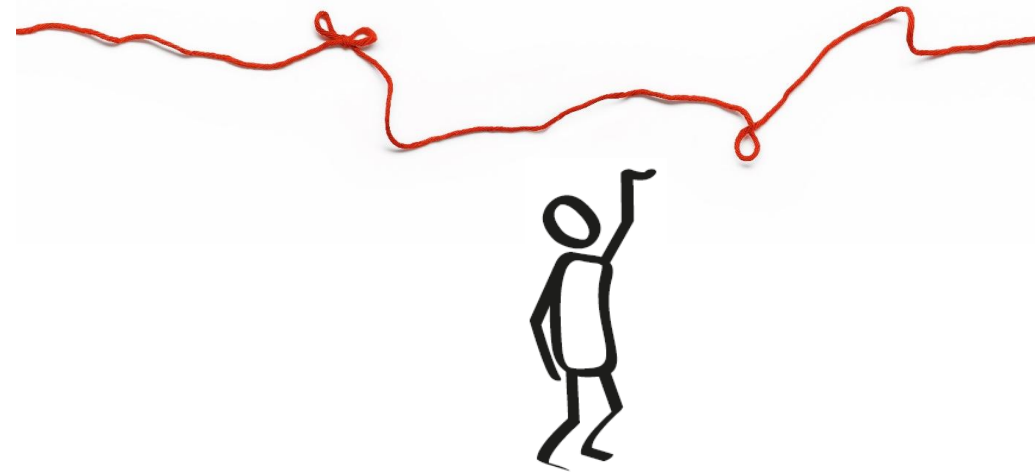


Foreningen for administrativt personale på frie grundskoler november 2024



Danmarks Private Skoler
grundskoler & gymnasier

Dagens program

- Regler om tidsregistrering
- Persondata
 - Samtykkeerklæringer
 - Indsigsanmodninger
 - Sletning af elevdata
- Nyheder
 - Overenskomster 24-26 (og næste forhandling)
 - Finanslov 2025
 - 10. klasse
 - Minimumsnormeringer

Danmarks Private Skoler
grundskoler & gymnasier



Hvorfor nye regler?



Folketinget vedtog 23. januar 2024 forslag til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet.

Loven medfører et krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid (arbejdstidsregistreringssystem). Kravet træder i kraft 1. juli 2024.

Regler om arbejdstid i Danmark bygger i vid udstrækning på EU's arbejdstidsdirektiv og EU-Domstolens tolkning af dette.

EU Domstolen har i en række domme taget stilling til forståelsen af direktivet og lovændringen er således en implementering af EU-Domstolens praksis i dansk lovgivning.



Det nye krav om registrering af daglig arbejdstid skal sikre, at gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid overholdes, dvs.

- 11 timers reglen, herunder daglig pause
- Ugentligt fridøgn
- 48 timers reglen



11-timersreglen betyder, at arbejdstiden skal tilrettelægges, så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Arbejds miljølovens § 50, stk. 1 og hviletidsbekendtgørelsens § 3.

Daglig pause: er den daglige arbejdstid mere end 6 timer, har medarbejderen ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Arbejdstidslovens §3.

Ugentligt fridøgn: inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode (dvs. 35 timer). Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle ansatte. Arbejds miljøloven § 51, stk. 1 og hviletidsbekendtgørelsens § 4.

48-timers reglen: den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 mdr. må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og periode med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet. Arbejdstidslovens § 4.

Hvad skal man?

De nye regler i lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet, der træder i kraft 1. juli 2024, medfører:

- Krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid (arbejdstidsregistreringssystem), jf. § 4 b
- Undtager visse lønmodtagergrupper fra visse arbejdstidsregler (og tidsregistreringskravet), jf. § 1, stk. 6 (Det vender vil tilbage til)

Hvad siger loven?

§ 4 b. Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt i stk. 1.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal opbevare de i henhold til stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Hvad er kravene?

Skolerne skal altså indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der stilles til rådighed for den enkelte medarbejder til registrering af den daglige arbejdstid.

Medarbejderen skal kunne tilgå egne registreringer.

Bemærk, at der **ikke** er krav om registrering af typen af arbejde, tidspunktet for arbejdet eller stedet, hvor arbejdet har fundet sted.

