

CIRKULÆRE

2025

Cirkulære om organisationsaftale for

**Faglærere ansat ved skolen for Klinikassistenter,
Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT) og
Institut for Odontologi og Oral Sundhed**

Cirkulære af 23. januar 2025

Medst.nr. 006-25

PKAT nr. 0133

J.nr. 2024-4201

Dataark

PKAT med specifikation	0133
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation Niels Hemmingsensgade 10, 4. sal 1153 København K E-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Medlemsorganisationens hovedkontor: Uddannelsesforbundet Nørre Farimagsgade 15 1364 København K Email: info@uddannelsesforbundet.dk Hjemmeside: www.uddannelsesforbundet.dk Eller lokalafdeling
Pensionskasse	Lærernes Pension Centralorganisationen af 2010s pensionsordning i PFA Pension
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden mv.	5

Bilag 1. Organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	7
§ 3. Lønsystemet	7
§ 4. Basisløn	8
§ 5. Tillæg	8
§ 6. Tillæg til basislønnrinnene	10
§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	10
§ 8. Overgang til nyt lønsystem	11
§ 9. Lønregulering	13
§ 10. Lønanciennitet	13
§ 11. Pension	13
§ 12. Arbejdstid	14
§ 13. Tillæg	14
§ 14. Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel	14
§ 15. Ikrafttrædelse mv.	14
Bilag 1a. Lokalt aftalte tillæg på nyt lønsystem	17
Bilag 2. Protokollat til organisationsaftale for faglærere på gammelt lønsystem ansat ved SKT	21
Bilag 3. Protokollat om uddannelseslederen ved SKT i København	23

Cirkulære om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT og Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Generelle bemærkninger

- 1.** Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Lærernes Centralorganisation har den 16. januar 2025 indgået vedlagte organisationsaftale for faglærere ansat ved Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT) og Institut for Odontologi og Oral Sundhed.
- 2.** Aftalen har virkning fra 1. april 2024.
- 3.** Parterne er ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blevet enige om at forhøje basisløntrinnene i §4 med virkning fra den 1. april 2025.
- 4.** Parterne er enige om at genoptage forhandlingerne, om en ny organisationsaftale på erhvervsuddannelsesområdet. Forhandlingerne genoptages på baggrund af de hidtidige delkonklusioner. forventes at kunne afsluttes ved overenskomstforhandlingerne i 2026.
- 5.** Løn og tillæg er anført i grundbeløb niveau 31. marts 2012, medmindre andet er anført.
- 6.** Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 23. januar 2025 og har virkning fra 1. april 2024. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære af 29. april 2022 om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT (Medst. nr. 021-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 23. januar 2025

Mette Katrine Thorhauge

Organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT og Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger bestemmelserne i den til enhver tid gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten).

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter faglærere ansat ved skolen for klinikassistenter og tandplejere ved universitetet i København og faglærere ansat ved Institut for Odontologi og Oral Sundhed ved universitetet i Aarhus.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse er betinget af, at vedkommende opfylder de krav til kvalifikationer, herunder pædagogisk uddannelse, der er fastsat af Børne- og Undervisningsministeriet, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse nr. 953 af 22. juni 2023 om erhvervsuddannelserne.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 4, og en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), medmindre andet er anført.

§ 4. Basisløn

De ansatte aflønnes på basislønttrin 1-7 i nedenstående basislønsforløb i forhold til anciennitet, jf. § 10.

Basislønttrin	Basisløn
1	254.268 kr.
2	262.918 kr.
3	271.700 kr.
4	279.302 kr.
5	289.263 kr.
6	297.913 kr.
7	306.694 kr.

Pr. 1. april 2025 forhøjes basislønnen til følgende:

Basislønttrin	Basisløn
1	256.292 kr.
2	264.942 kr.
3	273.724 kr.
4	281.326 kr.
5	291.287 kr.
6	299.937 kr.
7	308.718 kr.

Basislønttrin 1-6 er et-årige.

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af faglærere. De ved organisationsaftalens indgåelse aftalte tillæg fremgår af § 6.

