

**Emne: Forhånds aftale indgået mellem DLF og Gribskov Kommune**  
**Sagsnr.: 2006/18594**  
**Revideret den 15.06.2011**

## **Forhånds aftale om løn indgået mellem Gribskov Lærerkreds og Gribskov Kommune**

### **1. Generelle forudsætninger**

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for lærere, m.fl. i folkeskolen indgået mellem Lærernes Centralorganisation og Kommunernes Landsforening.

Aftalen er en sammenskrivning af tidligere forhånds aftale for perioden 1. april 2009 til 31. marts 2011 samt aftale om lønudmøntning pr. 1. april 2011.

Forhånds aftalen er gældende fra den 1. april 2011. Denne aftale med samtlige vilkår og tilhørende bilag udløber den 31. marts 2013, hvor også overenskomsten indgået mellem Lærernes Centralorganisation og Kommunernes Landsforening udløber. En ny lokal aftale vil blive forhandlet med udgangspunkt i den nye overenskomst gældende fra den 1. april 2013. Det kan aftales, at nærværende lokal aftale fortsætter efter den 31. marts 2013, og indtil en ny lokal aftale er forhandlet på plads.

Aftalen omfatter basispersonalet: lærere og børnehaveklasseledere, ansat efter overenskomsten for lærere mv. indgået mellem Kommunernes Landsforening og Danmarks Lærereforening. Der er særskilte protokollater for tale/høre pædagoger og psykologer.

Fællesbestemmelse for samtlige aftaler: Alle tillæg er opgivet som et årligt tillæg for fuldtidsbeskæftigede og løntillæg reduceres i forhold til aktuell beskæftigelsesgrad. Alle tillæg er pensionsgivende.

Til opfølgning på de indgåede aftaler er nedsat en "**Aftalegruppe**" bestående af repræsentanter fra Gribskov Lærerkreds, skolechefen og en skolelederrepræsentant. Aftalegruppen har som opgave at understøtte implementeringen af arbejdstids- og forhånds aftalen samt forhandle og afklare evt. tvister i den forbindelse. En personalekonsulent varetager funktionen som sekretær for Aftalegruppen.

### **2. Grundløn**

I overenskomsten for lærere m.fl. i folkeskolen gælder en overenskomstmæssig grundløn på trin 30 + kr. 3.000,- årligt.

I overenskomsten 1. april 2011 - 31. marts 2013 samt i KTO forliget for samme periode er følgende forhold med betydning for lønnen aftalt:

- centrale lønstigninger: 1,71% pr. 1. januar 2012 og 0,2% pr. 1. oktober 2012
- ATP bidrag forhøjes fra 1. januar 2012 fra E sats til F sats
- Pr. 1. januar 2012 ydes der et tillæg svarende til 0,3% af den pensionsgivende årsløn. Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende og der ydes ikke særlig

feriegodtgørelse heraf. Medarbejderen kan i stedet vælge at forhøje pensionsbidraget med 0,3%

- Mulighed for at arbejdsgiver tilkøber op til 4 pensions måneder for tjenestemænd. Dette er gældende fra 1. april 2011
- 93-gruppen får forhøjet pensions% til 20,1. Dette er gældende fra den 1. april 2011

## 2.1 Basisløn

Ved basisløntrin forstås - ifølge denne aftale - lokalt aftalte løntrin og kronetillæg, der udgør en højere lokal aflønning end den overenskomstmæssige grundløn.

- Basisløn trin 31 for **lærere** med under 4 års beskæftigelse siden afsluttet læreruddannelse, dvs. indplacering sker med grundlønstrin 30 + 1 løntrin, som ydes som rekrutteringstillæg. Tillægget modregnes i forbindelse med den overenskomstmæssige garantilønsstigning efter opnåelse af 4 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen til lærer.
- Basisløn trin 28 for **børnehaveklasseledere** med under 4 års beskæftigelse siden afsluttet lærer-/pædagoguddannelse, dvs. indplacering sker med grundlønstrin 27 + 1 løntrin, som ydes som rekrutteringstillæg. Tillægget modregnes i forbindelse med den overenskomstmæssige garantilønsstigning efter opnåelse af 4 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen til lærer/pædagog.
- "Gribskov-tillæg", som udmøntes som 1 løntrin for alle lærere på anciennitetsløn (tjenestemænd) og et kronetillæg på kr. 6.440 (31.03.2000) årligt til alle overenskomstansatte. Med Gribskov-tillægget er afregnet for bl.a. selvstyreende team, arbejdstidsbestemte tillæg og arbejdet ift. implementering af intentionerne i notatet "Skolen i Gribskov Kommune". For enkelte lærere medførte indførelsen af Gribskov-tillægget en lønnedgang. For disse er der lavet en personlig ordning. Såfremt der senere aftales lokale tillæg, sker der modregning i de personlige ordninger.