Det er kun den **samlede daglige arbejdstid**, der skal registreres.

Hvad er arbejdstid og hvad er hviletid?

Arbejdstid er det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

Hviletid er det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

- Sygdom
- Omsorgsdage
- Barn syg
- Særlige feriedage
- Feriedage

Praktiske løsninger

Der er metodefrihed og således ikke krav om at skolerne skal købe et tidsregistreringssystem.

Det er muligt at lave helt lavpraktiske løsninger af analog karakter og der kan også selv laves digitale løsninger i eksempelvis Excel, Word eller andre programmer.

Der kan vælges et system, hvori medarbejderen kun skal registrere sin arbejdstid på dage, hvor den faktiske arbejdstid afviger fra den planlagte/aftalte arbejdstid.

Undtagelser?

Kan man være undtaget af krav om registrering?

Der kan laves undtagelser til hviletidsbestemmelserne i enten lov eller kollektive aftaler.

Fx Arbejdstidsaftale for lærer m.fl. i staten:

Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. normperiode for den enkelte lærer. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. normperiode.

Stk. 2. Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, med mindre det aftales lokalt.

Stk. 3. Der kan højst være op til 10 døgn mellem 2 fridøgn. Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 4. Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Selvtilrettelæggere efter arbejdstidslovens § 1 stk. 6

1: Arbejdstiden kan ikke forudbestemmes eller måles pga. arbejdets natur

2: Den ansatte bestemmer i væsentlig grad selv opgaver og tidspunkt for udførelsen af opgaverne

=

Undtager fra arbejdstidslovens §§ 3, 4 og 5

Reglerne om daglig pause

48 timers reglen

Arbejdstid for natarbejdere

Der skal laves en konkret vurdering af hver ansat. Man kan altså ikke på forhånd beslutte at alle i en gruppe er undtaget fra arbejdstidslovens §§ 3, 4 og 5.

Husk at det skal fremgå af den enkeltes ansættelsesbevis.

Undtaget fra hviletidsbekendtgørelsens § 6

Personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i § 3 (11-timers hvilereglen) og § 4 (ugentligt fridøgn), medmindre de:

1) udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus,

eller

2) på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

Der skal laves en konkret vurdering af hver ansat. Man kan altså ikke på forhånd beslutte at alle i en gruppe er undtaget fra hviletidsbekendtgørelsens regler om hviletid og ugentlig fridøgn.

Husk at det skal fremgå af den enkeltes ansættelsesbevis.

Fritaget for arbejdstidsregistrering?

Man er undtaget fra kravet om arbejdstidsregistrering hvis man er undtaget fra arbejdstidslovens §§3, 4 og 5 OG hviletidsbekendtgørelsens regler om hviletid og fridøgn.

Overvej om:

- Den enkelte har indskrevet timetal/arbejdstidsnorm i ansættelsesbrev eller overenskomst
- Den enkelte indgår i vagtplaner eller skemaer
- Den enkelte har "kontortid" eller krav om tilstedeværelse på bestemte tidspunkter
- Den enkelte kan træffe overordnede og selvstændige (væsentlige) beslutninger
- Den enkelte selv kan beslutte hvilke opgaver vedkommende ønsker at udføre og hvornår de udføres

Persondata

Samtykke, indsigt og sletning



Samtykkeerklæringer

Samtykkeerklæringer skal indhentes for at kunne behandle (eller videregive) oplysninger, hvor den dataansvarlige (jer) ikke kan henføre behandlingen til et andet behandlingsgrundlag.

F.eks.

- Brug af billeder
- Videregivelse af elevoplysning til ny skole
- Bevar kontaktoplysning på forældre efter endt skolegang

De kan altid tilbagekaldes!



Hvornår må data behandles (og videregives)?