Stk. 2. Der kan mellem Uddannelses- og Forskningsministeriet og Lærernes Centralorganisation eller den forhandlingsberettigede organisation, der fra Lærernes Centralorganisation har fået delegeret aftaleretten, indgås aftale om kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af faglærere.

Stk. 3. Der kan lokalt aftales funktionstillæg til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte lærers særlige funktioner eller den enkeltes kvalifikationer eller en nærmere afgrænset gruppe af medarbejdere.

Det er ikke et formål med lønreformen, at denne skal medføre besparelser i lønsummen. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønnen suppleres med en lokal tillægsdannelse.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/ efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/ efteruddannelsen.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:

Jf. cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige eller midlertidige tillæg. Kvalifikationstillæg er som hovedregel varige. Tillæggene afgives i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

Stk. 6. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, fx som honorering af en særlig indsats.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 6:

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Stk. 7. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende

måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 7:

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for givne budgetmæssige rammer.

§ 6. Tillæg til basisløntrinnene

Til basisløntrinnene ydes følgende tillæg i årligt grundbeløb:

Basisløntrin	
1-5	16.850 kr.
6-7	22.950 kr.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

Stk. 2. Decentrale og lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlingerne på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer organisationsaftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinjer:

Finansministeriet bemyndiger herved Uddannelses- og Forskningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at Uddannelses- og Forskningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Lærernes Centralorganisation og den tilsluttede organisation delegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra Uddannelses- og Forskningsministeriet henholdsvis den forhandlingsberettigede organisation.

§ 8. Overgang til nyt lønsystem

Ansatte på hidtidigt lønsystem kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 2003 og den 1. januar de følgende år. Meddelelse om overgang skal ske skriftligt med den frist, der er fastsat lokalt, og som ligger forud for den 1. januar i det år, den pågældende ønsker at overgå.

Stk. 2. Overgang til basislønsystemet er frivillig for faglærere ansat pr. 30. september 2000.

Stk. 3. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til den pågældende lærer efter § 5, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Oprykning til næste basisløntrin sker ét år efter overgangen, jf. § 5.

Stk. 5. Faglærere, der ikke overgår til basislønsystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem, jf. protokollat om gammelt lønsystem, bilag 2. Lokallønsordningen begrænses til alene at omfatte aftaler om engangstillæg.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden lærerstilling inden for organisationsaftalens dækningsområde.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 5:

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling som lærer inden for organisationsaftalens dækningsområde inden for en periode af højst 2 måneder.

Stk. 6. Faglærere, der overgår til basislønsystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 5, stk. 1 og 2, men inkl. klassificeringstillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet inkl. tillæg i henhold til § 6.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 5, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5, stk. 3 og 4.

Midlertidige tillæg bevares uændret.

Stk. 7. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønforløbet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 8. En faglærer, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en lærerstilling, der er omfattet af organisationsaftalen, blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil kan lægges yderligere anciennitet for relevant beskæftigelse i den mellemliggende periode, jf. § 10, stk. 2.

Stk. 9. En faglærer, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i en lærerstilling, der er omfattet af organisationsaftalen, blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin ét år efter genansættelsen, jf. § 4. Hertil kan lægges yderligere anciennitet, for relevant beskæftigelse i den mellemliggende periode.

§ 9. Lønregulering

Basislønnen og funktionstillæg og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, samt eventuelle tillæg efter § 8, stk. 7, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 10. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres faglæreren på 1. trin i basislønforløbet. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten ved nyansættelse. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet. Hvis en lærer har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

§ 11. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

1. Basisløn efter § 4,
2. Varige tillæg efter § 5 og tillæg efter § 6.
3. Tillæg efter § 8, stk. 4.

Den ansattes andel af pensionsbidragene anses at udgøre 1/3.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Centralorganisationen af 2010s pensionsordning i PFA Pension.

For faglærere, der ansættes pr. 1. august 2009 og senere, indbetales pensionsbidragene til Lærernes Pension.

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Faglærere, for hvem ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag for tandplejere eller CO10s pensionsordning i PFA, kan pr. 1. august 2009 eller senere vælge at få overført deres pensionsordning til Lærernes Pension.

