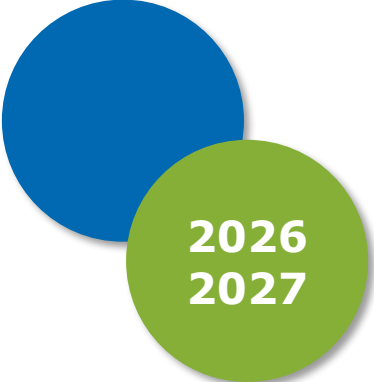
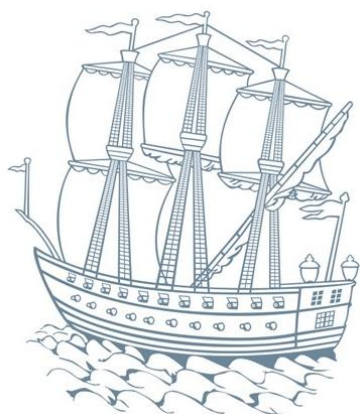




FORHÅNDS AFTALE



2026
2027

Indholdsfortegnelse

Aftalevilkår	3
Generelt om aftalen	3
Tillæg	3
Beløb i niv. 2000	3
Grundløn	3
Funktionsløn aftalt lokalt	4
[01] Klasselærer/Børnehaveklasseleder	5
[02] Tønder-tillæg	5
[03] Kommunalt indsatsområde: Makerspace	5
[04] Skiftende arbejdssteder	5
[05] Ressourcefunktion	6
[06] Fællestillidsrepræsentant (FTR)	6
[07] Distriktstillidsrepræsentant	7
[08] Filialtillidsrepræsentant	7
[09] Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	8
[10] Konvertering af ulempetillæg og delt tjeneste	8
Kvalifikationsløn	9
Diplomuddannelse	9
Særlige aftaler og hensigtserklæringer	10
TR- og Arbejdsmiljøgrunduddannelsen	10
Funktionsbeskrivelser	10
Nyansættelser	10
Forhandlinger	10
Aftaleark	11
Bilag 1	12
Bilag 2	13
Bilag 3	14
Bilag 4	15

Aftalevilkår

- Aftalen har virkning fra 1. august 2026
- Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel
- Aftalen genforhandles forud for skoleåret 2027/2028

Tillæg ydet jf. aftalen kan over for medarbejderen opsiges med det individuelle varsel.

Rets- og interesselovstifter behandles efter reglerne i aftalen mellem KL og KTO om lokal løndannelse.

Ved en eventuel opsigelse af aftalen fortsætter nærværende aftale uændret, indtil der indgås en ny aftale, eller der konstateres uenighed herom.

Generelt om aftalen

Aftalen omfatter lærere/børnehaveklasseledere på de 4 kommunale distriktsskoler inkl. tilhørende filialer samt i kommunens almene 10. klasse-tilbud. Aftalen gælder for såvel overenskomstansatte som tjenestemandsansatte.

For pensionsgivende tillæg ydes pensionen i henhold til overenskomsten.

For tillæg ydet med begrundelse i en funktion gælder det, at tillægget følger funktionen og derfor ophører, hvis funktionen bortfalder eller overføres til en anden medarbejder.

Tillæg

Størrelsen af tillæg i denne aftale svarer til fuldtidsbeskæftigelse.

Ved deltidsbeskæftigelse reduceres tillægget forholdsmæssigt med mindre andet er aftalt og angivet specifikt.



Beløb i niv. 2000

Samtlige beløb i materialet er angivet ved lønniveau 31. marts 2000

Grundløn

Grundlønnen følger overenskomstens bestemmelser.

