

Bilag med tillægsnumre til forhåndsftale LC 32:

(underskrevet aftale er bagved)



Randers Kommune – lokal forhåndsftale

Forvaltnings-/institutionsområde:	Børn og Skole
Medarbejdergruppe:	Skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere i folkeskolen
Faglig organisation:	LC Lederforum: Skolelederforeningen i Randers
Overenskomst (navn og KL.nr.):	Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet (50.81)
Ikrafttrædelse (dato):	1. januar 2022

Skoleledere

	Gruppe	Grundløn	Stillingstillæg Funktionstillæg/trin til grundløn	Ovk.	Tj.m.
32.5.1	1	46 + 13.500 kr.	40.000 kr.	179637	179638
32.5.2	2	49 + 3.000 kr.	40.000 kr.	179639	179640
32.5.3	3	50 + 3.000 kr.	40.000 kr.	179641	179642

Viceskoleledere

	Gruppe	Grundlønstrin	Stillingstillæg Funktionstillæg/trin til grundløn	Ovk.	Tj.m.
32.6.1	2	46 + 13.500 kr.	1 løntrin + 25.000 kr.	Trin Beldb	179644 179643
32.6.2	3	48 + 3.000 kr.	25.000 kr.	Beldb	179648 179649

Afdelingsledere

	Grundlønstrin	Stillingstillæg Funktionstillæg/trin til grundløn
Afdelingsledere	46 + 13.500 kr.	0



Randers Kommune – lokal forhåndsftale

Forvaltnings-/institutionsområde:	Børn og Skole
Medarbejdergruppe:	Skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere i folkeskolen
Faglig organisation:	LC Lederforum: Skolelederforeningen i Randers
Overenskomst (navn og KL.nr.):	Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet (50.81)
Ikrafttrædelse (dato):	1. januar 2022

Aftaleindhold:

Denne forhåndsftale vedrører lønindplacering for skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere i Randers Kommunes folkeskoler. Aftalen træder i stedet for forhåndsftale for skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere dateret 1. august 2017.

Forhåndsftalen tager udgangspunkt i overenskomstens grundlønssindplaceringer. Lederes grundlønssniveau opdeles efter skolens samlede korrigeret budget. Det endelige lønniveau sker ved en forhandling mellem de forhandlingsberettigede parter, hvorefter lokalløn forhandles indenfor aftalens lønbånd.

Gruppe 1 omfatter skoler og børnebyer med et samlet budget inkl. SFO: 0-19 mio. kr. Gruppe 2: 19-39 mio. kr. Gruppe 3: 39 mio. kr. og opefter. Budget angivet i 01.04.2022-niveau.

Gruppeinddelingen af skolerne opdateres årligt i oktober/november måned med korrigeret budget på baggrund af 5/9-elevtallene. Det betyder eksempelvis, at hvis skolens budget for skoleåret 2022/23 korrigeres fra 38 mio. kr. til 40 mio. kr. i oktober/november måned 2022, ændres indplaceringen af leder fra gruppe 2 til gruppe 3. Dette med tilbagevirkende kraft pr. 1. august 2022.

Skoleledere

Gruppe	Grundløn	Funktionstillæg/trin til grundløn	Lønbånd til individuel forhandling
1	46 + 13.500 kr.	40.000 kr.	24.000 kr. – 40.000 kr.
2	49 + 3.000 kr.	40.000 kr.	8.000 kr. – 40.000 kr.
3	50 + 3.000 kr.	40.000 kr.	16.000 kr. – 66.000 kr.

Viceskoleledere

Gruppe	Grundlønstrin	Funktionstillæg/trin til grundløn	Lønbånd til individuel forhandling
2	46 + 13.500 kr.	1 løntrin + 25.000 kr.	8.000 – 33.000 kr.
3	48 + 3.000 kr.	25.000 kr.	33.000 – 58.000 kr.

Afdelingsledere

	Grundlønstrin	Funktionstillæg/trin til grundløn	Lønbånd til individuel forhandling
Afdelingsledere	46 + 13.500 kr.	0	0 – 40.000 kr.

Ved ansættelse indplaceres leder efter en individuel forhandling mellem de forhandlingsberettigede parter.