§ 12. Arbejdstid

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om Arbejdstid for lærere m.fl. i staten, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag i dagtimerne

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

§ 13. Tillæg

Såfremt en lærer pålægges flere end 28 undervisningslektioner a 45 minutters varighed i en uge, ydes der et tillæg pr. overskydende undervisningslektion på 22,5 min., der medregnes i normperioden.

Stk. 2. Ved andre lektionslængder end 45 min. beregnes de anførte minuttal forholdsmæssigt.

§ 14. Særligt tillæg for udfasning af 60-årsregel

Til faglærere ydes et særligt tillæg på 3.000 kr. i årligt grundbeløb. Tillægget er pensionsgivende.

§ 15. Ikrafttrædelse mv.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 26. april 2022 for faglærere ansat ved SKT.

Stk. 3. Organisationsaftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den 16. januar 2025

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Finansministeriet
Medarbejder-og Kompetencestyrelsen
Mette Katrine Thorhauge

Lokalt aftalte tillæg på nyt lønsystem

Lokale tillæg

Med lokale tillæg får skolerne mulighed for at bruge lønnen til at understøtte skolens mål. Det er derfor vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af skolens personalepolitik, der skal sikre medarbejderne gode arbejdsvilkår, herunder at der løbende sker en udvikling af personalets kvalifikationer i overensstemmelse med udviklingen i skolens mål.

Det er således vigtigt, at tillægsformen, kriterierne for tillæg samt tillæggenes størrelse og varighed er tæt knyttet til skolens mål, så de løbende kan tilpasses udviklingen i skolens mål.

Da skolernes kerneydelse er undervisning og omfatter samtlige læreropgaver, der skal til for at gennemføre skolens uddannelser, er det endvidere vigtigt, at funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløns aftales ud fra overvejelser over hvilke pædagogiske tiltag, der ønskes fremmet, samt hvilke opgaver, der ønskes løftet.

Funktionstillæg

I forbindelse med et bestemt mål kan det være hensigtsmæssigt at lade en eller flere lærere udføre en bestemt funktion og i tilknytning hertil aftale, at der gives tillæg for funktionen.

For eksempel:

1. Skolen har et stort indtag af fremmedsprogede elever, og der skal gøres en ekstra indsats for at få dem integreret, hvorfor det aftales, at der gives et funktionstillæg til lærere, der løfter denne opgave.
2. Skolen ønsker at styrke udviklingsarbejdet på skolen, hvorfor der aftales et tillæg til lærere, der påtager sig at koordinere udviklingsarbejdet/tage initiativ til udviklingsopgaver
3. Skolen ønsker at lade undervisningen på en bestemt uddannelse/fag overgå til lærerteams, hvorfor der aftales tillæg til den lærer, der har opgaven som teamkoordinator

4. Skolen mangler lærere til at undervise i et bestemt fag, hvorfor der aftales tillæg til lærere, der påtager sig en ekstraordinær undervisningsindsats med henblik på at afhjælpe problemet.

Kvalifikationstillæg

Den løbende udvikling i skolens mål gør, at det er nødvendigt at sikre, at lærernes faglige og personlige kvalifikationer hele tiden vedligeholdes og udbygges gennem efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling i bredere forstand. I forbindelse med et bestemt mål, som kræver særlige kvalifikationer, kan det være hensigtsmæssigt at aftale kvalifikationstillæg for at sikre, at målet nås.

For eksempel:

1. Skolen beslutter at gennemføre en ny uddannelse, som på enkelte områder kræver andre kvalifikationer end de, lærerkollegiet er i besiddelse af. Der aftales derfor et kvalifikationstillæg til den/de lærere, der efter aftale tilegner sig de krævede kvalifikationer.
2. Skolen ønsker at styrke forholdet til det erhvervsliv, som der uddannes til, hvorfor det aftales, at der kan gives kvalifikationstillæg til lærere, der efter aftale under orlov fra skolen, har tilegnet sig relevant erhvervserfaring.
3. Skolen gennemfører en uddannelse, som kræver kvalifikationer, der er stor efterspørgsel på, hvorfor der aftales kvalifikationstillæg med henblik på enten at fastholde eller rekruttere lærere til uddannelsen.

