

Leder-OK
2024-2026

Ansættelsesvilkår for ledere ved frie grundskoler og efterskoler Leder-OK 2024-2026.

Løn og ansættelsesvilkår i medfør af

- [Cirkulære om organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. af 15. maj 2025 \(Medst.nr. 088-25\)](#)
- [Cirkulære om Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 \(LC/OC10-fællesoverenskomsten\) af 6. februar 2025 \(Medst.nr. 012-25\)](#)

Forord

Formål med og brug af denne OK-håndbog

Teksten i håndbogen er sat sammen af cirkulæret om organisationsaftalen for Ledere ved frie grundskoler mv. og cirkulære om Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og LC henholdsvis CO10. Derved undgår man som læser at skulle slå op i de to cirkulærer for at få overblik over det samlede regelsæt, der gælder for lederne ved frie grundskoler og efterskoler. I teksten er angivet, hvilke cirkulærer, paragrafferne stammer fra. Desuden er der enkelte steder tilføjet oplysninger i form af redaktionelle bemærkninger.

Redaktionen af håndbogen tager udgangspunkt i Organisationsaftalen. Bestemmelser fra Fællesoverenskomsten, som gælder for ledere ved frie skoler, er tydeligt adskilt fra organisationsaftaleteksten, idet de står i grå bokse, som er indsat fortløbende på de relevante steder. Paragrafferne fra Fællesoverenskomsten er anført med deres paragrafnummer i Fællesoverenskomsten.

Redaktionelle tilføjelser er holdt på et minimum. Sådanne tilføjelser er indsat i en grøn boks med sort ramme om og er angivet som en redaktionel tilføjelse.

For en god ordens skyld skal vi gøre opmærksom på, at det egentlige retsgrundlag, er de til enhver tid gældende cirkulærer, aftaler og protokollater, som skal findes frem i tilfælde af tvister. Men i hverdagen forventer vi, at nærværende kan fungere godt både som opslagsværk og som reference.

Udgivelsen er udarbejdet i et samarbejde mellem Danmarks Private Skoler – gymnasier og grundskoler, Dansk Friskoleforening, Lilleskolernes Sammenslutning, Foreningen af Kristne Friskoler, Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig, samt Efterskoleforeningen.

Redaktionen består af: Hanne Lautrup, Efterskoleforeningen og Niels Strunge, Lilleskolernes Sammenslutning.

Redaktionen er afsluttet den 23. juni 2025.

Indholdsfortegnelse

Cirkulære om organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv.....	3
Generelle bemærkninger	3
Ikrafttræden	3
Bilag 1: Organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv.....	4
Kapitel 1. Organisationsaftalens område	4
§ 1. Dækningsområde.....	4
Kapitel 2. Løn mv.	4
§ 2. Løn	4
§ 3. Lønniveau på frie grundskoler og private gymnasiers grundskoleafdelinger	4
§ 4. Lønniveau på efterskoler og frie fagskoler	5
§ 5. Engangsvederlag for øverste leder og øvrige ledere.....	6
§ 6. Varige og midlertidige tillæg for øvrige ledere	6
§ 7. Skift mellem intervaller	7
§ 8. Pension.....	8
§ 9. Pension for ansatte med medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning	8
§ 10. Særlige vilkår	9
Kapitel 3. Opsigelse	10
§ 11. Opsigelse.....	10
Bilag 2: Fælles regelsæt.....	17
Bilag 3: Generelle aftaler	18
Appendiks 1: Bemyndigelsesskrivelse vedrørende løntillæg til ledere	20
Appendiks 2: Bilag 3 til organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler m.v.....	22
Appendiks 3: Bilag 4 til organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler m.v.....	25

Cirkulære om organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv.

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation har den 7. maj 2025 indgået vedlagte organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. Aftalen er vedlagt cirkulæret som bilag.

2. Aftalen omfatter ledere ved frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler og frie fagskoler. Aftalen er tiltænkt at dækkede stillingsbetegnelser for øverste leder samt øvrige ledere, der var gældende for indgåelsen af den selvstændige aftale i 2018.

3. Lønnen for *øverste leder* aftales lokalt mellem bestyrelsen og øverste leder. Aftalen indebærer et løninterval for øverste leder. Der kan for øverste leder herudover aftales engangsvederlag, jf. aftalens §5. Der kan til øverste leder ikke aftales varige eller midlertidige tillæg, jf. aftalens §6.

