



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Visse lærere ved designskoler**

**2002**

Cirkulære af 31. august 2004

PKAT nr. 211  
J.nr. 03-333/21-28

Perst. nr. 046-04

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	3
Bemærkninger til organisationsaftalens bilag 2.....	7
Ikrafttræden m.v.....	8
Bilag A. ....	9

### Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde .....	11
§ 2. Løn .....	11
§ 3. Basisløn.....	11
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn .....	12
§ 5. Lønregulering .....	12
§ 6. Lønanciennitet.....	13
§ 7. Pension .....	13
§ 7a. ....	13
§ 8. Arbejdstid.....	14
§ 9. Merarbejde .....	14
§ 10. Konstitution.....	15
§ 11. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.....	15
§ 12. Uenighed .....	15
§ 13. Opsigelse af lokale aftaler.....	16
§ 14. Overgangsordning .....	16
§ 15. Deltidsansættelse.....	16
§ 16. Ikrafttræden m.v. ....	17

Bilag 1. Protokollat til organisationsaftale for visse lærere ved designskoler .....	19
--	----

Bilag 2. Aftale om pensionsforhold for visse lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved designskoler.....	21
---	----

# **Cirkulære om organisationsaftale for visse lærere ved designskoler**

## **Generelle bemærkninger**

1. Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte organisationsaftale for visse lærere ved designskoler under Kulturministeriet. Organisationsaftalen udgør sammen med CO II-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen indebærer, at de pr. 31. januar 2004 ansatte tjenestemandslignende ansatte lærere under Statstjenestemændenes Centralorganisation II's forhandlingsområde med virkning fra den 1. februar 2004 overgår til ansættelse efter organisationsaftalen og et nyt lønsystem. Fra samme tidspunkt er de ansatte ikke omfattet af lokallønsordningen.

Det bemærkes, at ansatte, der hidtil har været forudlønnede, bevarer retten hertil ved uafbrudt ansættelse inden for organisationsaftalens dækningsområde.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **2. Til § 1, stk. 1**

Organisationsaftalen omfatter lærere ved Danmarks Designskole, Designskolen Kolding og Glas- og Keramikskolen på Bornholm.

Det forudsættes, at den ansatte er beskæftiget med undervisning og andre pædagogiske opgaver.

### **3. Til § 4 om tillæg**

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

- a) Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.
- b) Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, jf. stk. 2 og 3. Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den ansattes særlige funktioner eller særlige kvalifika-

tioner. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg. Tillæg kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg. Der kan f.eks. lokalt aftales kvalifikationstillæg for relevante videreuddannelsesforløb og overbygningssuddannelser til grunduddannelserne.

c) Resultatløn, jf. stk. 5.

I det nye lønsystem erstattes det hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. 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.

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.

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

Der kan lokalt indgås forhåndsftaler om ydelse af individuelle tillæg for en enkelt medarbejder eller en nærmere afgrænset gruppe af medarbejdere.

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

#### **4. Til § 7 a**

Med virkning fra 1. oktober 2004 erstattes § 7 a, stk. 1-4 af bestemmelserne i aftale om pensionsforhold for visse lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved designskoler (bilag 2).

#### **5. Til § 8 om arbejdstid**

Ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal det sikres, at den ansatte får den fornødne tid til at udføre arbejdet i, herunder tid til faglig, pædagogisk og personlig udvikling.

Det forudsættes, at arbejdet fordeles jævnt over året, og at den ansatte til stadighed er orienteret om, hvilke arbejdsopgaver der skal varetages.

Ved tildeling af tid til undervisning tages hensyn til faget, læreren skal undervise i, undervisningsformen, lærerens erfaring og de studerendes forudsætninger m.v.

#### **6. Til § 11 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.**

Et væsentligt element i det nye og lokalt 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 retningslinier:

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

Statstjenestemændenes Centralorganisation II og den tilsluttede organisation delegerer i videst muligt omfang kompetencen med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på vedkommende institution, 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 aftaleregtens 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 Kulturministeriet henholdsvis organisationen.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

### **7. Til § 13 om opsigelse af lokale aftaler**

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

### **8. Til § 14, stk. 2**

I forbindelse med stillingsskift inden for organisationsaftalens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillæg efter stk. 2 videreføres ikke.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens bilag 2**

### **9. Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte aftale om pensionsforhold for visse lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved designskoler.

