



Cirkulære om organisationsaftale for

**Lærere ved centre for videregående
uddannelse og andre institutioner for
mellemlange videregående uddannelser
(CO II's forhandlingsområde)**

2005

Cirkulære af 5. oktober 2007

PKAT nr. 173

J.nr. 07-333/21-2

Perst. nr. 084-07

Dataark

PKAT med specifikation	173 – lærere, herunder adjunkter og lektorer
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (COII/LC/OC-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	<p>For ergoterapeuter: Ergoterapeutforeningen Nørre Voldgade 90 1358 København K Tlf: 33 41 47 00 Fax: 33 41 47 10 Email: etf@etf.dk Hjemmeside: www.etf.dk</p> <p>For fysioterapeuter og afspændingspædagoger: Danske Fysioterapeuter Nørre Voldgade 90 1358 København K Tlf: 33 41 46 20 Email: df@fysio.dk Hjemmeside: www.fysio.dk</p> <p>For bioanalytikere: Danske Bioanalytikere Sankt Annæ Plads 30 Postboks 74 1003 København K Tlf: 46 95 35 35 Email: dbio@dbio.dk Hjemmeside: www.dbio.dk</p> <p>For socialrådgivere: Dansk Socialrådgiverforening Toldbodgade 19 A 1253 København K Tlf: 70 10 10 99 Fax: 33 91 30 69 Email: ds@socialrdg.dk Hjemmeside: www.socialrdg.dk</p>

	<p>For sygeplejersker og Radiografer: Dansk Sygeplejeråd Sankt Annæ Plads 30 1250 København K Tlf: 33 15 15 55 Fax: 33 15 24 55 Email: dsr@dsr.dk Hjemmeside: www.dsr.dk</p> <p>For jordemødre: Jordemoderforeningen Sankt Annæ Plads 30 Postboks 2217 1028 København K. Tlf: 46 95 34 00 Fax: 46 95 34 10 Email: sek@jordemoderforeningen.dk Hjemmeside: www.jordemoderforeningen.dk</p>
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten
Pensionskasse	<p>1. Ergoterapeut: Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter</p> <p>2. Fysioterapeut: Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter</p> <p>3. Socialrådgiver/socionom: Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger</p> <p>4. Sygeplejerske og radiograf: Pensionskassen for Sygeplejersker</p> <p>5. Bioanalytiker: Pensionskassen for Bioanalytikere</p> <p>6. Jordemoder: Pensionskassen for Jordemødre</p> <p>7. Afspændingspædagog: Pensionsordningen for offentligt ansatte afspændingspædagoger i PFA Pension</p>
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	6
Bemærkninger til bilag 4. Protokollat om tillæg til adjunkter og lektorer mv....	8
Ikrafttræden mv.	11

Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde	13
§ 2. Løn	13
§ 3. Basisløn	14
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn	14
§ 5. Lønregulering	15
§ 6. Lønanciennitet	15
§ 7. Pension	15
§ 8. Arbejdstid	16
§ 9. Merarbejde	16
§ 10. Konstitution	17
§ 11. Overgang til nyt lønsystem	17
§ 12. Ikrafttræden mv.	18

Bilag 1. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	19
--	----

Bilag 2. Protokollat om pensionsordninger	23
---	----

Bilag 3. Overgangsordning for ansatte før 1. januar 2003	25
--	----

Bilag 4. Protokollat om tillæg til lektorer og adjunkter mv.	29
---	----

Cirkulære om organisationsaftale for lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (CO II's forhandlingsområde)

Dette cirkulære udsendes, fordi der er konstateret trykfejl i PKAT-angivelsen på dataark samt trykfejl i datohenviisning til bekendtgørelse i seneste cirkulære. Herudover er der ikke foretaget nogen ændringer.

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte organisationsaftale for lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Organisationsaftalen udgør sammen med CO II, LC og OC-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2005. En enkelt bestemmelse har dog først virkning fra 1. oktober 2006, som det fremgår af nedenstående oversigt.

Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2005:

1. Præcisering af deltidsbestemmelsen, jf. § 3, stk. 3.
2. Nyt bilag om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling, jf. bilag. 1.
3. Nye regler vedr. konstitution i chefstilling, jf. § 10.
4. Indplacering ad cand.scient.san i basisforløb 1-8, jf. § 3, stk. 2, og cirkulærebemærkninger hertil
5. Hjemmel til lokalt at fravige COII's aftale om natpenge, jf. § 8, stk. 2.

Følgende ændringer har virkning fra 1. oktober 2006:

1. Forhøjelse af basisløntrin, jf. § 3, stk. 1.

For at undgå dobbeltregulering er en række bestemmelser vedr. ny løn udeladt, idet der henvises til rammeaftalen om nye lønsystemer (Perst. 076-03).

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

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Til § 1, stk. 1

Det forudsættes, at den ansatte er beskæftiget med undervisning og andre pædagogiske opgaver, der forudsætter en af de grunduddannelser, som organisationsaftalen omfatter.

Der er med den ændrede ordlyd af bestemmelsen ikke påtænkt en indskrænkning eller udvidelse af overenskomstens dækningsområde.

For så vidt angår grunduddannelsen som afspændingspædagog, er det en forudsætning, at den ansatte er uddannet som afspændingspædagog i henhold til Undervisningsministeriets brev af 22. november 1989 om rammebestemmelser om uddannelse af afspændingspædagoger og ved en af følgende institutioner;

1. E.M. Marquarts Seminarium (Seminarium for Afspændingspædagogik E.M..M's Eftf./ Skolen for Psykomotorik i København /CVU København og Nordsjælland)
2. Bodil Müllers Afspændingspædagogiske Seminarium (Skolen for Psykomotorik i København /CVU København og Nordsjælland)
3. Ingrid Prahms Seminarium for Afspændingspædagoger

4. Randers Afspændingspædagogiske Seminarium (Skolen for Psykomotorik i Randers / Jysk Center for videregående Uddannelse)
5. Skolen for Holistisk Afspænding
6. Skolen for Kropsdynamik (CVU København og Nordsjælland)
7. Skolen for Kropsterapi og Afspænding (Skolen for Psykomotorik i København / CVU København og Nordsjælland)

Eventuelle tvivlsspørgsmål herom, forudsættes forelagt Undervisningsministeriet.

Sygepleje- og radiografskolerne, der er overgået i forbindelse med kommunalreformen, er omfattet af tilpasningsaftalen af 21. december 2005 (Perst. nr. 005-06).

Efter 1. januar 2007 er alle sygepleje- og radiografskoler omfattet af denne aftale.

Til § 3, stk. 2

Det er en forudsætning for indplacering i basisforløb 1-8, at den ansatte er kandidat i sygepleje (cand. cur), har gennemført den sociale kandidatuddannelse ved Aalborg universitet (cand.scient.soc.), eller har gennemført den sundhedsfaglige kandidateksamen (cand.scient.san.), jf. bekendtgørelse nr. 338 af 6. maj 2004.

Allerede ansatte, der er tiltrådt før 1. april 2005 med en uddannelse som cand.scient.san skal ikke nyindplaceres, men forbliver i deres eksisterende lønforløb, dog således at de oprykker til trin 8 med virkning fra udgangen af den kalendermåned, hvor de har optjent syv års lønanciennitet. Allerede ansatte der er tiltrådt før 1. april 2005 med en uddannelse som cand.scient.san, der pr. 1. april 2005 har minimum 7 års lønanciennitet, oprykkes således til trin 8 med virkning fra denne dato.

Til § 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

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

kvalifikationer. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelser 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 overbygningsuddannelser til grunduddannelserne.

3. Resultatløn, jf. stk. 5.

Til § 10. Konstitution

Ikke pensionsgivende tillæg efter § 10 ydes uden for cheflønspuljen.

