april 2000 var på orlov/åremål med tilbagegangsret til en lærerstilling, indplaceres ved afslutningen af orlovs- eller åremålsperioden i henhold til indplaceringsreglerne pr. 1. april 2000.

Kap.2 Procedure vedrørende lokal løndannelse - Aftale om procedure vedrørende lokal løndannelse for lærere m.fl. i Helsingør Kommune

Indgået mellem Helsingør Kommune & Helsingør Lærereforening

§ 6 Forhandlings- og aftalekompetence

Stk.1

Forhandlings- og aftalekompetence indebærer, at der er bemyndigelse til at forhandle og indgå aftale(r) inden for de rammer, som er besluttet af kommunens ledelse, henholdsvis den forhandlingsberettigede organisation.

Stk.2

Centerchefen for skoleområdet har videredelegeret forhandlings- og aftaleretten vedr. de øvrige lokallønsmidler til ledelsen på den enkelte skole/arbejdsplads. Danmarks Lærereforening har uddelegeret forhandlings- og aftalekompetencen til Helsingør Lærereforenings Kredsstyrelse. Det forudsættes, at hver part er ansvarlig for at være og gøre modparten bekendt med deres forhandlings- og aftalekompetence.

§ 7 Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

De almindelige bestemmelser i aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. følges. Begge parter kan anmode om forhandling. Anmodning om forhandling fremsættes en gang årligt. Hvis parterne er enige herom, kan gældende aftaler forlænges. I øvrigt henvises til Årshjulet i bilag 2.

§ 8 Lønindplacering

Stk.1

- a) Ansættelsesstedet skal i forhold til det konkrete ansættelsesforhold optage forhandling med den forhandlingsberettigede organisation om lønindplacering. Lønnen skal som hovedregel være forhandlet før tiltræden, jf. §4 stk.1 i aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.
- b) I forbindelse med væsentlige stillingsændringer mv. skal ansættelsesstedet, så snart den nye stilling er konkretiseret, tage initiativ til forhandling af lønnen med den forhandlingsberettigede organisation. Begge parter kan anmode om forhandling.

I øvrigt henvises til Årshjulet i bilag 2.

Stk.2

- a) Ved nyansættelser fremsender ansættelsesstedet, via HR, Løn & Personale, oplæg til lønsammensætning til den forhandlingsberettigede organisation. Forslag skal fremsættes skriftligt, medmindre der konkret er aftalt noget andet.
- b) Ansættelsesstedet videregiver oplysninger som eksamensbeviser og evt. anden relevant dokumentation til den forhandlingsberettigede organisation med henblik på, at oplysningerne kan anvendes ved forhandling af lønsammensætningen.

Der henvises i øvrigt til aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. § 4, herunder særligt på reglerne om, at tillidsrepræsentanter ved forestående ansættelser inden for det område og den gruppe vedkommende repræsenterer, skal holdes bedst muligt orienteret.

§ 9 Formidling af aftaleresultater

Stk.1

Ved indgåelse af lokale skoleaftaler jf. §3, formidles resultatet af forhandlingen ved samarbejdsrådet jf. aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne §4 stk.4. Se årshjulet bilag 2.

Stk.2

Ved nyansættelser formidles resultatet af forhandlingen af lønnen af den nærmeste leder.

Kap.3 Tvistløsning

§ 10 Løsning af lokal uenighed

Stk.1

Såfremt der ikke kan opnås enighed lokalt, udarbejdes der et uenighedsreferat således, at begge parter opfattelse fremgår.

Stk.2

Anmodning om niveau 1 forhandling fremsendes til HR, Løn & Personale. Det kan i den forbindelse være nødvendigt at inddrage såvel den lokale tillidsrepræsentant som organisationens lokale afdeling afhængigt af, hvordan forhandlingskompetencen er delegeret fra organisationens side. Løsning af interesselister følger i øvrigt bestemmelserne i aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. bilag B. Hvis der opstår uenighed, følges regler for uenighed i aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. mellem KL og LC (09.03) kap.5

§ 11

Opsigelse og ikrafttræden

Stk.1

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2022.

Stk.2

Denne aftale træder i stedet for Forhåndsaf tale indgået mellem Helsingør Kommune og Helsingør Lærereforening vedr. funktionsløn og kvalifikationsløn for lærere m.fl. af 1. april 2015, Aftale om lokalløn af 07.05.2019 og Aftale om

procedure vedrørende lokal løndannelse for lærere m.fl. i Helsingør Kommune
mellem Helsingør Lærerforening og Helsingør Kommune indgået 1. august 2019.

Stk.3

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts til
bortfald, dog tidligst til den 31. marts 2023.

Helsingør d. 17/december 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a large, sweeping flourish on the right side.

Helsingør Lærerforening

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'H' and a long, sweeping horizontal line extending to the right.

Helsingør Kommune