Aftalen omfatter tjenestemandslignende ansatte lærere ved designskoler på nyt lønsystem med medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning og er indgået i henhold til aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

### **10. Indberetning af ændret pensionsskala**

Ved aftalen forlænges de eksisterende anciennitetsbetingede skalatrinsforløb i relation til ret til tjenestemandspension med 2 skalatrin, dog maksimalt til skalatrin 48.

Det påhviler den enkelte ansættelsesmyndighed at indberette både slutskalatrinnet og det aktuelle skalatrin til SLS.

Ansættelsesmyndigheder, der ikke benytter SLS, skal som hidtil indberette det aktuelle skalatrin via den statsgaranterede pensionsordning til PENSAB.

### **11. Indbetaling af pensionsbidrag til supplerende bidragsdefineret pensionsordning**

Tillæg, der på denne aftales virkningstidspunkt er pensionsgivende til en supplerende bidragsdefineret pensionsordning, bevarer som udgangspunkt denne status med den bidragssats, der gælder for det pågældende område.

Hvis de pensionsgivende tillæg, der er aftalt eller bliver aftalt, overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet efter denne aftale, indbetales der et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb til en supplerende pensionsordning CO II-Konto i PFA.

I bilag A er opstillet 2 eksempler med tekstforklaringer, som viser situationen før og efter implementering af bilag M samt en senere udvikling. Det skal bemærkes,

at på CO II-området er bidragsprocenten også 18 pct. under slutskala-trinnet for den pensionsgivende løn i tjenestemandspensionssystemet.

Hvis der indgås aftale om, at ikke pensionsgivende tillæg eller nye tillæg under slutskala-trinnet for den tjenestemandspensionsgivende løn skal være pensionsgivende, skal opmærksomheden henledes på, at løn til og med slutskala-trinnet allerede er pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet. En sådan aftale vil derfor betyde, at ansættelsesmyndigheden både skal indbetale til finanslovens § 36 og til en supplerende pensionsordning.

Den pensionsgivende løn på slutskala-trin i henhold til aftalens § 2 udgør pr. 1. april 2004 følgende årlige beløb:

Skala-trin 45: Kr. 340.426,72

### **Ikrafttræden m.v.**

12. Cirkulæret har virkning fra den 1. februar 2004.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 31. august 2004

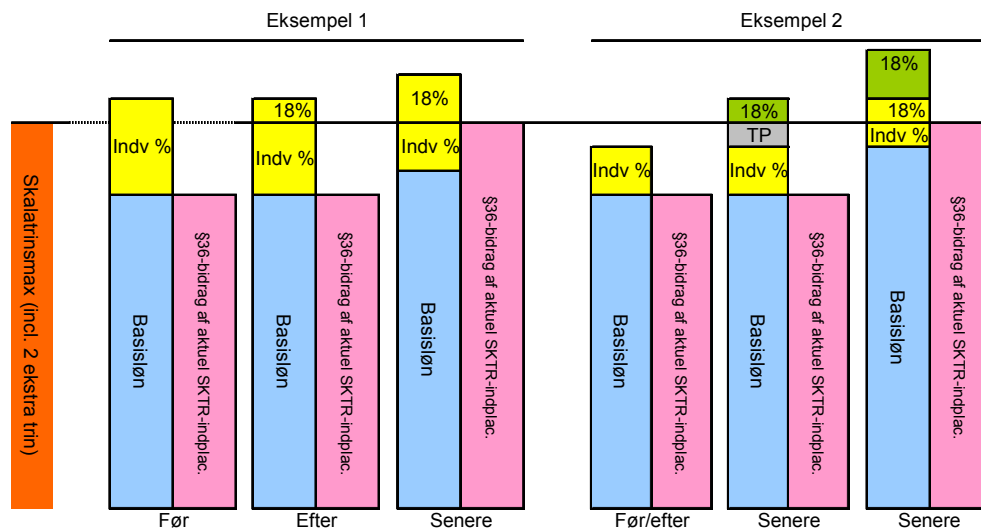
P.M.V.