Funktionsløn aftalt lokalt

Funktion	Begrundelse og kriterier	Beløb angivet i 31/03-2000 niveau
[01] Klasse-/kontaktlærer	Se [01]	4.000
[02] Tønder-tillæg	Se [02]	Se nedenfor – [02]
[03] Makerspace	Se [03]	1.000
[04] Skiftende arbejdssteder	Se [04]	4.000
[05] Ressourcefunktion	Se [05]	Udmøntes lokalt
[06] Fællestillidsrepræsentant (FTR)	Se [06]	25.000
[07] Distriktstillidsrepræsentant	Se [07]	10.000
[08] Filialtillidsrepræsentant	Se [08]	7.500
[09] Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	Se [09]	7.500
[10] Konvertering af ulempetillæg	Se [10]	Se nedenfor – [10]

[01] Klasselærer/Børnehaveklasseleder

Den medarbejder, der varetager funktionen som klasselærer/børnehaveklasseleder, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 4.000.

Kriterier

- Skal have funktion som klasselærer
- Tillægget reduceres ikke ved deltidsbeskæftigelse
- Tillægget reduceres ved beskrevet, delt klasse-/kontaktlærerfunktion

Såfremt en medarbejder er klasse-/kontaktlærer i flere klasser, ydes funktionstillægget pr. klasse. Samlæste klasser betragtes som en klasse, det samme gør sig gældende for specialklasser med elever fra flere årgange mv. jf. Folkeskolelovens §25.

Det er ikke hensigten, at medarbejder får mindre end ½ vederlag for funktionen.

[02] Tønder-tillæg

Alle medarbejdere omfattet af denne aftale ydes et årligt funktionstillæg på kr. 9.500 eller 1 løntrin + 5.100 - se [Kriterier].

Kriterier

- Selvstændig varetagelse af funktionen som fastansat lærer/børnehaveklasseleder bl.a. via samarbejde i professionelle læringsfællesskaber
 - Tidligere aftale om 1 løntrin + 5.100 kr. udfases ved naturlig afgang

[03] Kommunalt indsatsområde: Makerspace

Alle medarbejdere omfattet af denne aftale ydes et årligt funktionstillæg på kr. 1.000.

Kriterier

- Deltagelse i det kommunale indsatsområde "Makerspace"

Fremgår af lønseddel som "Kom.indsatsområde: Makerspace"

[04] Skiftende arbejdssteder

Til den medarbejder, der har skiftende arbejdssteder, ydes et funktionstillæg på kr. 4.000.

Kriterier

- Udfører arbejde på mere end en matrikel
- Tillægget reduceres ikke ved deltidsbeskæftigelse
- Kriterier for udmøntning af tillægget er beskrevet i bilag 3

[05] Ressourcefunktion

Det er aftalt, at der for skolerne relevante ressourcefunktioner kan udbetales tillæg til de ansatte, der varetager ressourcefunktionen.

Der udmøntes 250.000 kr. til ressourcefunktionerne i distrikterne;

Distrikt Løgumkloster	kr. 55.000
Distrikt Skærbæk	kr. 45.000
Distrikt Tønder	kr. 95.000
Distrikt Toftlund	kr. 45.000
Ungdomsskolen (FSK)	kr. 10.000

Fremgangsmåde

- Udmøntning sker efter konkret aftale mellem Distriktsskoleleder og Distrikts-TR
Aftalen omfatter både berørte ressourcefunktioner samt tillæggets størrelse

Kriterier

- Tillægget udmøntes som et midlertidigt funktionstillæg for 1 år med udmøntning første gang med augustlønnen og sidste udmøntning med julilønnen i samme skoleår
- Der skal være udfærdiget en funktionsbeskrivelse for funktionen
- Funktionsbeskrivelsen tager udgangspunkt i rammebeskrivelsen [bilag 1]

Aftaler om ressourcefunktioner ud over disse beløbsrammer og rammebeskrivelsen finansieres af det enkelte distrikts budget.

[06] Fællestillidsrepræsentant (FTR)

Den medarbejder, der er valgt som fællestillidsrepræsentant (FTR), ydes et årligt funktionstillæg efter fælleskommunal aftale på kr. 25.000.