Til § 11. Overgang til nyt lønsystem

Allerede ansatte, der er indplaceret i basislønforløb i det nye lønsystem i henhold til bestemmelserne i § 14 i den tidligere organisationsaftale af 26. august 2003, er stadig omfattet af denne bestemmelse. Bestemmelsen er gengivet i bilag 3.

Ansatte der overgår i medfør af kommunalreformen, er omfattet af aftale af 21. december 2005 (Perst. nr. 005-06).

Bemærkninger til bilag 4. protokollat om tillæg til adjunkter og lektorer mv.

Generelle bemærkninger

For lærere ansat før 1. august 2003, og som har bevaret de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, er bestemmelserne om stillingsstruktur ved de sociale højskoler fsv. angår CO II's overenskomstområde fortsat gældende. Disse bestemmelser fremgår af det ophævede cirkulære af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00).

Til § 3

I Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser er fastsat de nærmere regler om blandt andet:

a) fastsættelse af adjunktperiodens længde,

- b) fristerne for adjunktens anmodning om lektorbedømmelse,
- c) konsekvenserne af positiv og negativ lektorbedømmelse,
- d) tidsbegrænset ansættelse

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionslov skal fristen for anmodning om lektorbedømmelse og adjunktperiodens længde efter ansøgning forlænges svarende til fraværsperiodens længde. Fristen og adjunktperioden kan i andre særlige tilfælde efter ansøgning forlænges med op til 1 år, for eksempel begrundet i langvarig sygdom.

Til § 5, stk. 1

Det forudsættes, at der for den enkelte ansatte tages stilling til det samlede tillægs- og lønniveau som lektor. Herunder bør der vurderes, i hvilket omfang der er grundlag for at videreføre lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Til § 5, stk. 2 og 3

Medmindre andet aftales lokalt ydes der efter § 5, stk. 2, nr. 1, et funktions-tillæg til lektorer, der er ansat ved centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forsknings-tilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Efter § 5, stk. 2, nr. 2 ydes der et funktionstillæg til lektorer, der er ansat ved stiftende institutioner af betingede centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forsknings-tilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Det forudsættes, at funktionstillægget ydes, såfremt ansættelsesmyndigheden forventer, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden på årsbasis er beskæftiget med de nævnte opgaver.

Det forudsættes ligeledes, at funktionstillægget ydes, såfremt det efterfølgende godtgøres, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden på årsbasis har været beskæftiget med de nævnte opgaver.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter, hvorvidt beskæftigelse på årsbasis med de nævnte opgaver på vedkommende venter for videregående uddannelse opgøres pr. kalenderår eller undervisningsår.

Tillægget ydes med virkning for vedkommende kalenderår henholdsvis undervisningsår, hvorefter det bortfalder uden varsel.

Den ansattes beskæftigelse med de nævnte opgaver opgøres i forhold til den enkelte ansattes arbejdstid: ved deltidsansættelse således i forhold til den nedsatte arbejdstid og ved ansættelse i en kortere periode end vedkommende kalenderår henholdsvis undervisningsår i forhold til ansættelsesperiodens varighed.

Med hensyn til sammenhængen mellem ovennævnte funktionstillæg til lektorer og muligheden for til adjunkter og lektorer lokalt at aftale funktions- og kvalifikationstillæg skal opmærksomheden henledes på, at lokalt aftalte tillæg kan aftales, at der i lokalt aftalte midlertidige og varige tillæg sker modregning af eventuelt funktionstillæg efter § 5, stk. 2.

Til § 10, stk. 6 og 7

Det i bestemmelserne anførte overenskomstmæssige varsel er det for vedkommende ansatte gældende opsigelsesvarsel fra ansættelsesmyndighedens side.

Til § 10, stk. 8

Ved overgang til ansættelse som lektor ydes tillæg efter § 5, og hidtidige tillæg bortfalder fra samme tidspunkt, herunder tillæg ydet i henhold til § 14, stk. 1 og 3, i den tidligere organisationsaftale af 26. august 2003 for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 067-03).