E.B.

**Mette Ring Rossing**



## Bilag A



### Forklaringer til eksempeldiagrammer vedrørende bilag M

Til venstre for eksemplerne viser den orange søjle den pensionsgivende løn på det anciennitetssikrede slutskalatrin i tjenestemandspensionssystemet efter forhøjelse med skalatrin i henhold til bilag M.

Hvert eksempel består af 6 søjler. I eksempel 1 viser de 2 søjler i venstre side situationen før implementering af bilag M. De 2 søjler i midten viser situationen efter implementering af bilag M. De 2 søjler til højre viser en senere udvikling, hvor der er sket en forhøjelse af basislønnen.

I eksempel 2 viser de 2 søjler til venstre både situationen før og efter implementering af bilag M, da situationen er uforandret. De 2 søjler i midten viser en senere udvikling, hvor der er aftalt et pensionsgivende tillæg. De 2 søjler til højre viser en endnu senere udvikling, hvor der er sket en forhøjelse af basislønnen.

De lyserøde søjler viser den tjenestemandspensionsgivende løn. Den lyserøde søjle til venstre og i midten viser i begge eksempler den aktuelle tjenestemandspensionsgivende løn. Den lyserøde søjle til højre i begge eksempler viser den tjenestemandspensionsgivende løn, når den ansatte er nået sluttrin efter forhøjelse med ekstra trin. Denne søjle er derfor sammenfaldende med den orange.

Blå felter markerer basislønnen i det nye lønsystem.

Gule felter markerer pensionsgivende tillæg, der er aftalt før implementering af bilag M, og som er pensionsgivende, uanset om de ligger over eller under det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Grønne felter markerer tillæg, der er aftalt efter implementering af bilag M, og for hvilke det er aftalt, at de er pensionsgivende med 18 pct. i det omfang, de ligger over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Det grå felt, der er mærket TP, markerer, at den pågældende løndel ligger inden for det tjenestemandspensionsgivende sluttrin og derfor er pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet.

Tillæg, der ikke er eller bliver aftalt pensionsgivende til en bidragsdefineret pensionsordning, bliver ikke pensionsgivende gennem bilag M.

**Eksempel 1** viser en ansat med et tillæg, der er pensionsgivende med den procentsats, der er gældende for det pågældende overenskomstområde, og som har en størrelse, der bringer den samlede løn op over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Efter implementering af bilag M bliver den del af tillægget, der overstiger det tjenestemandspensionsgivende sluttrin, pensionsgivende med 18 pct.

Endelig viser eksemplet, at ved en senere forhøjelse af basislønnen, bliver en større del af tillægget pensionsgivende med 18 pct.

**Eksempel 2** viser en ansat med et pensionsgivende tillæg, der efter implementering af bilag M ikke bringer den samlede løn op over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Eksemplet viser endvidere, at på et senere tidspunkt aftales der et pensionsgivende tillæg, som overstiger det tjenestemandspensionsgivende sluttrin, og derfor bliver pensionsgivende med 18 pct. af den overskydende del.

Den del der ligger under det tjenestemandspensionsgivende sluttrin er pensionsmæssigt dækket af tjenestemandspensionsretten.

Endelig viser eksemplet, at på et endnu senere tidspunkt forhøjes basislønnen, hvorved en større del af tillægget bliver pensionsgivende med 18 pct.

# Organisationsaftale for visse lærere ved designskoler

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

## § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter lærere, som er ansat ved designskoler under Kulturministeriet, og som er omfattet af Statstjenestemændenes Centralorganisation IIs forhandlingsret.

*Stk. 2.* Uanset bestemmelsen i § 1, stk. 4, i CO II-fællesoverenskomsten finder organisationsaftalen også anvendelse for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension.

## § 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg og kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 4.

## § 3. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 6. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

### Basisløntrin

1	189.970 kr.
2	196.966 kr.
3	213.867 kr.
4	230.495 kr.
5	245.660 kr.
6	248.801 kr.