Lovlig behandlingshjemmel (Databeskyttelsesforordningen artikel 6)

- a) Den registrerede har givet samtykke til behandling af sine personoplysninger til et eller flere specifikke formål
- b) Behandling er nødvendig af hensyn til opfyldelse af en kontrakt, som den registrerede er part i, eller af hensyn til gennemførelse af foranstaltninger, der træffes på den registreredes anmodning forud for indgåelse af en kontrakt
- c) Behandling er nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige
- d) Behandling er nødvendig for at beskytte den registreredes eller en anden fysisk persons vitale interesser
- e) Behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt
- f) Behandling er nødvendig for, at den dataansvarlige eller en tredjemand kan forfølge en legitim interesse, medmindre den registreredes interesser eller grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, der kræver beskyttelse af personoplysninger, går forud herfor, navnlig hvis den registrerede er et barn

Hvad skal sådan en erklæring indehold?

- Det skal **gives frivilligt**.
- Det skal være **informeret**.
 - Identiteten på den organisation, der behandler oplysningerne
 - Formålene med at behandle oplysningerne
 - Typen af oplysninger, der behandles
 - Muligheden for at trække samtykket tilbage
- Det skal gives til et **bestemt formål**.
- Alle årsagerne til behandlingen skal være tydeligt angivet.
- Det skal være **udtrykkeligt** og gives med en aktiv handling.
- Det skal **anvende klart og enkelt sprog** og skal være tydeligt synligt.
- Det skal være muligt at **trække samtykket tilbage** og denne mulighed skal forklares.



Hvornår er samtykke frivilligt

- Et samtykke er **givet frivilligt**, hvis personen har frit valg og kan nægte at give samtykke eller trække sit samtykke tilbage uden at blive stillet ringere.
- Et samtykke er **ikke givet frivilligt**, hvis det er givet til behandling af unødvendige personoplysninger som betingelse for f.eks. optagelse på skolen.
- Samtykke kan ikke give stilletende.
- Det er heller ikke gældende, hvis der gives samtykke til ikke at ville have behandlet sine oplysninger.



Børn og samtykke

- Børn kan godt give selvstændigt samtykke.
- Det er en konkret vurdering af barnets alder og modenhed, samt om barnet forstår konsekvenserne af samtykket.
 - Vejledende 15 år
 - Overvej om det kan give forældrekonflikter



Indsigtsanmodninger

- Du har som udgangspunkt ret til at se de personoplysninger, den dataansvarlige behandler om dig – og du har ret til at få en kopi med oplysningerne udleveret gratis.
- Du har desuden ret til at få en række oplysninger om, hvordan dine personoplysninger behandles:
 - Hvad formålet med behandlingen er
 - Hvem dine personoplysninger deles med
 - Samt informationer om det tidsrum dine personoplysninger opbevares i.
 - Du har desuden ret til at få at vide, hvor dine personoplysninger stammer fra.



Forskel på aktindsigt og indsigt i egne oplysninger

- Aktindsigt er under forvaltningsloven, hvor i ikke er underlagt
- Aktindsigt giver indsigt i en konkret sag
- Indsigtsanmodninger efter GDPR giver indsigt i de oplysninger i opbevare og behandler vedr. forældre og elever



Formelle krav til indsigtssømodninger

- En indsigtssømodning skal behandles hurtigst muligt og uden unødigt forsinkelse.
 - Og senest en måned efter sømodningen
 - Kan forlængelse med 2 måneder, hvis den er særligt kompliceret
- Udlever oplysninger sikkert
 - USP
 - Sikkermail
 - Fysisk print



Sletning af persondata

Elever og forældre har ret til at få sine oplysninger slettet, når ét af følgende forhold gør sig gældende:



- a) **Det er ikke længere nødvendigt for dig at have oplysningerne om den registrerede af hensyn til de formål, hvormed du indsamlede oplysningerne.**
- b) **Du har baseret din behandling på et samtykke, og den registrerede trækker nu sit samtykke tilbage, og du har samtidig ikke en anden hjemmel for behandlingen.**
- c) Du behandler oplysningerne ulovligt (uden hjemmel i databeskyttelsesforordningens kapitel II)
- d) Du er forpligtet til at slette oplysningerne som følge af EU-lovgivning eller national lovgivning i en medlemsstat.
- e) Du er forpligtet til at slette oplysningerne som konsekvens af, at den registrerede udøver sin ret til indsigelse (for mere om denne rettighed se afsnit 9).
- f) Du er udbyder af en informationssamfundstjeneste (f.eks. et socialt netværk), og du har baseret din behandling af personoplysninger om en registreret på et samtykke givet af den registreredes forældremyndighedsindehavere, og den registrerede tilbagekalder nu selv samtykket efter at være fyldt 13 år.