Det forudsættes, at der for den enkelte ansatte tages stilling til det samlede tillægs- og lønniveau som lektor. Herunder bør det vurderes, i hvilket omfang der er grundlag for at videreføre lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2005.

Samtidigt ophæves Finansministeriets cirkulære af 23. august 2007 om lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellem-lange videregående uddannelser (CO II's forhandlingsområde).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

København, den 5. oktober 2007

P.M.V.

E.B.

Helle Rasmussen

Organisationsaftale for lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO II), Lærernes Centralorganisation (LC) og Overenskomstansattes Centralorganisation (OC).

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter lærere, herunder adjunkter og lektorer, med grunduddannelse som

- a) ergoterapeut,
- b) fysioterapeut,
- c) bioanalytiker,
- d) socialrådgiver/socionom,
- e) sygeplejerske,
- f) radiograf,
- g) jordemoder eller
- h) afspændingspædagog,

ansat ved centre for videregående uddannelse og statslige og selvejende institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Stk. 2. Organisationsaftalens parter kan aftale, at organisationsaftalen også gælder for personer med anden grunduddannelse end nævnt i stk. 1.

§ 2. Løn

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

§ 3. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til uddannelse, jf. stk. 2, og eventuel anciennitet, jf. § 6. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 1. oktober 1997):

Basisløntrin	1. april 2005	1. oktober 2006
1	189.970 kr.	190.644 kr.
2	196.966 kr.	197.665 kr.
3	213.867 kr.	214.626 kr.
4	230.495 kr.	231.313 kr.
5	245.660 kr.	246.532 kr.
6	248.801 kr.	249.684 kr.
7	252.644 kr.	253.541 kr.
8	259.268 kr.	260.188 kr.

Basisløntrinnene er 1-årige.

Stk. 2. Ansatte med de i § 1, stk. 1, nævnte grunduddannelser indplaceres i basislønforløb 1-7. Ansatte med de i § 1, stk. 1, nævnte grunduddannelser og med kandidatuddannelsen i sygepleje (cand.cur.), med den sociale kandidatuddannelse (cand.scient.soc.) eller med den sundhedsfaglige kandidatuddannelse (cand.scient.san.), indplaceres i basislønforløb 1-8.

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

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

Der kan mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

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 mv., dvs. 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 (niveau 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 resultatløns 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 bilag 3, § 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 pensionsbidrag af: basisløn efter § 3,

1. centralt aftalte tillæg efter § 4, stk. 1, i det omfang det fremgår af vedkommende aftale,
2. varige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3,
3. midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, der er aftalt efter denne organisationsaftales ikrafttræden,
4. personlige tillæg efter bilag 3, § 14, stk. 1, i det omfang der er indbetalt pensionsbidrag af hidtidige tillæg, og
5. tillæg efter bilag 3 § 14, stk. 2 og 3.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 18 pct. af de pensionsgivende løndele. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til vedkommende pensionsordning i henhold til protokollat herom, jf. bilag 2.

§ 8. Arbejdstid

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

Stk. 2. Der kan lokalt aftales fravigelser fra den til enhver tid gældende aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, som er indgået mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 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 afspadsring gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 4. Såfremt afspadsring 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 derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den ansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i aftalen om chefløn for den pågældende chefstilling.

Indgås der ikke en sådan aftale, beregnes tillægget som forskellen mellem den lønrammeløn, den pågældende ville opnå ved udnævnelse i chefstillingen, og lønnen i den overenskomstansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).

Stk. 3. I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler om ydelse af funktionsvederlag.

§ 11. Overgang til nyt lønsystem

For ansatte omfattet af § 14 i den tidligere organisationsaftale af 26. august 2003 (Perst. nr. 067-03), og som har været ansat uafbrudt siden, er denne bestemmelse fortsat gældende.