Basisløntrin 1-6 er 1-årige.

#### **§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn**

Den ansatte ydes et undervisningstillæg på 17.700 kr. i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997), jf. dog § 14, stk. 3.

*Stk. 2.* Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

*Stk. 3.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 4.* Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

*Stk. 5.* Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

*Stk. 6.* Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

#### **§ 5. Lønregulering**

Basisløn efter § 3 og funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle tillæg efter § 14, stk. 1-3, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 3, medmindre andet aftales.

## **§ 6. Lønanciennitet**

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønforløbets 1. trin, jf. § 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

*Stk. 2.* Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

## **§ 7. Pension**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

- 1) basisløn efter § 3,
- 2) undervisningstillæg efter § 4, stk. 1,
- 3) varige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3,
- 4) midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, og
- 5) tillæg efter § 14, stk. 2.

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

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Statstjenestemændenes Centralorganisation IIs pensionsordning i PFA Pension.

### **§ 7 a.**

*[Med virkning fra 1. oktober 2004 erstattes § 7 a, stk. 1 –4, af bestemmelserne i aftale om pensionsforhold for visse lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved designskoler (bilag 2).]*

Ansatte, der er omfattet af §1, stk. 2, indplaceres i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye lønsystem med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

*Stk. 2.* Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensions-tidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

*Stk. 3.* Hvis der aftales varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme, indgår parterne aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig hen-

seende indplaceres i den højere lønramme.

*Stk. 4.* Aftaler efter stk. 3 om individuel omklassificering af tjenestemænd m.fl., der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

*Stk. 5.* Med mindre stk. 3 finder anvendelse, kan der lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2-4. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. Af tillægget. Heraf udgør den ansattes andel 1/3.

*Stk. 6.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til CO II-Konto i PFA Pension.

## **§ 8. Arbejdstid**

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende gennemsnitligt til 37 timer ugentlig.

## **§ 9. Merarbejde**

Der kan ydes godtgørelse for pålagt tjenstligt merarbejde, som har været af større omfang.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden fastsætter omfanget af merarbejdet på grundlag af en skriftlig indberetning.

*Stk. 3.* Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med tillæg af 50 pct. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det efterfølgende år. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, d.v.s. normalt ikke mindre end 14 dage.

*Stk. 4.* Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn, inkl. eget pensionsbidrag, med tillæg af 50 pct.

## **§ 10. Konstitution**

En ansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller højere lønramme, ydes funktionsvederlag efter den til enhver tid gældende aftale om funktionsvederlag til tjenestemænd.

## **§ 11. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.**

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

*Stk. 2.* Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte institution indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

*Stk. 3.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, 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.

## **§ 12. Uenighed**

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 2.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 3.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem organisationsaftalens parter, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 4.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

### **§ 13. Opsigelse af lokale aftaler**

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

### **§ 14. Overgangsordning**

De pr. 31. januar 2004 ansatte overgår til det nye lønsystem og indplaceres i basislønforløbet på grundlag af den hidtidige skalaløn. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet.

*Stk. 2.* Hvis den samlede løn ved indplacering på sluttrin i basislønforløbet er lavere end den hidtidige skalaløn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift.

*Stk. 3.* De i stk. 1 anførte ansatte er ikke omfattet af § 4, stk. 1, og ydes tillæg efter særskilt aftale mellem organisationsaftalens parter.

*Stk. 4.* En ansat, som fratræder efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 1, vil ved genansættelse efter denne organisationsaftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

### **§ 15. Deltidsansættelse**

Hvis ansættelse sker på deltid, nedsættes lønnen forholdsmæssigt.

*Stk. 2.* Eventuel merbeskæftigelse godtgøres med normal timeløn (1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse på udbetalingstidspunktet) eller med frihed af samme varighed.



## **§ 16. Ikrafttræden m.v.**

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. februar 2004. Fra samme tidspunkt er de ansatte ikke omfattet af aftalen om lokalløn.