Kriterier

- Varetager og forhandler spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer
- Skal være valgt af medlemmerne i Tønder Kommune og være anmeldt af organisationen
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Har FTR fungeret i min. 3 valgperioder, erstattes tillægget af et udligningstillæg. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokalløn
 - Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper: 1. år ydes 25.000 – 2. år ydes 16.600 – 3. år ydes 8.400, hvorefter tillægget bortfalder helt

[07] Distriktstillidsrepræsentant

Den medarbejder, der er valgt som distriktstillidsrepræsentant, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 10.000.

Der gives alene tillæg som enten distrikts- eller filialtillidsrepræsentant.

Kriterier

- Varetager distrikts-TR-arbejdet jf. §11 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" og har den fulde forhandlingskompetence inden for distriktet vedr. lokal-aftaler. Opgaven er i øvrigt beskrevet i den lokale arbejdstidsaftale
- Skal være valgt af medlemmerne i eget distrikt og være anmeldt af organisationen
- Tillægget reduceres ikke ved deltidsbeskæftigelse
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Har distriktstillidsrepræsentanten fungeret i min. 3 valgperioder, erstattes tillægget af et udligningstillæg på kr. 10.000 årligt. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokalløn
 - Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper: 1. år ydes kr. 10.000 – 2. år ydes kr. 6.000 – 3. år ydes kr. 4.000, hvorefter tillægget bortfalder helt

[08] Filialtillidsrepræsentant

Den medarbejder, der er valgt som filialtillidsrepræsentant, ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.500.

Kriterier

- Varetager filial-TR-arbejdet jf. §11 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og varetager opgaven som beskrevet i den lokale arbejdstidsaftale
- Skal være valgt af medlemmerne på egen skole/filial og være anmeldt af organisationen
- Tillægget reduceres ikke ved deltidsbeskæftigelse
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Har filialtillidsrepræsentanten fungeret i min. 3 valgperioder, erstattes tillægget af et udligningstillæg på kr. 7.500 årligt. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokalløn
 - Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper: 1. år ydes kr. 7.500 – 2. år ydes kr. 4.000 – 3. år ydes kr. 2.000, hvorefter tillægget bortfalder helt.

[09] Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)

Den medarbejder, der er valgt som arbejdsmiljørepræsentant (AMR), ydes et årligt funktionstillæg på kr. 7.500.

Kriterier

- Skal være valgt af medarbejdere på egen matrikel
- Tillægget reduceres ikke ved deltidsbeskæftigelse
- Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør af funktionen
- Har arbejdsmiljørepræsentanten fungeret i min. 3 valgperioder erstattes tillægget af et udligningstillæg på kr. 7.500 årligt. Der modregnes i udligningstillægget ved alle kommende udmøntninger af lokalløn.
 - Udligningstillægget bortfalder i øvrigt i 3 etaper: 1. år ydes kr. 7.500 – 2. år ydes kr. 4.000 – 3. år ydes kr. 2.000, hvorefter tillægget bortfalder helt.

[10] Konvertering af ulempetillæg og delt tjeneste

Alle medarbejdere

Til alle medarbejdere udbetales ulempetillægsydelse på kr. 600.

Beløbet dækker ulempetillæg for arbejde efter kl. 17, i weekender etc. samt tillæg for delt tjeneste.

Skolebestyrelsesmedlemmer

Til de medarbejdere, der er valgt til skolebestyrelsen, udbetales tillige et ulempetillæg på kr. 1600,-

Beløbet dækker ulempetillæg for arbejde efter kl. 17, i weekender etc. samt tillæg for delt tjeneste. Tillægget dækker også ulempetillægget i forbindelse med forlængelse af møder.

Øvrige

Der er ikke med tillægget afregnet for 50% weekendtillæg, evt. overtid m.m.

Ulempetillæg for deltagelse i ansættelsessamtaler og læsning af ansøgninger afregnes særskilt jf. §15.