Hvis en skole skifter til en højere gruppe på grund af et øget budget, ændres lederens grundlønssindplacering tilsvarende. Hvis skolen skifter til en lavere gruppe skal lederens løn genforhandles. Det betyder ikke nødvendigvis nedgang i løn, men der kan være omstændigheder, som fx færre almen- eller specialklasser eller bortfald af midler til to-sprogs undervisning, der kan gøre en genforhandling aktuel. De forhandlingsberettigede parter tager selv initiativ til en genforhandling af lønnen. Tilpasning af lønnen sker fra den dato, hvor den ene part tager initiativ til forhandling, dog tidligst fra starten af det nyt budgetår (skoleår).

Ligeledes bliver en genforhandling aktuel ved større organisatoriske eller strukturelle ændringer, der har betydning for stillingen eller ansættelsesforholdet. Proceduren i dette tilfælde er lig ovenstående.

Lønbåndene er udtryk for minimums og maksimums lønninger inden for de 3 grupper. Indenfor lønbåndet rummes samtlige individuelle og overenskomstmæssige tillæg.

Afvigelse fra lønbåndene kan være historisk betingede.

Bilag 1 er en del af forhåndsaftalen.

Konsekvens for nuværende ansatte

Ved indgåelse af forhåndsaftalen udarbejdes nye lønsammensætninger med udgangspunkt i fastsatte lønbånd.

Medarbejdere, der har højere løn end lønbåndets maksimum beholder deres lønniveau. Medarbejdere, der er lavere lønnet end lønbåndet, vil ved forhåndsaftalens indgåelse blive løftet til minimumslønnen efter forhåndsaftalen.

Lønden skal reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad: ja: ☒ nej: ☐

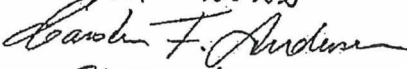
Alle faste tillæg er pensionsgivende og opgivet i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau).

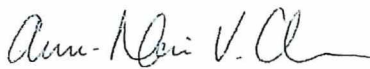
Modregning:

Lokale aftaler/forhåndsaftaler bortfalder ved indgåelse af central aftale med samme betegnelse.

Opsigelsesbestemmelser:

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Dato: 14/12 2022

S. Koluch
Leder:
(underskrift og stempel)

Dato: 15/12-2022

Ann-Mari V. Olsen
Faglig organisation:
(underskrift og stempel)



Bilag 1 - Forhåndsftale for skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere i Randers Kommune

Randers Kommune og Skolelederne Randers har indgået en forhåndsftale for skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere. Aftalen hviler på en fælles forståelse af det ledelsesrum og de forventninger og arbejdsvilkår, der gælder for skoleledelsen i Randers Kommune. Med aftalen ønsker parterne at sikre, at det fortsat er attraktivt at være leder i folkeskolen i Randers Kommune.

Aftalen gælder for kommende nye skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere i Randers Kommune. Aftalen danner samtidig ramme for eventuelle genforhandlinger af løn for allerede ansatte ledere over de kommende år.

Skoleledelse – en særlig disciplin

Folkeskolen er en grundsten i vores samfund og en vigtig kulturformidlende institution. Skoleledelse er derfor en særlig disciplin, hvor man har ansvaret for den daglige ledelse og udvikling af en institution, som har stor politisk bevågenhed og bred offentlig opmærksomhed.

Skoleledelsen skal kunne manøvrere i en politisk styret organisation og på et fagområde, hvor der sker løbende ændringer af regler og rammer for kerneopgaven. Skoleledelsen skal kunne oversætte og realisere de politiske beslutninger i den lokale kontekst på den enkelte skole. De ledelsesmæssige udfordringer retter sig således opad mod overordnede ledelsesniveauer, nedad i skolens organisering og udad mod skolens omgivelser.

Skolelederens ledelsesrum

Ifølge Randersmodellen er der central styring og decentral ledelse, hvilket rammesætter skolelederens ledelsesrum. Skolelederen har på baggrund af lovgivning, politikker og aftalemål mulighed for at sætte klare og fælles mål for skolens udvikling og dermed sætte tydelig retning for skolens ledere og medarbejdere.

Samtidig har skolelederen rammer til at organisere skolens ledelse og understøtte, at der sættes handling bag målene og følges op på mål og lokale indsatser. Forventningen til skolelederen er udmøntet i Randers kommunes personale- og ledelsespolitik med fokus på værdibaseret ledelse og rette ledelse på rette niveau.