## **3. Kvalifikationsløn**

Der er følgende vejledende udgangspunkt ved anvendelse af K-løn:

1. At øge begyndelseslønnen for derved at afspejle de grundlæggende forventninger
2. Grundlæggende K-løn der ydes når medarbejderen opfylder bestemte professionskrav for arbejdsområdet
3. Særligt sammensatte kombinationer af uddannelser og relevante erfaringer (fx. en medarbejder med flere uddannelser)
4. Supplerende og videre uddannelse som for de forskellige faggrupper aftales som varigt højere niveau
5. Professionskrav af mere specifik art, kan være landsdækkende kriterier for autorisation eller lignende art eller lokalt aftalte kriterier

Bemærkning: Drøftelse af K-løn, jf. pkt 2, vedr. opfyldelse af bestemte professionskrav for arbejdsområdet skal indgå i medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og kompetenceudviklingsplan (KUP).

000

Nedenfor vises lønforløbene for de forskellige læreransættelser inkl. kvalifikationsløn. Skemaet viser også den lokalt indgåede aftale om et kvalifikationslønsforløb for lærere uden læreruddannelse og lærere med en særlig kompetencegivende uddannelse.

Gruppe	Lønsammensætning pr. 01.04.2009	Anciennitet
Lærere uden læreruddannelse *)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 30</li> <li>• Gribskovtillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Nyansat lærer
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 31</li> <li>• Gribskovtillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 4 år
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 32</li> <li>• Gribskovtillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 8 år
Lærere med en anden kompetencegivende uddannelse end læreruddannelsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 30</li> <li>• Gribskovtillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Nyansat lærer
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 32</li> <li>• Gribskov tillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 4 år
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 34</li> <li>• Gribskovtillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 8 år og betinget af, at læreren på baggrund af KUP er startet på meritlæreruddannelsen.
Lærere på grundløn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 31 (Grundløn 30 +</li> </ul>	Nyuddannet lærer

	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 trin, jf. basisløn)</li> <li>Gribskovtillæg</li> <li>årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 34</li> <li>Gribskovtillæg</li> <li>årligt tillæg kr. 3.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 4 år
	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 39</li> <li>Gribskovtillæg</li> </ul>	Efter 8 år
	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 39</li> <li>Gribskovtillæg</li> <li>årligt tillæg på kr. 10.000,- (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 12 år
Lærere på anciennitetsløn (tjenestemænd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 42</li> <li>Gribskovtillæg (1 løntrin)</li> <li>årligt tillæg på kr. 13.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	
"93-gruppen" - personlig ordning	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 42</li> <li>Gribskovtillæg</li> <li>årligt tillæg på kr. 13.000 (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	
Børnehaveklasseledere	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 28 (grundløn trin 27 + 1 trin)</li> <li>Gribskovtillæg</li> <li>årligt tillæg kr. 2.000,- (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Nyuddannet eller første job som børnehaveklasseleder
	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 30</li> <li>Gribskovtillæg</li> <li>årligt tillæg kr. 2.000,- (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 4 år
	<ul style="list-style-type: none"> <li>trin 32</li> <li>Gribskovtillæg</li> </ul>	Efter 8 år

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 32</li> <li>• Gribskovtillæg</li> <li>• årligt tillæg kr. 7.000,- (31.03.2000 niveau)</li> </ul>	Efter 12 år
Børnehaveklasseledere på anciennitetsløn (tjenestemænd)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trin 35</li> <li>• Gribskovtillæg (1 løntrin)</li> </ul>	

\*) Lærere uden læreruddannelse, der aktuelt og konkret er indplaceret højere end det aftalte, aftales at bevare nuværende aflønning, dvs. de stagnerer lønmæssigt, indtil de er indhentet af lokalt eller centralt aftalte lønreguleringer.

Ligeledes kan lærere, der ikke er uddannede lærere, men med en anden relevant, afsluttet og kompetencegivende uddannelse efter konkret aftale med Aftalegruppen indplaceres højere end grundlønnen, dvs. indplaceres på enten trin 32, 34 eller 39.