Når eleven stopper

Hvornår skal vi slette?

- Har vi et retsgrundlag?
 - PPR (bogføringslovgivning)
 - Eksamensbevis (Friskoleloven + bekendtgørelser)
- Har vi en legitim interesse?
 - Ordblindhedstest
 - Konfliktsager
- Ellers sletter vi!

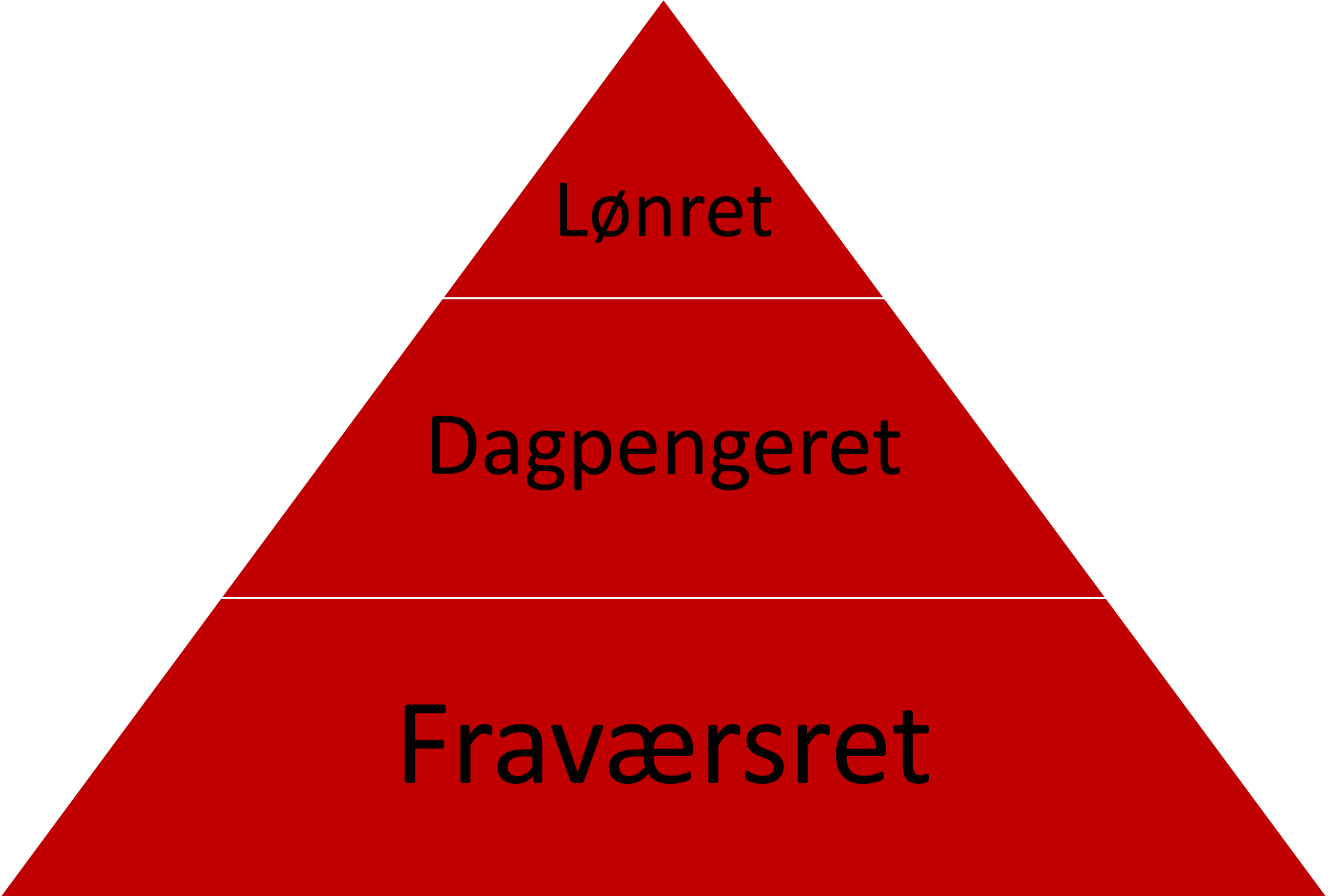


Hvor er vi nu?

