# Gennemgang af aftaleresultatet

# 2024-2026

#### Overenskomstperioden

Der er aftalt en toårig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2024 – 31. marts 2026.

#### Rammen og generelle + specielle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden udgør 8,80 %. Af de 8,80 procent er 0,4 procent afsat til reststigning. Af nedenstående skema fremgår udmøntningsprofilen på de resterende 8,40 procent.



I det følgende gennemgås de væsentlige linjer i skemaet.

#### Generelle lønstigninger (6.30%)

De angivne procenter er de stigninger, der er aftalt på alle faste løndele, med virkning fra de nævnte datoer. Kun hvis reguleringsordningen mod forventning skulle blive negativ, kan stigningen blive mindre.

 En meget stor del af de generelle lønstigninger – 5.89 procent inklusive den forventede reguleringsordning – udmøntes meget tidligt i overenskomstperioden, nemlig på periodens allerførste dag den 1. april. Det betyder, at du er sikret en væsentlig lønfremgang allerede ved overenskomstperiodens begyndelse.

 Som noget helt nyt er der denne gang aftalt en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025. Formålet er at håndtere en eventuel ubalance mellem den statslige og den private sektor. Hvis der er ubalance, vil den blive udlignet med november lønnen 2025 – altså eventuelt en yderligere lønstigning i november 2025*.* Målet er, at der senest ved indgangen til den overenskomstperiode, som begynder i 2026, vil være parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling.

#### Reguleringsordning (forventet 1,10 %)

Reguleringsordningen fortsætter.

 Reguleringsordningen er en aftalt ordning, som sikrer, at den samlede lønudvikling i den offentlige og den private sektor foregår parallelt. Den er aftalt som en 80/80-ordning. Det betyder, at hvis lønnen på det private område stiger med 100 kr. mere end lønnen stiger på det statslige område, vil den statslige løn blive opreguleret med 80 kr. Hvis lønnen på det statslige område derimod stiger 100 kr. mere end lønnen på det private område, vil den statslige løn blive reguleret 80 kr. ned.

 En væsentlig ændring i OK 24 er dog, at reguleringsordningen med virkning fra 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks nye standardberegnede lønindeks, der vurderes at være mere retvisende end det hidtidige lønindeks. Den nye beregning *kan* få positiv betydning for lønudviklingen på den statslige – og dermed frie skolers – lønudvikling.

#### Reststigning (skønnet 0,4 %)

Reststigning er et skøn over den lønudvikling, der forventes ud over de generelle lønstigninger. Den primære del af reststigningen er de aftalte lokale løndele, herudover kan også lokale personaleforskydninger påvirke reststigningen.

#### Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Der er aftalt at forhøje den særlige feriegodtgørelse, så den særlige feriegodtgørelse med virkning fra 1. april 2024 stiger fra 1,5 % til 2,02 %. Det er samtidig aftalt, at udbetalingen af det særlige løntillæg på 0,45 %, som følger af afskaffelsen af store bededag, ophører, idet tillægget fremover i stedet indregnes i den særlige feriegodtgørelse.

#### Organisationsforhandlinger (0,95%)

Der er ved de generelle forhandlinger afsat i alt 0,95 % til forhandling alene for de frie skoler. Den samlede pulje er anvendt til centrale lønstigninger med følgende fordeling:

 Pr. 1. april 2025 indføres et pensionsgivende OK-24 tillæg til alle lærere og børnehaveklasseledere på ca. 3.700 kr./år (niveau 01.10.23). Det nye tillæg udgør 82 % af den samlede organisationspulje. Tillægget slås sammen med det såkaldte OK 2018-tillæg, så de på lønsedlen fremover fremgår som ét tillæg.

 Pr. 1. april 2025 forhøjes kostskoletillægget til efterskolelærerne med ca. 2.550 kr./år (niveau 01.10.23). Forhøjelsen af kostskoletillægget udgør 17 % af den samlede organisationspulje.

 Pr. 1. april 2025 forhøjes basislønnen for børnehaveklasselederne med ca. 1050 kr./år (niveau 01.10.23). Tillægget udgør lidt mindre end 1 % af den samlede organisationspulje.

 Pr. 1. april 2025 ændres organisationsaftalens lønanciennitetsbestemmelse, så der ved en beskæftigelsesgrad på under 15/37 optjenes halv lønanciennitet. I dag beregnes lønancienniteten under 15 timer forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden.