Kvalifikationsløn

Kvalifikation	Begrundelse og kriterier	Beløb i 31/03-2000 niveau
Diplomuddannelse	Se <i>Kriterier</i>	6.000

Diplomuddannelse

Den medarbejder, der har gennemgået diplomuddannelse, ydes et kvalifikationstillæg på kr. 6.000.

Kriterier

- Skal kunne dokumentere at have gennemført diplomuddannelse svarende til specialerne nævnt i overenskomsten (se nedenfor)
- Ud over specialerne i overenskomsten vil andre erhvervede og dokumenterede diplomuddannelser kunne udløse tillægget, såfremt disse vurderes menings- og værdifulde for den enkeltes arbejdsfunktion.
Afklaring sker mellem distriktsleder og Tønder Lærerkreds i forbindelse med ansættelse eller forud for påbegyndelse af uddannelsesforløb.

Såfremt en medarbejder har flere relevante diplomuddannelser, ydes kvalifikationstillægget pr. diplomuddannelse.

Af overenskomstens §6 stk. 4 fremgår følgende

PD i IT, medier og kommunikation

PD i skolens fag (dansk, matematik, naturfag og fremmedsprog, alle med didaktik)

PD i indskoling og skolestart

PD i læsning og skrivning

PD i almen pædagogik

PD i pædagogisk arbejde og institutionspædagogik

PD i tværkulturel institutionspædagogik

PD i socialpædagogik

PD i æstetik og kreativitet

PD i design og håndværk

PD i idræt

PD i sundhedspædagogik

PD i psykologi

Særlige aftaler og hensigtserklæringer

TR- og Arbejdsmiljøgrunduddannelsen

Parterne er enige om, at TR- og Arbejdsmiljøgrunduddannelsen bør være afsluttet senest 1 år efter valget.

Funktionsbeskrivelser

Parterne er enige om, at der skal foreligge godkendt funktionsbeskrivelse for funktioner, der udløser lokalløn.

Nyansættelser

Parterne er enige om, at lønforholdene så vidt muligt skal være aftalt før tiltrædelse. Hvis dette af praktiske grunde ikke er muligt, skal der udbetales a conto løn svarende til kommunens løntilbud. Lønfastsættelse ved nyansættelse forhandles med (FTR) Fællestillidsrepræsentanten.

Forhandlinger

Med mindre andet aftales lokalt, genforhandles aftalen om lokal løndannelse for lærere m.fl. én gang årligt, jf. "Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl."

Aftaleark

Dato 27. marts 2026

Dato 27. marts 2026

Jacob Svarre Winther
Fagchef for Børn og Skole
Tønder Kommune

Henrik Jakobsen
Formand
Tønder Lærerkreds

Bilag 1

Rammebeskrivelse for ressourcefunktioner

- Ressourcefunktionen skal være beskrevet inden for det konkrete område

Formålet med ressourcefunktionerne er bl.a.

- Opfyldelse af skolens egne, lokale mål
- Opfyldelse af kommunale mål på konkrete områder
- Opfyldelse af nationale mål på konkrete områder

Ressourcefunktioner omfatter fx

- Koordinering af faser/afdelinger/områder
- Koordinering mellem ledelse og faser/afdelinger/områder
- Udarbejdelse af dagsordner og referater
- Opfølgning på mødebeslutninger
- Deltagelse i relevante kommunale netværksmøder
- Afrapportering på indsatser i ressourceområdet – lokalt og kommunalt
- Faglig videndeling, vejledning og sparring med såvel ansatte som ledelse
- Implementering af fælles faglige og pædagogiske beslutninger/indsatser – herunder politikker
- Forpligtende opfølgning på indsatser inden for ressourceområdet