Med ledelsesrummet følger samtidig ansvar og kompetence. Skolelederen har ansvaret for at opbygge skolens kapacitet til at arbejde med kerneopgaven – nemlig at fremme elevernes læring og trivsel. Skolelederen har således ansvaret for at skabe en organisation præget af professionel kapital. I Randers Kommune udgør brug af data grundlaget for udvikling af skolens praksis. Det indebærer, at skoleledelsen baserer beslutninger på viden, evidens og gode praksiseksempler. Ligeledes arbejder skoleledelsen systematisk med feedback systemer og fokuserer på dokumentation og opfølgning.

I Randers Kommune bygger skolens udvikling på en professionel samarbejdskultur, herunder professionelle læringsfællesskaber (PLF) og professionelle læringsnetværk (PLN). Skoleledelsen indgår således i et tværgående samarbejde mellem skolerne på forskellige niveauer og har en fælles forpligtelse i forhold til det samlede skoleområde. Skoleledelsen har ligeledes ansvaret for at etablere et tæt samarbejde med personalet, skolebestyrelsen, medarbejdernes tillidsrepræsentant samt det lokale kultur- og fritidsliv. Dette

for at sikre et bredt samarbejde om mål og retning for skolen. Det handler om at lade professionelle og lærende samarbejder fungere som fundament for beslutningerne.

Endelig har skolelederen ansvaret for at styre skolens økonomi og dermed skabe sammenhæng mellem budget, skolens mål og opgavernes løsning. I den strategiske styring skal skolelederen skabe dialog og involvering omkring, hvordan målene kan realiseres.

Viceskolelederen

Viceskolelederen er forpligtet på de samme elementer som ovenstående i samarbejde med skolelederen.

Viceskolelederen kan tildeles selvstændige ledelsesopgaver under ansvar ved skolelederen.

Viceskolelederen har en vigtig opgave i at oversætte beslutninger og mål til den øvrige organisation og understøtte de konkrete handlinger - blandt andet gennem faglig ledelse tæt på ledere eller medarbejdere. Samtidig skal viceskolelederen kunne træde i skolelederens sted og indgår derfor i et tæt samarbejde med denne og hele ledelsesteamet.

Afdelingslederen

Afdelingslederen er nærmeste leder af en del af organisationen/et område eller afdeling af skolen og kan tildeles selvstændige ledelsesopgaver under ansvar ved skolelederen.

Afdelingslederen skal sikre afdelingens drift og udvikling og indgår i et tæt samarbejde med det øvrige ledelsesteam.

Løndannelse

Lønindplacering sker i forbindelse med nyansættelse eller ændringer i ansættelsesforhold og altid i henhold til forhåndsaftalen.

Forhåndsftalen indeholder et lønindplaceringsskema for hver af personalegrupperne: Skoleledere, viceskoleledere og afdelingsledere. Aftalen tager udgangspunkt i en gruppeinddeling af skolerne efter samlet korrigeret budget.

Den endelige løn forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation for lederen. Lønnen aftales inden for rammerne af forhåndsftalen.

Skoleledere kan både være kontraktansat og tjenestemandsansat i henhold til byrådets beslutning af d. 16. juni 2014 om ansættelsesform for skoleledere.

Overenskomstens bilag 1 "Vejledning om lønfastlæggelse" er vedlagt som støttedokument til forhandlingen.

Lønnen fastlægges efter følgende proces, når det vedrører en skolelederstilling:

1. Ansættelsesudvalget peger på en endelig kandidat til stillingen som skoleleder
2. Skolechefen fremsender et lønudspil til formanden for Skolelederforeningen Randers
3. Skolechefen og formanden for Skolelederforeningen Randers forhandler løn- og ansættelsesvilkår
4. Skoleforvaltningen eller den enkelte skole udfærdiger ansættelsesbrev med de aftalte løn- og ansættelsesvilkår - evt. med sparring fra HR og Personale

Lønnen for viceskoleledere og afdelingsledere fastlægges efter forhandling mellem skoleleder og lederens forhandlingsberettigede organisation (Skolelederforeningen Randers).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. nr. 3, litra a-d, i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i nr. 3, litra a-d, nævnte.

København, den 6. juli 2021

For

KL

Michael Ziegler

Martin H. Larsen

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Bilag 1. Vejledning om lønfastlæggelse

I kommunerne foregår der løbende omstruktureringer og organisationsændringer med henblik på at foretage tilpasninger af strukturen til de lokale behov.