Løn for *øvrige ledere* aftales lokalt med bestyrelsen/øverste leder. Lønnen er et basislønforløb, der er afhængigt af antal (års)elever på skolen. For øvrige ledere kan der herudover aftales engangsvederlag, jf. aftalens §5, og/eller varige eller midlertidige tillæg, jf. aftalens §6.

Løn og tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er det aftalt, at:

- Intervalllønnen, jf. overenskomstens §3, stk. 2, for øverste leder på frie grundskoler og private gymnasiers grundskoleafdelinger forhøjes.
- Intervalllønnen, jf. overenskomstens §4, stk. 3, for øverste leder på efterskoler og frie fagskoler forhøjes.
- Bestemmelserne om lønfastsættelsen, jf. overenskomstens §4, stk. 4, ændres således, at det samlede elevtal lægges til grund for lønindplaceringen.

Ændringerne har virkning fra 1. april 2025 og ændringerne af intervallønningerne sker med fuldt gennemslag.

REDAKTIONEL bemærkning:

At lønstigningen er med fuldt gennemslag betyder, at uanset hvilken løn øverste leder har i lønintervallet, skal lønnen pr. 1. april 2025 stige med det overenskomstaftalte beløb i 2012-niveau.

4. Ledere, som var omfattet af organisationsaftale af 3. marts 2016 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler (Modst. nr. 008-16), overgik til denne aftale ved aftalens ikrafttræden den 1. januar 2019.

5. Det er ikke muligt at fravige aftalens bestemmelser lokalt.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 16. april 2019 om organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv. (Modst. nr. 017-19).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 15. maj 2025

Alberte Vejen Vig

Bilag 1: Organisationsaftale for ledere ved frie grundskoler mv.

Kapitel 1. Organisationsaftalens område

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter ledere (øverste leder og øvrige ledere) ved frie grundskoler, private gymnasiers grundskoleafdelinger, efterskoler og frie fagskoler.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Løn

Øverste leder

Lønnen for øverste leder aftales lokalt mellem bestyrelsen og lederen inden for det fastsatte løn-interval, jf. § 3, stk. 2 og 3 og § 4, stk. 3. Den samlede løn fastsættes bl.a. ud fra skolens størrelse og kravene til stillingen. Der kan herudover mellem bestyrelsen og øverste leder lokalt aftales engangsvederlag, jf. § 5.

Stk. 2. Øvrige ledere

Øvrige ledere indplaceres på basisløntrin, jf. § 3, stk. 4, og § 4, stk. 5. Der kan herudover mellem bestyrelsen/øverste leder og den øvrige leder lokalt aftales engangsvederlag, jf. § 5, samt varige og/eller midlertidige tillæg, jf. § 6, under hensyntagen til lederens erfaring og ansvarsområde.

Stk. 3. Lønfastsættelsen kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 4. Lønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfor-nyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 5. Løn og tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.

Stk. 6. Hvis den enkelte leder ønsker det, kan vedkommende lade sig bistå i lønforhandlingen af en repræsentant fra LC Lederforum.

§ 3. Lønniveau på frie grundskoler og private gymnasiers grundskoleafdelinger

Elevtallet opgøres hvert år den 5. september (jf. Børne- og Undervisningsministeriets tilskudsystem).

Stk. 2. Lønintervaller for øverste leder for skolen og øverste leder for private gymnasiers grundskoleafdelinger:

Skoler med	Intervalløn grundbeløb
Under 100 elever	kr. 370.554 – 440.413
100-349 elever	kr. 406.159 – 486.503
350-699 elever	kr. 441.765 – 531.283
700 elever og derover	kr. 441.765 – 586.331

Pr. 1 april 2025 forhøjes intervallønnen til følgende satser:

Skoler med	Intervalløn grundbeløb
Under 100 elever	kr. 382.714 – 452.573
100-349 elever	kr. 406.159 – 486.503
350-699 elever	kr. 441.765 – 531.283
700 elever og derover	kr. 441.765 – 586.331

Stk. 3. Til stillinger som øverste leder ved skoler med kostafdeling forhøjes de i stk. 2 nævnte intervallers bund og top med følgende beløb:

Skoler med	Intervalllets bund	Intervalllets top
Under 25 kostelever	kr. 35.388	kr. 26.213
25 til 59 kostelever	kr. 52.426	kr. 43.252
60 kostelever og derover	kr. 70.776	kr. 61.601

Stk. 4. Basisløntrin for øvrige ledere:

Skoler med	Basisløntrin grundbeløb
Under 350 elever	kr. 353.412
350 elever og derover	kr. 396.929

§ 4. Lønniveau på efterskoler og frie fagskoler

Skolestørrelsen ved efterskoler og frie fagskoler er angivet i antal årselever.