Bilag 2

Særlige tillæg i folkeskolen	Grundbeløb pr. 31.03.2000
Undervisertillæg til lærere på grundløn til og med 750 timer	13.000
Undervisertillæg til lærere på anciennitetsløn til og med 750 timer	5.500
Undervisertillæg til børnehaveklasseledere til og med 796 timer	15.400
Undervisningstillæg for timer udover 751 for lærere og 836 for børnehaveklasseledere Godtgørelsen udbetales med 1/12 pr. måned	90,00
Anden særlig undervisning Du skal have et tillæg, hvis du har tale/høreundervisning, bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder eller undervisning i dansk som andetsprog. Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned.	25,84
Anden særlig undervisning Børnehaveklasseledere, der har særlig støtte til tosprogede elever, dansk som andetsprog i børnehaveklassen og fremme af sproglig udvikling for tosprogede børn, der ikke er påbegyndt børnehaveklassen. Din kreds kan aftale at tillægget veksles til tid. Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned.	18,92
Ulempegodtgørelse For arbejde ml. kl. 17-06, i weekender, på søgnehellidage, grundlovsdag efter kl. 12 og juleaftensdag efter kl. 14 udbetales 25% af nettotimelønnen. Kan evt. konverteres til afspadsering efter aftale. Gælder alene timer, der ikke er omfattet lokalt aftalt tillæg.	25% af nettotimeløn
Weekendgodtgørelse Afspadseres med et tillæg på 50% eller timeløn+50%+ulempegodtgørelse (ulempegodtgørelse gælder alene timer, der ikke er omfattet lokalt aftalt tillæg).	50% tillæg til timeløn
3-Delt tjeneste	54,00
11-timersregel Overstiger delt tjeneste og mellemliggende timer 11 timer, udbetales tillæg for timer ud over 11 timer. Gælder alene timer, der ikke er omfattet lokalt aftalt tillæg.	5,82
Lejrskole På hverdage pr. påbegyndt dag. Der udbetales ikke ulempetillæg.	127,33
Lejrskole Weekender og søgnehellidage pr. påbegyndt dag. Der udbetales ikke weekendgodtgørelse og ulempetillæg.	289,62
Undervisningsvejleder Hvis du er undervisningsvejleder	10.000

Alle beløb er jf. central aftale.

Beløbet reguleres løbende jf. gældende fremskrivningsregler.

Evt. spørgsmål kan stiles til Tønder Lærerkreds eller Tønder Kommunes lønafdeling.

Bilag 3

Flere/skiftende arbejdssteder

Den enkelte lærers undervisning skal så vidt muligt være placeret på samme matrikel.

Har en lærer flere/skiftende arbejdssteder udløses funktionstillægget.

Der skal være tidsmæssigt rum til transport mellem arbejdssteder.

Transport i egen bil mellem arbejdssteder afregnes via statens højeste kørselstakst (beordret kørsel).

Transport fra bopæl til arbejdssted falder ind under det almindelige skattemæssige befordringsfradrag.

Der er ikke tale om flere/skiftende arbejdssteder, hvis en lærer følger egen elevgruppe til faglokale, svømmehal, gymnastiksal etc. på en anden adresse.

Hjemmeundervisning udløser ikke tillæg for flere/skiftende arbejdssteder.
Vilkår for at udføre hjemmeundervisning aftales lokalt.

Bilag 4

Rammebeskrivelse for praktikopgaver (jf. aftale 50.22)

Skoleledelsen rammesætter tid til den enkelte medarbejders praktikopgave.

Praktikopgaver er alene de opgaver der er beskrevet i aftale 50.22 - *vejledning, koordinering og organisering* samt *praktikundervisning*.

Der ydes ikke tillæg for at have studerende med i undervisningen, da dette ikke regnes for en praktikopgave, jf. aftale 50.22.

Der ydes tillæg for varetagelse af praktikopgaver. Tillæg regnes udover den almindelige aflønning jf. aftale 50.22.

Tillæg for vejledning og bedømmelse kan aflønnes som fast tillæg eller som tillæg pr. time. Det er ledelsen som beslutter aflønningens form. Ledelsen meddeler forud for opgavens påbegyndelse den ansatte, hvorledes vejledning af praktikgrupper aflønnes.



TØNDER KOMMUNE