Endelig kan bh.kl.ledere med en anden relevant, afsluttet og kompetencegivende uddannelse (udover pædagoguddannelsen) efter konkret aftale indplaceres højere end grund- eller basislønnen, dvs. indplaceres på enten trin 30 eller 32.

For lærere med diplomuddannelse eller speciallæreruddannelse ydes et årligt tillæg på 7.650 kr. (31.03.2000). Der kan til den enkelte kun udmøntes ét tillæg.

Lærere tidligere ansat i Græsted Gilleleje Kommune, der oppebærer tillæg på 1,0 tillæg (31.03.2000) for gennemført 1. og 2. del af speciallæreruddannelsen, videreføres dette som personlig ordning.

For lærere ved Skoledagtilbuddet Mårup, ydes der et pensionsgivende tillæg svarende til lærere ansat ved kommunale observations- og heldagsskoler på kr. 26.000 årligt. Med dette tillæg er der afregnet for ulempe ved forskudt tjeneste, todelt tjeneste, akkordtillæg, undervisningstillæg, klasselærertillæg. Herudover ydes Gribskov tillægget.

For lærere i Skolehuset, Ramløse, og Idrætsvej, Gilleleje Skole ydes der et pensionsgivende tillæg på 26.000 (31.03.2000 niveau) svarende til lærere ansat ved kommunale observations- og heldagsskoler. Med dette tillæg er der afregnet for ulempe ved forskudt tjeneste, todelt tjeneste, akkordtillæg, undervisningstillæg, klasselærertillæg. Herudover ydes Gribskov tillægget.

Efter endt meritlæreruddannelse godskrives 2 års anciennitet. For at afdække betydningen af dette og det nye lønudviklingsforløb for ikke uddannede lærere er opstillet følgende eksempler:

- En lærer uden læreruddannelse har pr. 01.08.2009 arbejdet som lærer i 7 år, og er derfor på løntrin 31 (efter 4 års ansættelse). Vedkommende har netop færdiggjort meritlæreruddannelsen, og får tillagt 2 års anciennitet. Uden merituddannelsen ville

han stige 1 løntrin 01.08.2010, da han da havde 8 års anciennitet, men nu må han vente 2 år, til 01.08.2011 hvor han så vil stige til løntrin 34.

- En lærer med anden relevant uddannelse har arbejdet som lærer i 6 år pr. 01.08.2009. Hun er på løntrin 32 ( 30 + 2 efter 4 år), og vil pr. 01.08.2011 stige yderligere 2 løntrin til løntrin 34. Hun har netop færdiggjort merituddannelsen og får tillagt 2 års anciennitet, så hun stiger til løntrin 34 den 01.08.2011, men er nu i et anciennitetsforløb, der efter 12 års ansættelse giver yderligere løntrin.

#### 4. Funktionsløn

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres og udfyldes i lokale aftaler, der kan udformes i protokollater.

Anvendelse af F-løn henføres til følgende typer F-løn (ikke udtømmende):

1. Funktionsansvarstillæg
2. Vidensperson
3. Nøgleperson
4. Programtillæg
5. Koordinerende opgaver
6. Opgaver, hvor en medarbejder over længere tid varetager udviklingsopgaver (projektleder, arbejdsgruppeleder, tovholder)
7. Varetagelse af tillidshverv

På skoleområdet bruges funktionsløn til at fremme bl.a.:

- implementeringen af BU-politik for Gribskov Kommune
- implementering af tidlig indsats
- udviklingen af evalueringskultur
- vidensdeling og fælles kompetenceudvikling

Planlægning af kommende skoleårs F-lønstillæg baseres på dialog mellem leder og medarbejdere.

Aftalegruppen sikrer relevant information om F-lønstillæg og deres anvendelse.

##### 4.1 Funktionstillæg

Vedr. arbejdet som klasselærer henvises til den centrale aftales beskrivelse af klasselærerarbejdet og til notatet "Skolen i Gribskov Kommune". For varetagelse af funktion som **klasselærer**, ydes et funktionslønstillæg som følger:

- overenskomstansatte lærere/bh.kl.ledere: kr. 6.400 (31.03.00) svarende til kr. 8.018 pr. 1. april 2010

- tjenestemandsansatte lærere/bh.kl.: kr. 4.000,- (31.03.00) svarende til kr. 5.011 pr. 1. april 2010
- 

Som udgangspunkt ønsker Gribskov Kommune, at klasselærerfunktionen ikke deles imellem flere lærere. Såfremt en deling af klasselærerfunktionen er nødvendig, kan funktionen højst deles imellem 2 lærere. Hvis en klasselærer har 1½ klasselærerfunktion udbetales 1½ klasselærertillæg.