Møder med Datatilsynet om:

- Overstået tilsyn med privatskoler
- Kommende vejledningsmateriale
- Webinar





Forældre med 1 barn



Lønret

Mor: 10 uger (Barselsorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger = **maks. 26 uger**

Far: 2 uger (fædreorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger = **maks. 18 uger**

Dagpengeret

Mor: **24 uger** (13 uger kan overdrages)

Far: **24 uger** (13 uger kan overdrages)

Fraværsret

Mor: 10 uger (barselsorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **42 uger**

Far: 2 uger (fædreorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **34 uger**

Mulighed for at forlænge op til 14 uger

Forældre med flerlinger



Lønret

Mor: 10 uger (Barselsorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 13 uger (flerlinger) = **maks. 39 uger**
Far: 2 uger (fædreorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 13 uger (flerlinger) = **maks. 31 uger**

Dagpengeret

Mor: **24 uger** (13 uger kan overdrages) + 13 uger (øremærket) = **maks. 37 uger**
Far: **24 uger** (13 uger kan overdrages) + 13 uger (øremærket) = **maks. 37 uger**

Fraværsret

Mor: 10 uger (barselsorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **42 uger**
Far: 2 uger (fædreorlov) + 32 uger (forældreorlov) = **34 uger**

Mulighed for at forlænge op til 14 uger

Soloforælder



Lønret

Mor: 10 uger (Barselsorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 10 uger (soloforælder) = maks. **36 uger**
Far: 2 uger (fædreorlov) + 10 uger (forældreorlov) + evt. 6 delingsuger + 10 uger (soloforælder) = **28 uger**

Dagpengeret

Soleforælder: 24 uger
Ansøges om 22 ugers ekstra barselsdagpenge

Fraværsret

Soloforælder: 10 uger (barselsorlov) + 32 uger (forældreorlov) = 42 uger

Mulighed for at forlænge med op til 14 uger

Pension og ferie under barsel



Pension:

- Der optjenes normal pensionsret under fravær uden løn, uanset om den ansatte har ret til dagpenge. Retten gælder for mødre, fædre/medmødre og adoptanter. For andre medarbejdere, der har ret til afvikling af en overdraget fraværsret efter barselsloven, indbetales således ikke pensionsbidrag.

Ferie:

- Der optjenes ferie i lønnet perioder og i ulønnet perioder, hvor der optjenes pensionsret
- Perioder uden pensionsret optjenes ferie i de første 6 måneder, såfremt medarbejderen vender tilbage og ferien kan holdes i samme afviklings-år

Barselsnyt!



- Soloforældre til børn født den 1. januar 2024 eller senere har mulighed for at overdrage en del af orloven til et nærtstående familiemedlem. Der kan overdrages ikke øremærket orlov med barselsdagpenge. Det nærtstående familiemedlem skal afholde orloven, inden barnet fylder ét år.
- Det nærtstående familiemedlem vil skulle opfylde de samme krav i barselsloven, som en forælder ift. varsling overfor arbejdsgiver og opfyldelse af beskæftigelseskrav for at få ret til fravær og barselsdagpenge.

Følgende personer anses for at være nærtstående familiemedlemmer:

- Forælders egne forældre og søskende over 18 år
- Forældre og søskende (over 18 år) til afdød forælder.

- Børn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere får mulighed for at overdrage de orlovsuger, som ikke er øremærket, til sociale forældre

Sociale forældre er:

- Den retlige forælders ægtefælle.
- Den retlige forælders samlevende, som har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder i mindst to år.
- En kendt donor med en forældrelignende relation til barnet.
- Den kendte donors ægtefælle eller samlevende med en forældrelignende relation til barnet.

Husk!