Stk. 2. Ved skoler, der af Børne- og Undervisningsministeriet er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår hver af disse elever med en vægt på 1,5 ved indplacering i lønintervallerne.

Stk. 3. Lønintervaller for stillinger som øverste leder:

Skoler med	Intervalløn
Under 100 årselever	kr. 423.303 – 495.782
100 – 249 årselever	kr. 458.908 – 531.387
250 årselever og derover	kr. 494.513 – 566.992

Pr. 1 april 2025 forhøjes intervallønnen til følgende satser:

Skoler med	Intervalløn
Under 100 årselever	kr. 435.463 – 507.942
100 – 249 årselever	kr. 464.988 – 537.467
250 årselever og derover	kr. 500.593 – 573.072

Stk. 4. Ved lønfastsættelsen på kombinerede frie grundskoler og efterskoler lægges det samlede elevtal til grund for lønindplaceringen. Det vægtede elevtal ved grundskolen indgår dog kun med halvdelen.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres stk. 4 til:

Stk. 4. Ved lønfastsættelsen på kombinerede frie grundskoler og efterskoler lægges de samlede elevtal til grund for lønindplaceringen.

REDAKTIONEL bemærkning til §4 stk. 4:

Ved lønfastsættelsen på kombinerede frie grundskoler og efterskoler lægges det samlede elevtal på begge skoleformer til grund for lønindplaceringen. For frie grundskoler opgøres elevtallet for de to foregående skoleår som det tal der indberettes til Børne- og Undervisningsministeriet pr. 5. september hvert år. For efterskoler anvendes årselevtallet fra de to foregående skoleår som fremgår af den revisorgodkendte aktivitetsindberetning, der udarbejdes i september måned.

Stk. 5. Basisløntrin for øvrige ledere ved efterskoler og frie fagskoler:

Skoler med	Basisløntrin
Under 100 årselever	kr. 370.554
100 årselever og derover	kr. 396.929

§ 5. Engangsvederlag for øverste leder og øvrige ledere

Der kan efter drøftelse mellem bestyrelsen og øverste leder lokalt fastsættes engangsvederlag. Der kan efter drøftelse mellem bestyrelsen/øverste leder og øvrige ledere lokalt fastsættes engangsvederlag.

Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Resultatløn
2. Honorering af særlig indsats.

REDAKTIONEL bemærkning til § 5:

Opmærksomheden henledes på, at Børne- og Undervisningsministeriet har bemyndiget skolens bestyrelse til at indgå aftale om løntillæg til ledere.

Bemyndigelsen er givet op til et maksimalt årligt beløb for engangsvederlag (som resultatløn og/eller vederlag for særlig indsats) på 130.000 kr. (kr. i niveau 31. marts 2012) vederlaget skal være pensionsgivende.

Børne- og Undervisningsministeriets bemyndigelse er givet med brev af 17. september 2019 – Se appendiks 1, side 18 i nærværende publikation.

§ 6. Varige og midlertidige tillæg for øvrige ledere

Der kan mellem bestyrelsen/øverste leder og den øvrige leder lokalt aftales varige og midlertidige tillæg for varetagelsen af særlige funktioner eller honorering for kvalifikationer og personlige faglige kompetencer, der er relevante for den pågældende leders varetagelse af stillingen.

Stk. 2. Hvis den enkelte øvrige leder ønsker det, kan vedkommende lade sig bistå i lønforhandlingen af en repræsentant fra LC Lederforum.

Fællesoverenskomsten:

§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd. De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

§ 7. Skift mellem intervaller

Skift fra et lavere interval til et højere interval, jf. § 3 og § 4, som følge af højere (års)elevtal sker, når skolen i 2 skoleår i træk har haft et højere (års)elevtal, som mindst svarer til antallet af (års)elever i det højere interval.

Stk. 2. Ved fald i (års)elevtal (med deraf følgende nedrykning til et lavere interval) bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, såfremt lønnen overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval.

Stk. 3. Såfremt en skole et enkelt år har et lavere (års)elevtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et (års)elevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i § 7, stk.1.

REDAKTIONEL bemærkning til til § 7, stk. 2:

Ændring af elevtal på grundskoler:

Antallet af elever opgøres pr. 5. september og danner grundlag for intervallønnen pr. 1. august samme år. Reglen om skift til et højere interval kan illustreres med dette eksempel:

<i>Skoleår</i>	<i>antal elever</i>	<i>interval</i>
2021/22	99	0-99 elever
2022/23	101	0-99 elever
2023/24	101	0-99 elever
2024/25	101	100-349 elever

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere elevtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det følgende år igen opnår et elevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen i § 7, stk. 2.