### **Pædagogisk IT**

Pæd. IT er et prioriteret forkusområde i Gribskov Kommune.

De funktioner, der skal varetages ifm. det tværgående arbejde, eksempelvis mødevirksomhed og kompetenceudvikling er aftalt at have et omfang af 60 timer. På den enkelte skole aftales med afsæt i den nødvendige fokusering størrelsen og varetagelsen af funktionerne omkring pæd. IT. Der tænkes her sammenhæng med arbejdet i pædagogisk servicenter. Akkorden behøver derfor ikke tilægges én person.

Der aftales endvidere på den enkelte skole vilkår for varetagelsen af det tekniske IT-tilsyn.

Der ydes for varetagelsen af funktionen vedr. pædagogisk IT et funktionslønstillæg på 1 x tillæg (10.200 pr. 31.03.2000) årligt.

### **Koordinatorer for specialpædagogik - lærere**

Specialundervisning og specialpædagogisk bistand er et prioriteret forkusområde i Gribskov Kommune. Der henvises i øvrigt til SP-projektet, herunder fokus på indsatsprocessen.

Den aftalte akkord på 60 timer er en fælles basistildeling til udøvelsen af funktionen; herunder samarbejdet med BFR. Akkorden suppleres ud fra lokale forhold med lokal akkord.

Der ydes til lærere for varetagelsen af funktionen som koordinator for specialpædagogik et funktionslønstillæg på 1,5 x tillæg (15.600 pr. 31.03.2000) årligt.

Der indgås konkrete aftaler med evt. teamledere, der på gamle GGK-skoler fortsat varetager funktionen.

### **AKT**

AKT er et område, som Gribskov Kommune ønsker at fremme. Hvis man har funktion som AKT- og Trivselslærer og har taget uddannelsen ydes et årligt tillæg på kr. 10.200 x 0,50 - 1,0 (31.03.2000).

Skolerne indstiller de lærere, der opfylder førnævnte kriterier, til Aftalegruppen.

### **Reading Recovery/læsevejledere**

For at fremme skolernes arbejde med læsning ydes der et udviklingstillæg på årligt kr.

10.200 x 1,0 (31.03.2000) til de lærere, der er ved at tage uddannelsen inden for Reading Recovery/som læsevejleder i perioden (den normerede) med baggrund i en kompetenceudviklingsplan. Ved afsluttet uddannelse fastholdes tillægget som et funktionstillæg, såfremt opgaven fortsat varetages.

Skolerne indstiller.

### **Andre udviklingstillæg**

I perioden (den normerede) hvor der læses liniefag, udover det der er indeholdt i den pågældende lærers læreruddannelse, skal der efter aftale med skolelederen udbetales tillæg 10.200 x 1,0. (31.03.2000) årligt.

### **Undervisningsvejleder**

Undervisningsvejledere tildeles et funktionstillæg på 0,5 x 10.200 (31.03.2000)

### **Svømmelærere**

For de svømmelærere, der ikke transporteres med svømmebussen, som det f.eks. er gældende for de svømmelærere, der varetager undervisningen for de gamle GGK-skoler, ydes 0,25 x 10.200 (31.03.2000) for fuld og endelig afregning af transportudgifter ifm. mødevirksomhed mv. på skolen.

### **Skolebibliotekarer**

For at sikre at skolebibliotekarer ikke stilles ringere lønmæssigt pga. manglende udbetaling af undervisningstillæg tildeles 0,5 x 10.200 (31.03.2000) til tjenestemandsansatte skolebibliotekarer og 1,0 x 10.200 (31.03.2000) til overenskomstansatte skolebibliotekarer.

### **Tjenestested med flere afdelinger**

Såfremt en lærer har **undervisning på flere afdelinger (matrikler) på samme dag** tildeles et tillæg på 0,25 x 10.200 (31.03.2000). Det tilstræbes, at undervisningen ikke foregår på mere end 1 afdeling på samme dag, men er det nødvendigt, dækkes medarbejderens transportomkostninger fra den ene lokation til den anden, jf. Statens regler.

### **Merittillæg (dette tillæg ophører den 31. juli 2012)**

Lærere, der er i gang med en meritlæreruddannelse, er berettiget til et årligt udviklingstillæg på kr. 5.100 (31.03.00) i de to år uddannelsen løber og reduceres med 80 timer årligt i årsnormen. Den studerende lægger selv den resterende kursustid.

