

Lønftaler
Hvad må man
– og hvad skal man passe på?

KOMiTs brugerkonference
9. april 2026

Velkomst og formål

- Kort introduktion til emnet
- Vi ser i dag primært aftaler om løntillæg aftalt lokalt skolen til en eller flere lærere
- Hvorfor lønaftaler kræver særlig opmærksomhed
- Hvad deltagerne skal have med sig fra workshoppen

Begreber

- Forskellen på
 - centralt aftalte/fastsatte løndele og
 - lokalt aftalte løndele
- Varige/faste tillæg vs. midlertidige tillæg
- Efterskoler: To overenskomster (=aftaler) for hhv. ledere og lærere (+ bemyndigelseskrivelse fra undervisningsmin. om engangsvederlag ledere)
- Højskoler: Ansættelsesbekendtgørelsen fastsætter vilkår for ledere og lærere (dvs. ingen overenskomst)

Teknisk-administrativt personale

- Det er - modsat for pædagogisk personale – ikke overenskomst eller ansættelsesbekendtgørelse for TAP
- Frie muligheder for tillæg – eller lønstigning
- Det efterfølgende handler primært om lærere og (pædagogiske) ledere

Hvilke løndelev kan aftales?

- Funktionstillæg
- Kvalifikationstillæg
- Engangsvederlag
- Resultatløn
- Forhåndsftaler

- Samspillet med
 - overenskomst/ansættelsesbekendtgørelsen, hvor centralt fastsatte løndelev fremgår
 - skolens lønpolitik og praksis

Centralt aftalt eller fastsat løn

- Basistrin 1 - 4
- Kostskoletillæg
- Andre tillæg aftalt eller fastsat centralt
 - Efterskoler: OK 08, OK 24, trin 4-tillæg, undervisningstillæg mv.
 - Højskoler: HPU-tillæg (stiger efter 2 år)

Dette skal ikke aftales lokalt – det er allerede aftalt/fastsat

Men det skal sættes i værk administrativt

Hvem har kompetencen til at indgå lokale lønftaler?

- Kan en forstander beslutte at give
 - en lærer et fast årligt tillæg på 15.000 kr.?
 - en TAP et engangsvederlag på 20.000 kr.?
- Ledelsens rolle
- Bestyrelsens rolle
- Tillidsrepræsentantens og fagforeningens rolle

Pensionsforhold ved lønftaler

- Hvornår er tillæg pensionsgivende?
- Hvad skal fremgå tydeligt af aftalen?
- Sammenhæng med centrale bestemmelser: I praksis må kun få lokale tillæg aftales ikke-pensionsgivende
- Typiske fejl i håndteringen af pension
- Konsekvenser ved uklar eller forkert praksis?

Opsigelse og ændring af lønaftaler

- Hvad gælder for varige tillæg og midlertidige tillæg?
- Kan en lønaftale opsiges?
- Hvad skal varsles - og hvordan?
- Gælder opsigelsen kun kommende medarbejdere? (Ved forhåndsftaler/aftaler der dækker flere medarbejdere)
- Særlige opmærksomhedspunkter ved ændringer

Faldgruber i praksis

- Mundtlige aftaler uden tilstrækkelig dokumentation
- Uklare formuleringer i aftaleteksten
- Ikrafttrædelsestidspunktet?
- Grundbeløb eller aktuelt niveau
 - Dato for aktuelt niveau?
- Manglende afklaring af pensionsforhold
- Midlertidigt eller varigt?
- Aftaler indgået af personer uden kompetence
- Manglende/forkert håndtering ved ophør af funktion
- Manglende ophør ved tidsbegrænsede tillæg
- Fejl sker ved overgange: Forhandling – aftale – skriftlighed - implementering

Gode råd til sikker håndtering af lønaftaler

- Sørg for skriftlige og præcise aftaler
- Tjek hjemmel og kompetence, før aftalen indgås og sættes i værk
- Afklar fra hvilken dato tillægget gives
- Varigheden af tillægget
- Afklar altid pension
- Skab faste interne procedurer for godkendelse og arkivering

En god lønaftale er ikke bare en aftale, man kan forstå i dag - det er en aftale, som også kan forstås korrekt om nogle år, af en anden kollega, i en anden situation.

Små cases til drøftelse

Er der problemer i følgende?

- 1: Aftale: *I skoleåret 2025/26 får alle lærere 2.000 kr. pr. måned i lokalløn*
- 2: En lærer er ikke interesseret i pension, så tillægget er tillagt det, der ellers skulle indbetales i pensionsbidrag
- 3: Skolen vil opsige nogle lokale tillæg

Afrunding

