

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2024
FOR
LÆRERE VED SPECIALUNDERVISNING FOR BØRN OG VOKSNE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Løn	3
2.1 Grundlønshøjelser	3
2.2 Kvalifikationsløn	4
3. Arbejdstid	4
4. Kompetencefond	4
5. Modernisering af praktikaftalen	5
6. Gruppeliv	5
7. Anciennitet	5
8. Overenskomstæssig afdækning	5
9. Afslutning	6
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	7
Bilag 2: Puljer mv.	8
Bilag 3: Anciennitet for ikke-uddannet lærere	9
Bilag 4 Positivliste	10
Bilag 5 Individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan	11

Dato: 11. marts 2024
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lærernes Centralorganisation

1. Indledning

Parterne er enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår, for perioden fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026 til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2024.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2024.

2. Løn

2.1 Grundlønsforhøjelser

Overenskomst for lærere ved specialundervisning for børn og voksne ændres med virkning fra 01.04.2025:

I overenskomstens § 6, stk. 2, hæves det årlige grundbeløb for ledere på løntrin 46 fra 17.742 kr. (31. marts 2018) til **30.425 kr. (31. marts 2018)**.

I overenskomstens § 6, stk. 2, hæves det årlige grundbeløb for ledere på løntrin 48 fra 4.301 kr. (31. marts 2018) til **15.186 kr. (31. marts 2018)**.

I overenskomstens § 6, stk. 2, hæves det årlige grundbeløb for ledere på løntrin 49-50 fra 4.301 kr. (31. marts 2018) til **11.868 kr. (31. marts 2018)**.

I overenskomstens § 6, stk. 3 hæves det pensionsgivende årlige tillæg fra 4.239 kr. til **10.610. kr. (31. marts 2018)**.

I overenskomstens § 9 hæves det pensionsgivende årlige tillæg fra 4.239 kr. til **10.610. kr. (31. marts 2018)**.

Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde ændres med virkning fra 01.04.2025:

I overenskomstens § 5, stk. 2a, hæves det årlige grundbeløb til personer med professionsbachelor i ernæring og sundhed fra 5.376 kr. (31. marts 2018) til **11.877 kr. (31. marts 2018)**.

I overenskomstens § 5, stk. 3, hæves det årlige grundbeløb for professionsbachelorere på personlig ordning fra 2.110 kr. (31. marts 2018) til **8.611 kr. (31. marts 2018)**.

Indplaceringen på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Merudgift: 2,22 mio. kr.

2.2 Kvalifikationsløn

§ 8 i overenskomst for lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne ændres med virkning fra 01.04.2025:

Konsulenter og skolepsykologer gives efter 4 års beskæftigelse som konsulent/skolepsykolog et tillæg på 8.987 kr. (31. marts 2018).

Merudgift: 2,24 mio. kr.

3. Arbejdstid

Parterne har ved OK24 drøftet implementeringen af Aftale om arbejdstid for undervisningsområdet i regionerne. Parterne bekræfter vigtigheden af, at aftalen realiseres i alle regioner, herunder eventuelt gennem lokalt forhandlede løsninger.

Parterne har i perioden arbejdet med implementering af aftalen. Det er bl.a. sket gennem parternes fælles implementeringsprojekt, hvor det er aftalt at indhente lokale erfaringer om implementeringen af aftalen. Der er gennemført første survey med henblik på erfaringsopsamling. Anden og tredje survey gennemføres som planlagt i henholdsvis 2024 og 2025.

Når det samlede billede fra erfaringsopsamlingen foreligger i 2025, vil parterne drøfte dette, herunder hvordan eventuelle udfordringer adresseres.

4. Kompetencefond

Parterne er enige om, at Lærernes Centralorganisation indtræder i Aftale om Kompetencefond d. 1. april 2025 idet:

- Lærernes Centralorganisation betaler 3.446,97 kr. i beregnede initialomkostninger og afholder de udgifter, der særskilt er knyttet til, at Lærernes Centralorganisation indtræder i fonden.

Lærernes Centralorganisation indskrives under fondsområde II i Den Regionale Kompetencefond. Der kan ansøges om kompetenceudvikling fra d. 1. april 2025.

Aftalen omfatter alle ansatte bortset fra ledere tilhørende Lærernes Centralorganisation Forhandlingsområde.

Følgende midler afsættes således til kompetencefonden:

Varige midler pr. 1. april. 2025: 1,28 mio. kr.

Aftale om Kompetencefond redigeres i overensstemmelser hermed.

Ligeledes opdateres den regionale kompetencefond.dk med LC's positivliste i overensstemmelse med bilag 4.

Bilag 3 i overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne og bilag 2 og 4 i overenskomst for professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde erstattes af bilag 5.