Virkningen af bemærkningen er illustreret for en skoleleder nedenfor:

Skoleår	antal elever	interval
2021/22	101	100-349 elever
2022/23	99	0-99 elever
2023/24	101	100-349 elever
2024/25	101	100-349 elever

Ændring af elevtal på efterskoler

Skift til et højere interval sker, når skolen to skoleår i træk har haft et højere årselevtal, som mindst svarer til årselevtallet i det højere interval. Der skal være tale om afsluttede skoleår. Ved den årlige aktivitetsindberetning i september, får skolen et revideret og dermed objektivt årselevtal beregnet, hvorfor det kan bruges til at ændre indplaceringen. Man må gerne regulere lønnen med tilbagevirkende kraft gældende fra det nye skoleårs begyndelse 1. august.

Skoleår	antal årselever	interval
2021/22	90	Under 100 årselever
2022/23	112	Under 100 årselever
2023/24	112	Under 100 årselever
2024/25	110	Oprykning til nyt interval, 100-249 årselever

REDAKTIONEL bemærkning til § 7, stk. 3, alle skoleformer:

Ved fald i årselevtallet med deraf følgende nedrykning af skolen til et lavere interval, bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, hvis lønnen overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval. Lederen bevarer således ikke retten til at forblive indenfor det højere interval med mulighed for at stige inden for dette interval, men bevarer blot retten til at bevare sin nuværende løn. Såfremt en skole et enkelt år har et lavere årselevtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det efterfølgende år igen opnår et årselevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-års-reglen.

§ 8. Pension

Skolen indbetaler pensionsbidrag til Lærernes Pension.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 17,3 pct. af den aftalte løn. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være lederens eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 9. Pension for ansatte med medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning

Ledere med medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning følger bilag 3 og 4 i organisationsaftale for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler mv.

REDAKTIONEL bemærkning til § 8 og § 9:

§ 8 indebærer, at der skal ydes pensionsbidrag af de løntillæg, der aftales udover intervallønnen eller basislønnen.

Såfremt lederen er omfattet af en statsgaranteret pensionsordning (dvs. tjenestemandslignende pensionsordning), har lederen ret til pensionsdækning som en personlig ordning, og der skal indgås aftale om supplerende pensionsindbetaling til Lærernes Pension.

§ 9 indebærer, at der i et nærmere bestemt omfang skal ydes pensionsbidrag af løndele der ligger udover den pensionsgivende løn, der er fastsat som et skalatrin i det statslige lønsystem.

Der er tale om en konkret og individuel afgørelse på grundlag af reglerne i bilag 3 og 4 i organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

Bilag 3 og bilag 4 findes som bagerst i denne publikation som appendiks 2 og appendiks 3.

Fællesoverenskomsten:

§ 8. Gruppeliv og kritisk sygdom

Ansættelsesmyndigheden betaler præmie for de ansatte til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

Cirkulærebemærkninger til § 8:

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom. Aktuell forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssummer og begunstigelse mv. findes på Forenede Gruppelivs hjemmeside - www.fg.dk - under aftale nr. 85034.

§ 10. Særlige vilkår

Ledere, der forud for ansættelse efter denne aftale har været forudlønnet, bevarer retten til dette.

Stk. 2. Ledere, der den 31. juli 1995 havde længere opsigelsesvarsler end funktionærloven, bevarer de hidtidige krav på opsigelsesvarsler og eventuelt krav på rådighedsløn, så længe den pågældende er ansat ved skolen. Den enkelte kan dog vælge at overgå til denne organisationsaftales regler om opsigelse med deraf følgende mulighed for at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Fællesoverenskomsten: Kapitel 4. Fravær

§ 12. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

§ 13. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkorting for ansatte i staten mv., der varetager ombud o.lign., for tiden cirkulære af 25. november 1985.

De ansatte er omfattet af Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.

§ 14. Barns 1. og 2. sygedag (fælles regelsæt)

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år og
4. Barnet er hjemmenværende.

Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1:

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor også dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.

§ 15. Militærtjeneste mv.

Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse gælder tilsvarende for månedslønnede ikke-funktionærer.

Kapitel 3. Opsigelse

§ 11. Opsigelse

Ved afskedigelse og bortvisning gælder §§ 16-19 i Fællesoverenskomst af 6. februar 2025 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (Medst. nr. 012-25).

Fællesoverenskomsten: Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Stk. 2. Månedslønnede ikke-funktionærer kan ansættes tidsbegrænset til sæsonbetonet arbejde. Ansættelsen ophører i så fald på det aftalte tidspunkt uden yderligere varsel.