#### Øvrige resultater af organisationsforhandlingerne:

Praktik*:*

Organisationsaftalens praktikaftale fornys i løbet af 2024, så aftalens elementer bringes i overensstemmelse med den nye læreruddannelse.

 Herudover skal der i 2024 mellem parterne ske en drøftelse af værdien af det særlige funktionstillæg, der i den hidtil gældende praktikaftale var for varetagelse af alenepraktikken. Alenepraktikken blev afskaffet i 2013, men det er aldrig lykkedes at nå til enighed om, hvilken værdi der ligger i tillægget til den funktion, som nu ikke længere eksisterer.

Lokal løndannelse:

Det er i protokollatet præciseret, at det i overenskomstgrundlaget er forudsat, at der både sker en central og lokal løndannelse, når CFU-forligets projekt om videreudvikling af statens nye lønsystemer er afsluttet.

Arbejdstid:

Det er aftalt, at vi sammen med Lærernes Centralorganisation og Medarbejder og Kompetencestyrelsen udarbejder fælles materiale om skoleplanen fra A-21.

#### Øvrige resultater i den centrale aftale:

Opsparing af frihed*:*

Med virkning fra 1. maj 2025 får du mulighed for at opspare optjent frihed til afholdelse på et senere tidspunkt, hvor det passer bedre at holde fri – eventuelt samlet i en længere periode.

 Det er aftalt, at du kan opspare afspadsering, ulempegodtgørelse konverteret til fridage, godtgørelse for weekendarbejde (ansatte på grundskoler) og inddragede fridage (ansatte på efterskoler og kostskoler) til afvikling på et senere tidspunkt. Også dine fem særlige feriedage kan du fra maj 2025 vælge at udskyde afholdelsen af til et senere tidspunkt.

 Du kan i alt maksimalt have 15 opsparede fridage.

 Der gælder lidt forskellige regler for *afvikling* af fridagene:

Op til otte dage pr. kalenderår og op til to dage i sammenhæng afvikles efter dine ønsker, medmindre det er uforeneligt med lige præcis dine planlagte arbejdsopgaver – for eksempel hvis du ønsker at holde fri lige præcis den dag, du skal have din 9. klasse til eksamen i matematik.

 De resterende dage sker efter aftale med skolens ledelse.

Hvis du bliver syg, når en planlagt fridag eller friperiode begynder, har du ikke pligt til at påbegynde fridagen.

Familiemæssigt fravær/barsel:

Fra den 1. april 2024 øges lønretten til fædre/medmødre med tre uger. Dermed er far/medmor sikret løn under den øremærkede del af orloven, men derudover også ligestillet med mødre i forældreorloven. Adoptanter har tilsvarende fået tre ugers ekstra lønret i alt.

 Forudsat at barselslovens dagpengeret som forventet udvides, får flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption, når børnene er under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret.

 Endelig får soloforældre (børn, der kun har en forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen)10 ugers ekstra lønret, og en forælder/adoptant, hvor den anden forælder/adoptant dør, får ret til at indtræde i den afdøde forælders/adoptants resterende lønret.

Pension:

Fra 1. april 2024 har du ret til bede skolen om at foretage ekstra indbetaling på din pensionsopsparing mod at din løn reduceres tilsvarende. Du skal blot meddele skolen, hvor meget ekstra du ønsker indbetalt, og for hvilken periode indbetalingen skal ske.

Tillidsrepræsentanter:

Det er præciseret, at din tillidsrepræsentant i arbejdstiden har ret til at mødes med nye kolleger på skolen. Mødet kan for eksempel planlægges i forbindelse med en introduktionsdag, men kan også ske på andre måder. Det giver din tillidsrepræsentant mulighed for at tage godt imod en ny kollega og introducere vedkommende til skolen og for eksempel jeres klubarbejde.

 Herudover er det nu aftalt, at din tillidsrepræsentant og skolens ledelse løbende og mindst én gang om året skal drøfte behovet for at justere på tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver. Formålet med drøftelsen er at sikre, at din tillidsrepræsentant har den fornødne og tilstrækkelige tid til sit tillidsrepræsentantarbejde.

Diverse:

• En meget lille del af den samlede pulje er brugt på de allerlavest lønnede og på ansatte, som er særligt udsatte i udførelsen af deres opgaver.

• Den statslige kompetencefond fortsætter.

• Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

• Fokus på inklusion af medarbejdere med særlige behov

• Samarbejde om implementering og brug af kunstig intelligens

• Etablering af en udviklingsfond, der understøtter den danske model på det statslige område