5. Modernisering af praktikaftalen

Overenskomstens bilag 6 om vilkår for varetagelse af opgaver i forbindelse med lærerstuderendes praktik i uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen drøftes i redigeringsfasen med henblik på en modernisering af aftalen, jf. modernisering af aftale om vilkår for varetagelse af opgaver i forbindelse med lærerstuderendes praktik i uddannelsen til professionsbachelor som lærer i folkeskolen.

Eventuelle ændringer som følge af moderniseringen forudsættes at være omkostningsneutrale. Moderniseringen forventes gennemført inden udgangen af april 2024.

6. Gruppeliv

Parterne er enige om, at der sker følgende ændringer i Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. juni 2024 for lærere m.fl.:

- Aldersgrænsen for kritisk sygdom hæves fra 70 år til 72 år.
- Aldersgrænsen for dødsfaldsdækning hæves fra 70 år til 72 år.
- Der sker en forhøjelse af dødsfaldsdækning – børn fra 30.000 kr. til 50.000 kr.
- Der sker en forhøjelse af dækning af kritisk sygdom – børn fra 50.000 kr. til 100.000 kr.
- Aldersgrænsen for kritisk sygdom – børn hæves fra 18 år til 24 år
- Grænsen på maksimalt 2 udbetalinger af kritisk sygdom fjernes.

7. Anciennitet

Parterne er enige om at præcisere anciennitetsforløbet for ikke-uddannede lærere, jf. bilag 3.

8. Overenskomstmæssig afdækning

Parterne er enige om i perioden at afdække antallet og karakteren af selvstændige observation- og heldagsskoler med henblik på ved OK-26 eventuelt at justere deres overenskomstmæssige status.

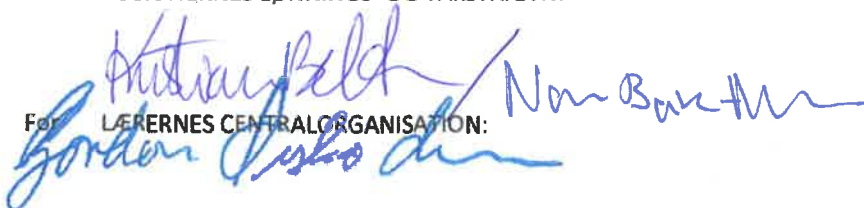
9. Afslutning

1. Forliget indgår sammen med det forlig, der er indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem RLNT og Forhandlingsfællesskabet.
2. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
3. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
4. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2024, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
5. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 11. marts 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne
- Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde af 21. januar 2021

Bilag 3: Anciennitet for ikke-uddannet lærere

Bemærkningerne til overenskomstens § 8, stk. 2 opdateres i overensstemmelse med nedenstående:

BEMÆRKNINGER:

For lærere med læreruddannelsen eller anden tilsvarende uddannelse opgøres de 4 henholdsvis 8 og 12 år på baggrund af undervisningsvirksomhed og anden relevant beskæftigelse efter uddannelsen. **(nyt med virkning fra 1. april 2024: Tidligere ansættelse som ikke-uddannet lærer i regionerne/kommunerne medregnes ligeledes i ancienniteten.)** For øvrige lærere opgøres de 4 henholdsvis 8 og 12 år efter ansættelsestiden som lærer.

Indplacering efter stk. 2 erstatter indplacering efter § 6, stk. 3a.

Ved fratræden har den ansatte krav på at få udleveret en erklæring om næste oprykningdato.

Bilag 4 Positivliste

Parterne er enige om, at den regionale kompetencefond.dk opdateres med nedenstående liste for LC.

POSITIVLISTE

Positivliste over forhåndsgodkendt efter- og videreuddannelse:

Lærernes Centralorganisation:

Kompetencegivende efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere:

- Akademiuddannelser (eller -moduler)
- Sundhedskommunom og anden kommunomuddannelse (eller -moduler) for de grupper, der ikke har tilbudspligt
- Diplomuuddannelser (eller -moduler)
- Masteruddannelser (eller -moduler)
- Kandidatuddannelser (eller -moduler)
- Meritpædagoguddannelsen
- Meritlæreruddannelsen
- Kurser/moduler/uddannelser med fokus på undervisningsfag, didaktiske eller vejledningsfaglige områder, der udbydes af offentlige uddannelsesinstitutioner (fx professionshøjskoler, universiteter el.lign.), private kursusudbydere, som har indgået samarbejdsaftaler med offentligt anerkendte uddannelsesinstitutioner, eller LC's medlemsorganisationer.

Der kan endvidere gives støtte til andre end ovenfor nævnte kompetenceudviklingsaktiviteter, såfremt disse ligger inden for fondens formål og parterne er enige.

Bilag 5 Individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på www.personaleweb.dk.

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

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

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

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

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

BEMÆRKINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

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, f.eks. x på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKINGER:

Opmærksomheden henledes på bilag til Aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Ledelsen og den (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.