Stk. 2. Ansatte der er overgået til ansættelse på et CVU i perioden 1. april 2005 til 31. december 2006, er omfattet af § 14 i bilag 3.

§ 12. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 26. august 2003 om visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange uddannelser (Perst. nr. 067-03), og cirkulære af 1. august 2003 om tillæg til adjunkter og lektorer mv. omfattet af organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 006-04).

Stk. 3. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

København, den 16. august 2007

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Helle Rasmussen

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job – og kompetenceudvikling relaterer sig både til medarbejderens nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen kan der søges om støtte til udviklingsprojekter i Efteruddannelsesudvalget for længerevarende uddannede, ELU (www.sckk.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklings samtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionens kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejds-tiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU/MIO) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling

- a) fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
- b) drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
- c) fastlægge retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklings-samtaler.

SU/MIO (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til gruppen af længerevarende uddannede,

f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer, der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelse af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionens målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Protokollat om pensionsordninger

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag efter organisationsaftalens § 7 til følgende pensionsordninger efter den ansattes grunduddannelse:

1. Ergoterapeut:

Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter

2. Fysioterapeut:

Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter

3. Socialrådgiver/socionom:

Pensionskassen for Socialrådgivere og Socialpædagoger

4. Sygeplejerske og radiograf:

Pensionskassen for Sygeplejersker

5. Bioanalytiker:

Pensionskassen for Bioanalytikere

6. Jordemoder:

Pensionskassen for Jordemødre

7. Afspændingspædagog:

Pensionsordningen for offentligt ansatte afspændingspædagoger i PFA Pension

Overgangsordning for ansatte før 1. januar 2003

Bilag 3 er en gengivelse af § 14 og cirkulærebemærkningerne hertil i det tidligere cirkulære om organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 067-03).

Cirkulærebemærkninger til § 14 om overgangsordning for allerede ansatte

Til § 14, stk. 1, nr. 1

De i § 14, stk. 1, nr. 1, nævnte ansatte, der er ansat før organisationsaftalens ikrafttræden på individuel kontrakt eller på tjenestemandslignende vilkår med forsikringsmæssig pensionsordning, omfattes af organisationsaftalen med virkning fra den 1. april 2002 eller det eventuelt senere ansættelsestidspunkt og indplaceres med virkning fra samme tidspunkt i basislønforløbet.

Sygeplejelærere indplaceres i basislønforløbet på grundlag af deres hidtidige løntrinsindplacering. Har sygeplejelæreren - ud over grundlønnen - centralt eller lokalt fået tillagt løntrin på baggrund af kvalifikationer og/eller funktioner, er det den aktuelle trinindplacering, der tages udgangspunkt i ved indplaceringen. Har den ansatte ud over grundlønnen fået varige kronetillæg, videreføres dette som et personligt tillæg. Midlertidige kronetillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.

Til § 14, stk. 1, nr. 2 og 3, og stk. 2

Det bemærkes, at tillæg, der ydes til adjunkter og lektorer efter § 4 henholdsvis § 7 i protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler, videreføres uændrede.

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.

Overgang efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse som lektor ved samme institution betragtes ikke som stillingsskift.

Aftaletekst

§ 14. Overgangsordning for allerede ansatte

Samtlige ansatte overgår til det nye lønsystem og indplaceres således:

1. Ansatte, der har uddannelse som sygeplejerske, radiograf, jordemoder eller afspændingspædagog, og som er ansat ved denne organisationsaftales ikrafttræden, jf. § 15, stk. 1, eller som overgår til ansættelse ved et center for videregående uddannelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af det hidtidige løntrin. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.
2. Ansatte, der har uddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, socialrådgiver/socionom eller bioanalytiker, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af den hidtidige skalaløn, jf. dog nr. 3. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg, eksklusiv eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.
3. Ansatte, der har uddannelse som socialrådgiver/socionom, som er omfattet af nyt lønsystem, indplaceres på det hidtidige anciennitetstrin i basislønforløbet og med samme oprykningsdato. Eventuelt udligningstillæg videreføres. Andre varige tillæg, eksklusiv eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode. De ansatte er ikke omfattet af stk. 2 og 3.