### **Familieklasse**

Der ydes et tillæg på 0,5 løndel. Tillægget ydes som et tidbegrænset tillæg og gives kun til de lærere, der har undervisning i familieklasser i skoleåret 2011/12, og med henblik på at læreren arbejder med evaluering af familieklassekonceptet herunder vurdering af effekter.

### **Andet**

#### *Honorering*

Mindre opgaver f.eks. tilsyn med materialesamlinger og faglokaler udbetales efter lokal

aftale med tillæg (0,25, 0,5, 0,75 ...). Der kan indgås aftale om, at der i stedet for udbetaling sker indregning som tid. Denne aftale indgås lokalt i dialog mellem den enkelte lærer, skoleleder og TR.

Ved fastlæggelsen af tillæg indgår bl.a. omfang af timer som opgaven forventes at omfatte samt vurdering af tyngde og ansvar af denne.

Vejledende skema:

Opgave	Tillæg
1 - 12 timer	0,25
13 - 24 timer	0,50
25 - 36 timer	0,75
37 - 48 timer	1,0
49 - 60 timer	1,25

Det kan mellem leder og medarbejder aftales (tillidsrepræsentanten inddrages i aftalen), at tilsyn med materialesamlinger og faglokaler samt evt. andre mindre opgaver (30 timer og derunder) uden direkte tilknytning til undervisningen aflønnes. Det sker i så fald med en timeløn på 220 kr (31.03.2000).

[Link til retningslinier for honorering af tillidsvalgte](#)

## 5. Resultatløn

Bestemmelserne i gældende overenskomst om resultatløn suppleres med følgende generelle retningslinier for resultatlønftaler (*See attached file: Resultatløn.pdf*)

R-lønsaftaler behøver ikke at hænge sammen med en tidsaftale, men må gerne blandes ind i vurderingen af særligt krævende (tid og intensitet) funktioner og dermed understøtte disse.

Anvendelse af R-løn sker i den resterende del af overenskomstperioden ved, at der afsættes en pulje på 100.000 kr. til R-lønsaftaler til for eksempel opgaveløsning på tværs af skolerne eller i forbindelse med deltagelse i fælles kommunale projekter. Det er et krav at den viden der opnås bredes ud til de øvrige skoler, således der opnås videndeling på tværs af skolerne.

Administrationen af puljen koordineres med øvrige aftaler om R-løn og administrationen af disse i Gribskov Kommune.

Det er frivilligt for den enkelte lærer/bh.kl.leder, om man vil indgå i aftaler om R-løn. Resultatløn er ikke pensionsgivende, men som del af Gribskov Kommunes fritvalgsordninger kan beløbet, eller en del af det, indsættes på en pensionsopsparing.

Aftalegruppen sikrer relevant information om R-lønnen og dens anvendelse.

## **6. MedarbejderPCOrdning (MPCO)**

Månedslønnede lærere i Gribskov Kommune er omfattet af en basis MPCO bestående af vederlagsfri basiscomputer, bredbåndsforbindelse og IP telefoni, hvilket betyder at medarbejderen har adgang til kommunens net og skoleintra. Ved tilslutning til ordningen følges de gældende regler i Rammeaftale for MPCO i Gribskov Kommune. Finansieringen er sammensat af dels nogle arbejdstidsbestemte tillæg dels tilbageløbsmidler.

*(See attached file: MPCO.pdf)*

Som tillæg til den eksisterende MPCO er det aftalt, at tillidsrepræsentanter får tilbud om en bærbar PC i stedet for en stationær.

Det er parternes holdning, at lærere i Gribskov Kommune anvender IT som en naturlig del af både planlægning, forberedelse og gennemførelse af undervisningen. MPCO (MPCO) er indført med afsæt heri. Derfor er det aftalt at fra og med skatteåret 2010 aftales det, at der til lærere med MPCO udbetales et årligt tillæg på kr. 3.000 til neutralisering af multimedieskatten. Det årlige tillæg på kr. 3.000 udbetales til de der beskattes af kr. 3.000 i multimedieskat. Beløbet udbetales årligt den 1. april det efterfølgende år. Beløbet er uafhængigt af ansættelsesgraden og udbetales kun til fastansatte. Såfremt en medarbejder fratræder inden årsskiftet udbetales ikke tillæg. Såfremt en medarbejder fratræder efter årsskiftet udbetales tillæg uden modregning.