- Det er medarbejderens ansvar at lave en barselsplan
 - I må gerne hjælpe og besvare spørgsmål
- Henvis til fagforening eller barselsberegner på nettet
- Se om barselsplanen lægger op til at orlov udskydes
 - Ret til at udskyde 5 uger – alt andet er en aftale
- Det er stadig arbejdsgiver, der varsler ferie – også selvom det er erstatningsferie fra barsel
 - På nær omsorgsdage og særlig feriedage

Overordnet økonomisk ramme

Aftalt mulighed for
ekstraordinær forhandling
hvis lønstigningerne i staten
er lavere end lønstigningerne
på det private
arbejdsmarked!

Tabel 1
Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.03.2024)

Pct.	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
1. Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
2. Andre formål	0,11	0,89	-	1,00
3. Skøn for reguleringsordning	1,06	0,04	-	1,10
4. Skøn for reststigning	0,00	0,40	-	0,40
5. Økonomisk ramme	6,00	2,60	0,20	8,80

Er afhængig af lønudviklingen på det private arbejdsmarked. 0,04 % er baseret på den forventede udvikling.

Derudover:

Barselsregler ændres

Feriegodtgørelse hæves til 2,02 % i statens ferieaftale
(St. bededagstillæg afskaffes samtidig for ansatte
omfattet af statens ferieaftale)

Pension

Fleksibilitet i arbejdslivet



Aftalte lønstigninger for ledere ved frie grundskoler (aftalen er ikke skrevet endnu)

Reguleres jf. den overordnede ramme

Pr. 1. april 2025:

- Forhøjelse af intervalløn for øverste leder.
- Kr. 12.160 (marts 2012 niveau) for øverste leder ved skoler med under 100 elever
- Kr. 6.080 (marts 2012 niveau) for øverste leder på øvrige intervaller.
- Reguleringer indplacering af kombinerede fri/efterskoler.

Forventes at være aftalt med fuld gennemslagskraft = Den enkelte leder stiger automatisk



Aftalte lønstigninger børnehaveklasseledere og grundskolelærere (dele af aftalen mangler endnu)

Pr. 1. april 2025 forhøjes det nuværende "OK 2018-tillæg" med 3.200 kr., således at tillægget i alt udgør kr. 4.100 årlig. Tillægget er (fortsat) pensionsgivende.

Pr. 1. april 2025 forhøjes "Kostskoletillægget" med kr. 2.200 til efterskolelærerne og udgør således kr. 21.000 årligt.

Pr. 1. april 2025 forhøjes basisløntrinnene for børnehaveklasselederne med kr. 900 årligt.

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.



Opsparing af frihed (Aftale er endnu ikke udsendt i endelig form)

Lærere/børnehaveklasseleder har ret til at opspare frihed med henblik på senere afvikling.

Fra arbejdstidsaftale for lærer og børnehaveklasseledere kan der opspares frihed af

Over/merarbejde

Ulempegodtgørelse (17-06 tillæg) der er konverteret til arbejdstid

Weekendgodtgørelse der er konverteret til arbejdstid

Inddragede fridage (efterskole- og kostskolelærere)

37/3 opsparing/godtgørelse (efterskole- og kostskolelærere)

Fra ferieaftalen kan der opspares frihed af

Særlige feriedage

Der kan maksimalt være 15 dages frihed. Maksimalt 8 af dagene kan være opsparet af punkterne under arbejdstidsaftalen



Opsparing af frihed - *afviklingen* (Aftale er endnu ikke udsendt i endelig form)

Friheden kan afvikles i timer eller dage.

Afvikling af opsparet frihed svarende til op til otte dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem skolen og læreren. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker i det omfang det er foreneligt med tjenesten.

Afvikling af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem skolen og den ansatte.

Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

Sygdom er en hindring for at påbegynde afviklingen af friheden medmindre den ansatte alligevel vil afvikle friheden.

Friheden godtgøres kontant hvis det ikke er afviklet inden fratræden.

Den ansatte og skolen kan til enhver tid aftale at friheden udbetales kontant.



Praktikaftalen

Det er mellem parterne aftalt at drøfte den nuværende praktikaftale, herunder funktionstillæg.

Lokal løndannelse

Det er i protokollatet præciseret, at det i overenskomstgrundlaget er forudsat, at der både sker en central og lokal løndannelse.