*Stk. 2.* Ansatte, der hidtil har været omfattet af § 37, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 335 af 30. maj 1995 om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved erhvervsskoler og skolehjem, er som en personlig ordning fortsat omfattet af hidtidige bestemmelser for så vidt angår afskedigelsesvarsler.

*Stk. 3.* Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 31. august 2004

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Knud Vammen Filt**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Mette Ring Rossing**



## **Protokollat til organisationsaftale for visse lærere ved designskoler**

I henhold til organisationsaftalens § 14, stk. 3, aftales følgende:

**§ 1.** Protokollatet omfatter de pr. 31. januar 2004 ansatte lærere.

**§ 2.** Hittidige tillæg bortfalder.

**§ 3.** Der ydes følgende tillæg, der er angivet i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

A) Danmarks Designskole:

1) Mary-Ann Hansen	32.900 kr.
2) Ann Merethe Ohrt	32.900 kr.
3) Steen Ipsen	32.900 kr.
4) Enikö Wiberg	32.900 kr.
5) Jens Overbye	11.000 kr.
6) Mihail Badica	38.500 kr.
7) Magnus Hølzner	29.000 kr.
8) Ørnulf Opheim	38.500 kr.
9) Finn Erlund Simonsen	38.500 kr.
10) Tim Nøhr Elkær	29.000 kr.
11) Frank Holgersen	29.000 kr.
12) Klaus Kristensen	25.000 kr.
13) Erik Krogh	11.000 kr.
14) Lillian Bannister	38.500 kr.
15) Peter Möell Dammand	33.000 kr.
16) Jette Valeur Gemzøe	42.900 kr.
17) Nicole Johansson	29.000 kr.
18) Else Kallesøe	42.900 kr.
19) Charles Meaker	25.000 kr.

20) Marianne Thorsen	33.000 kr.
21) Jette With	38.500 kr.
22) Eskil Hauchrogh	42.900 kr.
23) Thomas Hjort	37.500 kr.
24) Tine Kjølser	37.500 kr.

B) Designskolen Kolding:

1) Ole Johannesen	35.500 kr.
2) Lene Nordby Nielsen	35.500 kr.
3) Poul Allan Bruun	35.500 kr.
4) Hugo Mortensen	35.500 kr.
5) Søren Laursen	35.500 kr.
6) Ken Denning	35.500 kr.
7) Barnabas Wetton	25.000 kr.
8) Kirsten Nissen	34.000 kr.
9) Winnie Clare Vøge	34.000 kr.
10) Jannik Seidelin	25.000 kr.
11) Holger Jensen	36.000 kr.
12) Ulla Ræbild	13.300 kr.
13) Morten Dall	13.300 kr.
14) Peter de Vroom	13.300 kr.

*Stk. 2.* Ved ansættelse på deltid nedsættes de i stk. 1 anførte tillæg forholdsmæssigt, jf. organisationsaftalens § 15.

**§ 4.** Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af de i § 3 anførte tillæg efter § 7 eller 7 a i organisationsaftalen.

**§ 5.** Protokollatet har virkning fra den 1. februar 2004.

København, den 31. august 2004

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Knud Vammen Filt**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Mette Ring Rossing**

## **Aftale om pensionsforhold for visse lærere ansat på tjenstemandslignende vilkår ved designskoler**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter tjenstemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem med medlemskab af en statsgaranteret pensionsordning ved designskoler.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede lærere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenstemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

**Lærere, der aflønnes efter basisløntrin 1-7:**

Optjener **tjenstemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**23, 24, 26, 28, 32, 34, 36, 40, 42, 43, 45**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenstemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 43, uanset om tiden på skalatrin 43 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Lærere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme** end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte lærere tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i lønrammeforløbet eller til det pensionsskalatrin den enkelte lærer på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte lærer i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er berettiget til som slutskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en lærer avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen skole), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancements-tidspunktet, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. oktober 2004.

*Stk. 2.* For lærere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 45 (lærere basisløntrin 1-7) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrin (lærere indplaceret i højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

*Stk. 3.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 29. juni 2004

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Tommy Agerskov Thomsen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**