Stk. 2. Hvis den samlede løn ved indplacering på sluttrin i basislønforløbet, inklusiv eventuelle videreførte tillæg efter stk. 1 samt eventuelt lektortillæg, er lavere end den hidtidige, samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift.

Stk. 3. Ansatte, der ved overgang til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

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.

Protokollat om tillæg til adjunkter og lektorer mv.

I medfør af § 4, stk. 1, i den til enhver tid gældende organisationsaftale for lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser aftales følgende:

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Protokollatet omfatter lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, der udbyder social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser, jf. kap. 2, henholdsvis af § 10, stk. 3-7, i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 om lektorbedømmelse ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med senere ændringer, jf. kap. 3.

Kapitel 2. Adjunkter og lektorer

§ 2. Ansættelse som lærer sker som adjunkt eller lektor efter de i § 1 anførte regler. Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de af Undervisningsministeriet fastsatte regler om lektorbedømmelse ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

§ 3. Medmindre en adjunkt ansættes tidsbegrænset, fastsættes der ved ansættelsen en adjunktperiode på normalt 4 år, i løbet af hvilken adjunkten for at bevare sin ansættelse skal anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for en fastsat frist og i forlængelse heraf opnå en positiv lektor-bedømmelse.

Stk. 2. Er lektorbedømmelsen positiv, overgår adjunkten til ansættelse som lektor med virkning fra adjunktperiodens udløb.

Stk. 3. Bestemmelserne om forhandling og voldgift i §§ 17-19 i CO II, LC og OC-fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden afskediger en adjunkt, fordi adjunkten undlader at anmode om lektorbedømmelse inden for den for vedkommende ansatte gældende frist, eller fordi lektorbedømmelsen af adjunkten ikke er positiv.

§ 4. Til adjunker ydes et tillæg på 26.000 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af tillægget, jf. organisationsaftalens § 7.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes tillægget forholdsmæssigt.

§ 5. Tillæg til lektorer aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr. i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Eventuelt funktionstillæg til lektorer aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes dog et funktionstillæg på 18.900 kr. i årligt grundbeløb til

1. lektorer, der er ansat ved centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forsknings-tilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion, og
2. lektorer, der er ansat ved stiftende institutioner af betingede centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 2, nr. 1 og 2, forudsætter, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med opgaver som nævnt i nr. 1 eller 2.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af tillæg efter stk. 1 og 2, jf. organisationsaftalens § 7.

Stk. 5. Ved ansættelse på deltid ydes tillægget forholdsmæssigt.

Kapitel 3. Overgangsregler

§ 6. Lærere, som er ansat pr. 31. juli 2003, er ikke omfattet af kap. 2, jf. §§ 7-10.

§ 7. Uanset bestemmelsen i § 6 er lærere, der har oppebåret et undervisningstillæg på 26.000 kr. i årligt grundbeløb i henhold til §§ 1 eller 2 i protokollat af 26. august 2003 om overgangsordning i den tidligere organisationsaftale for visse lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 067-03), omfattet af bestemmelserne i kap. 2.

§ 8. Lektorer, som pr. 1. januar 2000 eller senere er ansat eller overgået til ansættelse som lektor efter det ophævede protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00), ydes tillæg efter § 5.

§ 9. Adjunkter, som er ansat pr. 1. januar 2000 eller senere efter det ophævede protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00), bevarer hidtidige løn- og ansættelsesvilkår. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag af adjunktillæg efter § 4 i det anførte protokollat, jf. organisationsaftalens § 7.

Stk. 2. Med virkning fra den ansattes overgang til ansættelse som lektor ydes dog tillæg efter § 5.