Stk. 3. Hvis ansættelsesperioden for en sæsonansat forlænges kortvarigt på grund af forhold, som ikke kunne forudses ved ansættelsen, kan opsigelse i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet finde sted med 1 uges varsel til udgangen af en uge. De medarbejdergrupper, der kan omfattes af forkortet opsigelsesvarsel, fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 4. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 5:

Den meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelses-/ bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af lovgivningen, f.eks. forvaltningsloven, berunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Ansættelsesmyndigheden sender meddelelse til den forhandlingsberettigede organisation. Skriftlig meddelelse om afskedigelse/ bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten. Ved indgåelse af forlig (bod) i sager om brud på ansættelsesmyndighedens pligt til at underrette organisationerne om afskedigelser tages der i overensstemmelse med arbejdsretsloven hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Stk. 6. Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen.

Cirkulærebemærkninger til § 16:

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og berunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapital). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.

Det benstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som mod forventning på ny er blevet arbejdsduelige, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere benstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtager den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution.

Det samme gælder ved optjening af anciennitet i forbindelse med fratrædelsesgodtgørelse.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen benstiller til selvejende institutioner, at der sker baring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/ bortvisning, i de tilfælde, hvor partsbaring ikke følger af andre bestemmelser.

§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter, at opsigelsen er afgivet.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 2:

Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. de respektive hovedaftaler.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Cirkulærebemærkninger til § 17, stk. 3:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnebeliggdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/ anmodning om forhandling fremsættes/ forhandling finder sted/ klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er søgnebeliggdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet fx den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens/ organisationsaftalens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Cirkulærebemærkninger § 17, stk. 4:

Jf. cirkulærebemærkningerne til stk. 3, om opgørelse af frister.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2–11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 17, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Cirkulærebemærkninger § 18, stk. 2:

Parterne i vedkommende organisationsaftale nedsætter voldgiftsretten, jf. de respektive hovedaftaler.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift, ved at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 3:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3, om opgørelse af frister.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 5:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3, om opgørelse af frister.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 6:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 17, stk. 3, om opgørelse af frister.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelsen af sagen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelsen af sagen.

§ 19. Bortvisning (fælles regelsæt)

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter bortvisningen kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 1:

Jf. cirkulærebemærkningerne til § 16, stk. 6, om meddelelse til organisationen samt bemærkningerne til § 17, stk. 3, om opgørelse af frister.

Stk. 2. Bliver overenskomstens/organisationsaftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 18, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 4. Øvrige bestemmelser

Fællesoverenskomsten: Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 20. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohave, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Cirkulærebemærkninger til § 20:

Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

§ 21. Funktionærbolig

Hvis der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, som det af tjenstlige grunde er nødvendigt at den ansatte bor i, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene følger de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 23. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, regnes ikke med i efterindtægten.

Fællesoverenskomsten: Kapitel 9. Forhandlingsregler

§ 36. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-hovedaftalen).

§ 37. Lokal uoverensstemmelse

Repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde skal holde møde, før der i en sag om lokal uenighed om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen holdes mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1.

Stk. 2. Mødet skal holdes inden for en frist af 2 uger. Institutionen og forbundets lokale afdeling kan aftale at forlænge fristen. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen behandlet direkte på mæglingsmøde.

Stk. 3. Hvis en af parterne ønsker det, udarbejdes der skriftlige mødereferater, der bør indeholde

- a) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om
- b) hvem der deltog i mødet
- c) hvor og hvornår mødet fandt sted
- d) parternes stilling til uenigheden
- e) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem den forhandlingsberettigede (central)organisation og Finansministeriet, jf. hovedaftalerne
- f) de lokale parters underskrift.

Stk. 4. Ved lokale forhandlinger kan parterne ikke træffe aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

§12. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2026¹.

København, den 7. maj 2025

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Alberte Vejen Vig

Bilag 2: Fælles regelsæt

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende nedenstående bestemmelser i Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010:

1. § 6 Lønudbetaling
2. § 8 Gruppeliv og kritisk sygdom
3. § 12 Sygdom
4. § 13 Tjenestefrihed
5. § 14 Barns 1. og 2. sygedag
6. § 15 Militærtjeneste
7. § 20 Flyttegodtgørelse
8. § 21 Funktionærbolig
9. § 23 Efterindtægt
10. § 36 Hovedaftale
11. § 37 Forhandlingsregler mv.