Præcisering TRs rettigheder

Tillidsrepræsentanter har ret til at mødes med nye kolleger på skolen i arbejdstiden om fx den faglige klub o.l.

Skolens ledelse og tillidsrepræsentant skal løbende (og mindst én gang om året) drøfte behovet for at justere på tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver, herunder tiden til opgaverne.



Aftalte lønstigninger for gymnasielærere

Reguleres jf. CFU forliget

Pensionsprocent ændres

1. april 2024: 17,1%

1. april 2025: 18,07%

1. april 2025:

Pension over 15% kan af den enkelte medarbejder fastlægges som indbetaling af pension eller som løn

Samlingspasningstillæg:

Tillæg udfases 1. april 2024

Bevares som personlig ordning



1) Lønstigninger jf. CFU-forligets midler:

Pr. 1. april 2025 gælder følgende:

- Nyt lønforløb til afdelingsledere ved afdelinger med op til 150 børn:
 - For afdelingsledere med 0-30 børn ændres lønforløbet fra skalatrin 40-42 til 43-44
 - For afdelingsledere med 31-150 børn ændres lønforløbet fra skalatrin 40-42-44 til 43-44-46
- Nyt skalatrin for pædagoger med 0-1 års lønanciennitet. De hæves med 1 skalatrin fra 29 til 30
- Nyt skalatrin for pædagoger med 15 års lønanciennitet. De hæves med 1 skalatrin fra 39 til 40
- Forhøjelse af overenskomstillægget til pædagogiske assistenter med 3.500 kr. årligt, således tillægget i alt udgør 5.500 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget er pensionsgivende.
- Forhøjelse af overenskomstillægget til pædagogiske medhjælpere med 2.000 kr. årligt, således tillægget i alt udgør 4.000 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget er pensionsgivende.
- Pædagogstuderendes løn forhøjes med 345 kr. pr. måned (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
- Nyt tillæg til pædagogiske assistenter, der varetager funktionen som oplæringsvejleder for pædagogiske assistent elever (jf. § 16, stk. 6), på 8.000 kr. (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
- Der oprettes en ny aflønning for timelønnede med pædagogisk assistentuddannelse på 164 kr. pr. time (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).



3) Lønstigninger jf. trepartsmidlerne:

Pædagogerne:

- Nyt løntillæg til pædagogerne på 5.345 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned og skal for første gang udbetales den 1. september 2024 og kun til de pædagoger, der er ansat den 1. september 2024. Tillægget udbetales dog med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2024.
- Det (ovenstående) årlige løntillæg til pædagogerne forhøjes pr. 1. januar 2025 til 8.018 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
- Det (ovenstående) årlige løntillæg til pædagogerne forhøjes igen pr. 1. januar 2026 til 16.036 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau).
- Tillæggene er pensionsgivende. Tillæggene er afhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillæggene navngives "Trepert" på lønsedlen.



Fortsat 3) Lønstigninger jf. trepartsmidlerne:

Afdelingslederne:

- Nyt løntillæg til afdelingsledere på 4.398 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Udbetalingen sker på samme vilkår som for pædagogerne.
- Tillægget er pensionsgivende og er afhængigt af beskæftigelsesgraden. Tillægget navngives "Trepart" på lønsedlen. For afdelingslederne er der ikke aftalt senere forhøjelse af tillægget.



Trepartsaftalen får kun indflydelse for pædagogerne og afdelingslederne

Aftale for ansatte omfattet af HK overenskomsten

Reguleres jf. CFU forliget

Pr. 1. april 2025 hæves overenskomstens minimums pensionsprocent fra 16 % til 17,3 %.

Som følge af overenskomstforhandlingerne er der ligeledes aftalt følgende ændringer:

Ansættelsesbrevet udgår af overenskomsten:

Fra den 1. april 2024 står skoleforeningerne hver især selv for udarbejdelsen af en skabelon til ansættelsesbrevet.



Aftale for ansatte omfattet af 3F overenskomsten

Lønstigninger jf. CFU-forliget.

Pr. 1. april 2025 gælder desidem følgende:

Overenskomstens pensionsprocent hæves fra 14,5 % til 15 %.