§ 10. Lærere, som ikke er omfattet af §§ 7-9, kan vælge at bevare hidtidige løn- og ansættelsesvilkår eller at overgå til ansættelse som lektor efter bestemmelserne i stk. 2-8.

Stk. 2. Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de i § 2 anførte regler.

Stk. 3. For lærere, som er ansat før den 1. januar 2000 ved sociale højskoler, gælder de frister for tilmelding til lektorbedømmelse, der er fastsat i § 8, stk. 3, i det ophævede protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00).

Stk. 4. For andre end de i stk. 3 nævnte lærere fastsætter ansættelsesmyndigheden en dato inden for 3 år fra stillingsstrukturens ikrafttrædelsestidspunkt, hvorefter anmodning om lektorbedømmelse tidligst kan ske. Regnet fra denne dato gælder følgende frister for anmodning om lektorbedømmelse:

1. lærere, der har 3 års ansættelsesanciennitet eller mere, skal anmode om lektorbedømmelse senest 2 år efter denne dato, og
2. lærere, der har mindre end 3 års ansættelsesanciennitet, skal anmode om lektorbedømmelse senest 5 år efter denne dato.

Det er en betingelse for at anmode om lektorbedømmelse inden for de anførte frister, at vedkommende lærer har 4 års relevant erhvervserfaring, som skal indeholde undervisningserfaring ved mellemlange videregående uddannelser.

Stk. 5. Er bedømmelsen positiv, overgår den pågældende med virkning fra det tidspunkt, bedømmelsen er afgivet, til ansættelse som lektor.

Stk. 6. Er bedømmelsen negativ, kan ansættelsesmyndigheden vælge at forlænge ansættelsen med 2 år og give den pågældende mulighed for en fornyet bedømmelse. Lærere, der gives mulighed for en fornyet bedømmelse, skal senest 6 måneder før den forlængede ansættelses udløb anmode om en fornyet bedømmelse. Er den fornyede bedømmelse positiv, overgår den pågældende med virkning fra det tidspunkt, bedømmelsen er afgivet, til ansættelse som lektor. Anmoder læreren ikke om en fornyet bedømmelse senest 6 måneder før den forlængede ansættelses udløb, eller er den fornyede

bedømmelse negativ, fratræder den pågældende med overenskomstmæssigt varsel.

Stk. 7. Er bedømmelsen negativ, og forlænger ansættelsesmyndigheden ikke den pågældendes ansættelse med henblik på en fornyet bedømmelse, jf. stk. 6, fratræder den pågældende med overenskomstmæssigt varsel.

Stk. 8. Ved overgang til ansættelse som lektor ydes tillæg efter § 5. Fra samme tidspunkt bortfalder hidtidige tillæg, herunder eventuelle personlige tillæg efter bilag 3 § 14, stk. 1 og 3, i organisationsaftale for lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser. Hvis personlige tillæg efter organisationsaftalens bilag 3 § 14, stk. 1, var højere end den pågældendes lektortillæg, ydes dog et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette tillæg ydes dog alene for den resterende periode, hvis tillægget efter organisationsaftalens bilag 3 § 14, stk. 1, var et midlertidigt tillæg.

§ 11. Lærere, som i perioden 1. august 2003 til 1. januar 2007 overgår til ansættelse ved et center for videregående uddannelse som følge af, at driften af sygeplejerske- og radiografuddannelsen mv. med hjemmel i lov om Centre for Videregående Uddannelse og andre selvejende institutioner for videregående uddannelser mv. overdrages fra en amtskommune, en regionskommune eller Hovedstadens Sygehusfællesskab, kan vælge at overgå til ansættelse som lektor efter bestemmelserne i § 10, stk. 2 og 4-8.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. For lærere ansat før 1. august 2003, og som har bevaret de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, er bestemmelserne om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. 017-00) fsv. angår CO II's overenskomstområde fortsat gældende.

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

København, den 16. august 2007

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Helle Rasmussen