Overenskomstens parter er enige om, at indholdet af lederstillinger ofte er forskelligt fra ansættelsesmyndighed til ansættelsesmyndighed, hvorfor der lokalt ofte anvendes forskellige stillingsbetegnelser. Stillingsbetegnelserne fra tidligere overenskomster er derfor ikke gentaget i nærværende overenskomst. Overenskomstens dækningsområde er ikke ændret som følge af den ændrede beskrivelse heraf.

Da stillingsindholdet er forskelligt i kommunerne vil dette skulle tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder.

Overordnet skal der ved grundlønssfastsættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i ansættelsesmyndigheden.

Grundlønssindplaceringen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og organisationens lokale repræsentant og afspejler det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a.:

- Faglig pædagogisk ledelse
- Administrativ ledelse
- Personaleledelse
- Strategisk ledelse.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn samt indplacering på højere løntrin, tillæg og aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

Vejledning om indplacering på grundløn

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen

Øverste niveau

- Refererer direkte til forvaltning/politisk niveau
- Har overordnet økonomisk ansvar
- Har tværgående ledelsesmæssige opgaver i forhold til hele eller dele af skolevæsenet
- Har det overordnede pædagogiske og administrative ansvar
- Har den faglige pædagogiske og personalemæssige ledelse af en geografisk enhed
- Ansætter og afskediger personale samt har øvrig personaleadministration og/eller

- Er den ansvarlige leder i forhold til folkeskoleloven.

Mellemste niveau

- Referer direkte til leder på øverste niveau
- Har souschef-funktion i forhold til leder på øverste niveau
- Har ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer og/eller
- Har faglig pædagogisk og personalemæssig ledelse af en afdeling

Laveste niveau

- Har konkrete pædagogiske og administrative ledelsesopgaver i forhold til dele af skolens/institutionens virksomhed
- Har tværgående konsulentopgaver i organisationen og/eller
- Souschef-funktion til leder på mellemste niveau.

Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der er også her tale om eksempler, hvor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af funktionsløn og kvalifikationsløn.

Funktionsløn

- Organisatorisk placering
- Skolens/institutionens størrelse og sammensætning – eksempelvis antallet af elever, ansatte, faggrupper, fælles ledelse, distriktsledelse, overbygning, 10. klasse
- Geografi – antal institutioner, afstande mellem institutioner, fysiske rammer, niveau for det fysiske arbejdsmiljø
- Komplexitet i skolens/institutionens virksomhed – omfanget af specialklassetilbud og andre specialforanstaltninger, antal tosprogede elever, omfanget af pasningstilbud, omfanget af boafdelinger, grad af social belastning
- Opgaver i forhold til personer, institutioner eller myndigheder uden for skolen/institutionen
- Aktiviteter i forhold til lokalsamfundet
- International virksomhed
- Udviklings- og projektarbejder
- Grad af decentralisering mv. – administrationens størrelse, kontraktstyring, lønsumsstyring mv.
- Tværgående og koordinerende funktioner.

Kvalifikationsløn

- Relevante kurser, efter- og videreuddannelse af betydning for opgavevaretagelsen, grundkursus i skoleledelse, diplomuddannelse, masteruddannelse
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Ledelseserfaring
- Øvrige personlige kvalifikationer – kommunikative, strategiske, analytiske.

Herudover kan der ved fastlæggelse af evt. resultatløn lægges vægt på eksempelvis kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen, ligesom der kan suppleres med særlige fastholdelses- eller rekrutteringstillæg.

Bilag 2. Vejledende kriterier for grundløn, funktions- og kvalifikationsløn for ledende (skole)psykologer og skolepsykologer med særlige beføjelser.

Overenskomstens parter er enige om, at der ved fastsættelse af grundløn og funktionsløn bl.a. kan inddrages det indledende afsnit i bilag 1. Derudover vil nedenstående elementer kunne indgå i forbindelse med lønfastsættelsen af funktions- og kvalifikationsløn for ledende skolepsykologer og skolepsykologer med særlige beføjelser:

A. Ledende (skole)psykologer:

Ledende skolepsykologer er generelt omfattet af bilag 1, med de nødvendige tilpasninger i forhold til de særlige ledelsesmæssige forhold der er for ledende skolepsykologer.

B. Skolepsykologer med særlige beføjelser:

Tillægges en stilling som skolepsykolog særlige beføjelser eller arbejdsopgaver af overordnet koordinerende karakter i forhold til PPR's faglige ledelse, er parterne enige om, at stillingen aflønnes efter lederoverenskomsten og bestemmelserne om lokal løndannelse.