Bilag 3: Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation i pkt. 1-20 nedenfor:

Ved overenskomstfornyelsen i 2024 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. [Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 04/07 2023 \(Medst.nr. 019-23\).](#)
2. [Cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., for tiden Fmst. cirk. \(Medst.nr. 018-23\).](#)
3. [Cirkulære om aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 05/07/ 2021 \(Medst.nr. 013-21\)](#)
4. [Cirkulære om tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 03/01 2023 \(Medst.nr. 001-23\).](#)
5. *[Cirkulære om ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 17/5 2024 \(Medst.nr. 021-24\).](#)
6. *[Cirkulære om aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 04/07 2024 \(Medst.nr. 028-24\).](#)
7. [Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 \(Perst.nr. 020-01\).](#)
8. [Cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/04/2019 \(Modst.nr. 019-19\)](#)
9. *[Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 25/09/2024 \(Medst.nr. 034-24\)](#)
10. [Job på særlige vilkår \(Socialt Kapitel\), for tiden Fmst. Cirk. 14/6 1997 \(Fmst. Nr. 33/97\).](#)
11. [Cirkulære om seniorordninger, for tiden Fmst. cirk. 05/11/2024 \(Medst.nr. 035-24\).](#)
12. [Cirkulære om frivillig fratræden, for tiden Fmst. cirk. 21/12 2021 \(Medst.nr. 053-21\).](#)
13. [Cirkulære om seniorbonus og seniordage, for tiden Fmst. cirk. 16/12 2024 \(038-24\).](#)
14. [Cirkulære om Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 \(Perst.nr. 039-05\).](#)
15. [Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 \(Fmst.nr. 051-99\).](#)
16. *[Cirkulære om aftale om kompetenceudvikling, for tiden Fmst.cirk. 11/12 2019 \(Medst.nr. 084-19\)](#)
17. *[Cirkulære om aftale om organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten, for tiden Fmst. cirk. 18/10 2021 \(Medst.nr. 028-21\).](#)
18. *[Cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, Fmst. cirk. 18/11 2021 \(Medst.nr. 042-21\)](#)

19. [Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 \(Perst. nr. 031-10\)](#)
20. [Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer, for tiden Fmst. cirk. 28/02 2022 \(Medst.nr. 009-22\).](#)

REDAKTIONEL bemærkning til bilag 3:

Redaktionen har opdateret link, benævnelse, datoangivelse og løbenummer, således de henviser til den aktuelt gældende udgave af cirkulæret på udgivelsestidspunktet for OK-håndbogen.

Appendiks 1: Bemyndigelsesskrivelse vedrørende løntillæg til ledere



**BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET**
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

Bestyrelserne for frie grundskoler,
private gymnasiers grundskoleafdelinger,
efterskoler og frie fagskoler

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Afdelingen for Erhvervsrettet Ud-
dannelse og Tilskud

Frederiksholms Kanal 26
1220 København K
Tlf. nr.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukuvvm.dk
www.stukuvvm.dk
CVR nr.: 29634750

17. september 2019
Sagsnr.: 19/08025

Bemyndigelse til at yde engangsvederlag til ledere i form af vederlag for resultatløn og vederlag for en særlig indsats

For aflønning af øverste leder gælder fra 1. januar 2019 følgende regler: Lønnen fastsættes ved aftale inden for et interval, jf. organisationsaftalen for ledere ved frie grundskoler mv. §§ 3 og 4. Ud over intervallønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag, jf. § 6.

Øvrige ledere indplaceres på basisløntrin, jf. § 3, stk. 4 og § 4, stk. 5. Ud over basislønnen kan der lokalt aftales varige og midlertidige tillæg, jf. § 5 og engangsvederlag, jf. § 6.

Øverste leder og øvrige ledere er omfattet af de samme rammer for brugen af engangsvederlag. Der gælder forskellige regler for engangsvederlag alt efter, om det ydes som vederlag for resultatløn eller som vederlag for særlig indsats, men beløbsmæssigt skal de betragtes samlet.

Bestyrelsen bemyndiges til at yde engangsvederlag til ledere, der højst kan udgøre 130.000 kr. ekskl. pension (grundbeløb 31. marts 2012). Engangsvederlaget skal være pensionsgivende.

Hvis bestyrelsen på grund af helt særlige omstændigheder finder det formålstjenligt at yde en større samlet sum i engangsvederlag, kan dette *kun ske efter særskilt bemyndigelse* fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

Vilkår for de to former for engangsvederlag

Vederlag som resultatløn

Resultatlønskontrakt kan bruges som et strategisk styringsredskab for bestyrelsen samt til at understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af målsætninger. Endelig kan resultatlønskontrakten skabe synlighed og gennemsigtighed om institutionens mål og resultater.