Forhøjelse af overenskomstillægget på skalatrin 21 med 1.560 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Samlet tillæg udgør herefter 3.560 kr. årligt. Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned. Tillægget gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.

Nyt tillæg til skalatrin 17 på 2.280 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned. Tillægget gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.

Forhøjelse af overenskomstillægget på skalatrin 14 med 1.993 kr. årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau). Samlet tillæg udgør herefter 3.950 kr. årligt. Tillægget udbetales med 1/12 pr. måned. Tillægget gøres pensionsgivende pr. 1. april 2025.



Tillidsrepræsentanter

Der gives adgang til, at tillidsrepræsentanter kan mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

Ansættelsesbrevet udgår af overenskomsten

Fra den 1. april 2024 står skoleforeningerne hver især selv for udarbejdelsen af en skabelon til ansættelsesbrevet.

Overenskomstens § 21 Seniorfridage

Teksten i § 21 om seniorfridage præciseres og justeres, så meningen med teksten fremstår mere tydeligt. Der er ikke lavet om på vilkårene for seniorfridagene.



Finanslov 2025 – taksterne er ikke sendt ud endnu!





Finanslovsforslag 2025 – frie grundskoler

Nogenlunde som det plejer – reguleringsprocent uændret

Stigninger på 2-5 % på almindelige driftstakster

Afsnøring af midler til specialundervisningstilskud (2/3 af de midler statstilskuddet er steget med)

Særskilt pulje til skoler i landdistrikter med under 150 elever (midlerne kommer automatisk til den enkelte skole)

Tilskudstakster frie grundskoler

Grundtilskud				kr	10.000
Fællesudgifter 1 (0-220 elever)				kr	8.326
Fællesudgifter 2 (elev nr. 221 -)				kr	3.331
Undervisningstakst 1 (under 13 år)				kr	43.708
Undervisningstakst 2 (13 år og derover)				kr	57.694
Undervisningstakst 3 (10. klasse)				kr	56.589
SFO-tilskud				kr	8.968
Bygningstilskud				kr	2.781
Kostskoletilskud (6. til 9. klasse)				kr	57.934
Kostskoletilskud (10. klasse)				kr	57.934



Specialundervisningstakster				
Specialundervisningstakst 1 (1. elev)				kr 141.930
Specialundervisningstakst 2 (2. elev)				kr 127.737
Specialundervisningstakst 3 (3. og efterfølgende elever)				kr 113.544
Tillægstakster for 13. og efterfølgende elever (profilskoler)				kr 43.233
Inklusionstilskud pr. skole				
0 - 149 elever				kr 136.160
150 - 299 elever				kr 129.352
300 - 449 elever				kr 122.544
450 elever og derover				kr 115.736



Finanslovsforslag 2025 – private gymnasier

Samlet set en stigning på ca. 3 % pr. elev.

Ændringer i tilskud til gymnasiale uddannelser for at sikre at uddannelsestilbud forbliver tilgængelige i hele landet.

Midlertidigt takstløft gøres permanent (samlet ca. 15 millioner kroner til private gymnasier)

Afskaffelse af tillægstaxameter til særlige A-fag og studieretningstilskud for græsk-latin (samlet ca. tab på 7 millioner kroner til private gymnasier)

Takster og tilskudsberegner kan findes her:

<https://privateskoler.dk/vaerktoej/tilskud-og-refusion/statstilskud/>



Forventninger til fremtiden?

Folkeskolens udgifter i de kommende år?

Folkeskolerne sparede ca. 1/4 milliard fra 2022 til 2023, men udgift pr. elev er forøget (lidt)

Hvordan påvirker den nye folkeskoleaftale økonomien i folkeskolerne? (og de frie skoler?)

Hvad med kommunalvalgene i 2025?



Forventninger til fremtiden?

Folketingsvalg (senest) efteråret 2026

Hvad betyder sammensætning af folketing og regering for frie skoler?

Vores tilskud og incitamentsstruktur?

10. klasse i de kommende år?



Forventninger til fremtiden?

Minimumsnormeringer fra januar 2025 for private dagtilbud.





værdi

fælles

Benmarks Private Skole
grundskoler & gymnasier