Resultatløn

Med henblik på gennemførelse af konkrete opgaver kan det være hensigtsmæssigt at aftale tillæg baseret på opnåelse af på forhånd aftalte resultater.

For eksempel:

1. Skolen (og det faglige udvalg) ønsker en revision af en bestemt uddannelse, hvorfor det aftales, at der kan udbetales tillæg til en lærer, hvis der inden en fastsat dato foreligger en ny uddannelsesplan.
2. Skolen ønsker at styrke aktiviteten i henhold til lov om åben uddannelse (behov for efter- og videreuddannelse i lokalområdet), hvorfor der aftales et tillæg til en lærer, hvis der inden for et fast tidsrum foreligger en plan for aktiviteten.

3. Frafaldet på en bestemt uddannelse er for stort, hvorfor der aftales et tillæg til uddannelsens lærere, hvis der udarbejdes en plan for, hvordan frafaldet nedbringes, og det inden en fastsat dato er lykkedes at nedbringe frafaldet.

Protokollat til organisationsaftale for faglærere på gammelt lønsystem ansat ved SKT

Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet finder anvendelse for faglærere, der er ansat før den 1. oktober 2000 og som ikke har valgt at overgå til nyt lønsystem pr. 1. oktober 2000 eller senere.

Faglærere på gammelt lønsystem er omfattet af § 1, § 2, § 3, stk. 3 og §§ 12-16 i Organisationsaftalen.

§ 1. Løn

Stillinger som faglærer ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere aflønnes således: skalatrin 21, 23, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 38, 39. Samtlige trin er 2-årige.

Stk. 2. Der ydes følgende særlige tillæg (angivet i årligt grundbeløb niveau 31. marts 2012) til de enkelte skalatrin:

Skalatrin	Tillæg
21 og 23	18.600 kr.
25 og 27	17.800 kr.
31, 33, 35 og 37	13.400 kr.
38 og 39	22.750 kr.

§ 2. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

1. den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin efter § 1, stk. 1, og
2. tillæg efter § 1, stk. 2.

Den ansattes andel af pensionsbidragene anses at udgøre 1/3.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Statstjenestemændenes Centralorganisation af 2010s pensionsordning i PFA Pension.

§ 3. Ikrafttræden mv.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 28. juni 2019.

Stk. 3. Protokollatet kan af parterne opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

København, den 16. januar 2025

Lærernes Centralorganisation
Gordon Ørskov Madsen

Finansministeriet
Medarbejder-og Kompetencestyrelsen
Mette Katrine Thorhauge

Protokollat om uddannelseslederen ved SKT i København

§ 1. Protokollatet omfatter uddannelseslederen ved SKT i København.

§ 2. Basislønnen udgør 369.689 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012). Efter to år stiger basislønnen til 386.414 kr. årligt.

§ 3. Der kan aftales varige og midlertidige tillæg efter samme princip som for faglærere, jf. § 5, stk. 3-5, i organisationsaftalen for faglærere ansat ved SKT. Forhandling herom sker mellem ledelsen og en af den forhandlingsberettigede organisation udpeget forhandlingsleder, og aftale indgås efter de til enhver tid gældende regler om forhandling og aftale om varige og midlertidige tillæg for uddannelsesledere ved erhvervsskoler.

Stk. 2. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med uddannelseslederen. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

Stk. 3. Uddannelseslederen er undtaget fra reglerne om honorering af merarbejde efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

§ 4. De til enhver tid gældende arbejdstidsregler for uddannelsesledere ved erhvervsskoler finder tilsvarende anvendelse.

§ 5. Den ansatte er ikke omfattet af §§ 4-8, § 10 og §§ 12-16 i organisationsaftalen.

§ 6. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2015.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 25. november 2004.

Stk. 3. Protokollatet kan af parterne opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

København, den 25. juni 2015

Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Sara Talaii Olesen