Det er bestyrelsen, der indgår resultatlønskontrakten og tager stilling til målopfyldelsen for institutionens ledere.

Indgåelse af resultatlønskontrakter og en stillingstagen til målopfyldelsen, for så vidt angår øvrige ledere, kan evt. delegeres til øverste leder.

Ved kontraktindgåelsen fastlægger bestyrelsen efter dialog med lederen aftalens økonomiske ramme, periode, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Efter endt periode drøftes periodens resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå uden lederens tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Beslutningen herom er alene bestyrelsens. Bestyrelsens vurdering af, hvorvidt resultatmålene er nået, skal være skriftlig.

Hvis lederen fratræder inden kontraktperiodens udløb, vurderes indsatsen, og der beregnes et forholdsmæssigt beløb for den forgangne periode. Udbetaling af vederlaget ydet som resultatløn udbetales bagudrettet efter periodens udløb.

Vederlag for en særlig indsats

Vederlag for en særlig indsats kan bruges til at belønne varetagelse af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater i en afgrænset periode. Der kan således ikke ydes et vederlag for en opgave, der allerede er honoreret én gang. Vederlag for en særlig indsats skal således ikke bruges som belønning for almindelig veludført arbejde.

Det er bestyrelsen, som beslutter størrelsen af vederlaget for en særlig indsats til institutionens øverste leder på baggrund af en skriftlig redegørelse for den særlige indsats fra lederen.

Bestyrelsen kan vælge at delegerer opgaven, med at tage stilling til eventuel udbetaling af vederlag for særlig indsats for institutionens øvrige ledere, til institutionens øverste leder på baggrund af en skriftlig redegørelse for den særlige indsats fra lederen.

Hvis lederen fratræder inden periodens udløb (et skoleår, et kalenderår eller anden valgt periode), vurderes indsatsen, og der beregnes et forholdsmæssigt beløb for den forgangne periode. Vederlaget for en særlig indsats udbetales bagudrettet efter periodens udløb.

Appendiks 2: Bilag 3 til organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler m.v.

Bilag 3: Cirkulære om protokollat til organisationsaftalen om særlige bestemmelser for ansatte, der er overgået til de nye lønsystemer og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse

Generelle bemærkninger

1. Opretholdte overgangsbestemmelser for overgang til de nye lønsystemer fremgår af bilag 3a, hvortil der henvises. Bestemmelserne i Bilag 3a har alene betydning for ansatte før 1. august 2004.
2. Pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler er reguleret af følgende aftaler:
 - a) Aftale af 19. december 2003 (Perst. nr. 025-04) om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.
 - b) Aftale af 17. juni 2004 (Perst. nr. 038-04) om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.
 - c) Nedenstående protokollat af 29. oktober 2008 om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension.
3. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre cirkulærebemærkninger er opført forrest i cirkulæret under "Generelle bemærkninger". De redaktionelle ændringer medfører ikke nogen ændringer i bestemmelserne, hhv. bemærkningernes retlige status.
4. Cirkulæret har virkning fra 1. april 2008. Samtidig ophæves cirkulære af 30. juni 2008.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

København, den 29. oktober 2008

P.M.V.

E.B.

Marianne Thorsager Christensen

Protokollat om supplerende pensionsordning for ansatte med tjenestemandslignende pension

§ 1. Dækningsområde mv.

Dette protokollat finder anvendelse for de ledere, lærere og børnehaveklasseledere, som er omfattet af statsgaranterede pensionsordninger.

Stk. 2. Ledere, lærere og børnehaveklasseledere kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, jf. § 2 og 3.

Stk. 3. Herudover kan det lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag fastsat efter § 5, stk. 4, og § 7, stk. 2, i organisationsaftalen og resultatløn.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Der henvises til Finansministeriets breve af 8. februar og 2. marts 1995, hvad angår den personkreds, der som en personlig ordning har ret til pensionsdækning i en statsgaranteret pensionskasse eller anden lignende statslig tjenestemandspensionsordning.

§ 2. Supplerende pensionsbidrag for ledere

Tjenestemandslignende ansatte ledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser/indplacering i intervalløn der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 2:

For de ledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.

Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, er 18 pct.

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenestemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalens § 9 og § 10. For den del af lønnen, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med pensionsprocenten som fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til § 2, stk. 3:

Jf. bemærkninger til stk. 2.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

§ 3. Supplerende pensionsbidrag for lærere og børnehaveklasseledere

Tjenestemandslignende ansatte lærere og børnehaveklasseledere er omfattet af aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning (Perst. nr. 038-04), jf. bilag 4.