Den kollektive aftale i Gribskov Kommune om MPCO på lærerområdet bygger på en delt finansiering, hvor lærerne via aftalerne om arbejdstidsbestemte tillæg yder en andel svarende til en tredjedel af PC/bredbåndomkostningen. Kommunens finansieringsandel finansieres med baggrund i tilbagesløbsmidler, hvoraf der tages kr. 300,- pr. medarbejder med MPCO. Denne ordning fortsætter med den bemærkning at ordningen forventes revideret.

### **Pulje**

På baggrund af, at det årlige tillæg i forbindelse med multimediebeskatningen først blev udbetalt første gang 1. april 2011, er der et beløb på kr. 1.182.000 til rådighed fra 1. april 2010 til 31. marts 2011. Puljen ophører den 31. juli 2012, hvor alle midler forventes forbrugt. Det aftales, at dette beløb afsættes til en udviklingspulje, som anvendes til følgende.

#### *Meritlæreruddannels*

I skoleåret 2010/2011 og 2011/12 er der en pulje til iværksættelse af 20 meritforløb. For hvert forløb tildeles skolen kr. 30.000 årligt til dækning af kursusafgift og undervisningsmidler og kursustid.

#### *IT og Læring*

IT i undervisningen er et prioriteret fokusområde i Gribskov Kommune. Der er mellem parterne enighed om, at for at sikre udvikling i kvaliteten i undervisningen er det afgørende, at kompetencerne inden for IT og læring tilknyttet de pædagogiske

servicecentre styrkes.

Der afsættes en et beløb på kr. 300.000 af puljen til kompetenceudvikling af nøglepersoner i IT og Læring. Initiativet tænkes at støtte både det interne udviklingsarbejde, som pågår på skolerne såvel som den tværgående udvikling skolerne imellem. Den konkrete anvendelse af puljen aftales i Aftalegruppen på baggrund af oplæg fra Gribskov Kommune.

## **7. Generelle forhold**

For aftalen gælder nedenstående generelle forhold.

7.1 Tillæg gradueres efter aktuel beskæftigelsesgrad, med mindre andet fremgår af undtagelser.

7.2 Alle tillægsbeløb er aftalt i 31.3.2000 niveau.

7.3 Ved nyansættelser eller ændret stilling sker lønfastsættelsen efter overenskomsten og denne aftale.

7.4 Har kommunen eller den faglige organisation forslag om lønfastsættelse der går udover dette aftalesæt, fremsendes forslaget til organisationen eller kommunen med henblik på forhandling.

7.5 Funktionsløn er altid aftalt som og ydes "så længe funktionen varetages". Funktionsløn ydes med virkning fra det tidspunkt, hvor der er indgået aftale omkring varetagelse af den pågældende funktion.

Funktionslønnen bortfalder når funktionen falder bort som følge af planlagte omlægninger (projektophør, organisationsomlægning mm), enten som følge af aftale om omlægning til andre funktioner eller funktionernes påregnelige bortfald.

Når funktionen bortfalder, efter kommunens vurdering af at der ikke længere er behov for denne, varsles det med 3 måneders varsel. Dog varsles med det individuelle opsigelsesvarsel hvor funktionsændringerne er omfattende/væsentlige for pågældende.

Planlægger kommunen væsentlige omlægninger der kan påvirke funktionsløn og ophør af funktionsløn for en gruppe af medarbejdere, forudsættes tillidsrepræsentanten inddraget.

Når funktionen bortfalder pga den ansattes egne dispositioner, fx ved ønske om andre opgaver mm., sker bortfald af tillæg uden varsel ved ophør af den funktion tillægget er ydet for.

7.6 Hvis der centralt aftales - eller sker forhøjelse af - grundløn, funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte løntillæg. Dette optages altid efterfølgende til lokal forhandling. Er der fortolkningstvivel herom, optager parterne inden 3 måneder efter de centrale bestemmelser kundgørelse forhandling om afklarende ændringer af de decentrale aftaler.

7.7 Alle tidligere forhåndsaftaler om tillæg opsiges. Men eksisterende tillæg forløber efter deres aftale forløb og indhold indtil en ny lønsammensætning foreslåes.

#### **8. Ikrafttræden**

Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.04.2011 , og løber indtil der indgås en ny aftale eller til den opsiges.

#### **9. Opsigelse af aftalen**

Denne aftale, og tilhørende løbende decentrale lønaftaler, kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder.

Underskrevet den 17.06.2011

Gribskov Kommune Gribskov Lærerkreds