Stk. 2. Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 17. juni 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

For de lærere og børnehaveklasseledere, som helt eller delvist har aftalt supplerende pensionsbidrag af den del af lønnen, som lå over den tidligere pensionsgivende løn, før indgåelse af aftale om pensionsforhold, men ligger under den nuværende pensionsgivende løn efter indgåelse af aftale om pensionsforhold, bevares det supplerende pensionsbidrag uændret.

Det fremgår af § 17 i organisationsaftalen, at pensionsprocenten for den del af lønnen, som ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, er 17,3 pct.

Det fremgår af bilag 4 (aftale om pensionsforhold), at pensionsprocenten for tillæg, som overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, er 18 pct.

Stk. 3. Der kan som supplement til den tjenstemandslignende pensionsordning lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2, jf. organisationsaftalens § 5, stk. 2-3. I givet fald indbetaler skolen et pensionsbidrag af tillægget med den pensionsprocent, som er aftalt i organisationsaftalens § 17, hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet, indbetales et pensionsbidrag af det overskydende beløb med den pensionsprocent, som er fastsat i aftale om pensionsforhold, jf. bilag 4.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 3:

Jf. bemærkninger til stk. 2.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales af skolen til Lærernes Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af viste faste tillæg.

§ 4. Ikrafttræden mv.

Protokollatet har virkning fra 1. april 2008.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 30. juni 2008 om særlige bestemmelser for ansatte, der har bevaret skalatrinsaflønning og ansatte, der er overgået til basislønssystemet og har opretholdt et personligt medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, jf. bilag 3 i den tidligere organisationsaftale (Perst. nr. 038-06).

Stk. 3. Protokollatet kan opsiges samtidig med organisationsaftalen efter reglerne i samme. Såfremt organisationsaftalen opsiges, betragtes nærværende protokollat samtidig som opsagt.

København, den 29. oktober 2008

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Helene B. Rasmussen

Appendiks 3: Bilag 4 til organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler m.v.

Bilag 4: Aftale om pensionsforhold for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler på nyt lønsystem og med bevaret medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede ledere, lærere og børnehaveklasseledere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer – tjenestemandspensionsret som følger:

Ledere omfattet af intervallønssystemet:

Optjener **tjenestemandspensionsret** svarende til lønnen på det skalatrin, der er lig med eller nærmest under den aftalte intervalløn på tidspunktet for implementering af denne aftale, tillagt 2 ekstra skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 skalatrin opnås, når den enkelte leder i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende, jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det hidtidige pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Ledere, der på tidspunktet for implementering af denne aftale, har ret til tjenestemandspension på skalatrin 49 eller højere, bevarer denne placering.

Lærere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3 pr. 1. august 2000:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 42.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Lærere, der den 31. juli 2004 var skalatrinsaflønnet og som pr. 1. august 2004 er indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:
35, 36, 38, 40, 42.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Børnehaveklasseledere indplaceret på basisløntrin 1, 2 eller 3:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

21, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 32 og 33 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret. Skalatrin 32 opnås efter 2 år på skalatrin 31, uanset om tiden på skalatrin 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 31 er opnået, opnås skalatrin 32 fra denne aftales virkningstidspunkt. Skalatrin 33 opnås efter 2 år på skalatrin 32 dog senest efter i alt 4 år på skalatrin 31 og eventuelt skalatrin 32, uanset om tiden på skalatrin 31 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt.

Avancement

Hvis en leder, lærer eller børnehaveklasseleder avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen skole), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin, (dog maksimalt til skalatrin 48) fra avancementstidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003.

REDAKTIONEL bemærkning til bilag 3:

For at kunne opnå et ekstra skalatrin kræves der skriftlig dokumentation for avancementet af Udbetaling Danmark. Det kan være i form af stillingsopslag eller ansøgning.

§ 3. Ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. august 2004.

Stk. 2. For ledere, lærere og børnehaveklasseledere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for ledere for at få tillagt 2 ekstra skalatrin eller oprykning til skalatrin 42 for lærere henholdsvis skalatrin 32 eller skalatrin 33 for børnehaveklasseledere, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 5a, stk. 1 og 2 og § 5b, stk. 1 og 2 i bilag 3 til organisationsaftale af 12. maj 2003 for ledere, lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt forstandere, viceforstandere og lærere ved efterskoler og husholdnings- og håndarbejdsskoler, der derfor ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.
København, den 17. juni 2004

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Gorm Neigaard

Leder-OK
2024-2026