



Cirkulære om overenskomst for

Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)

2005

Cirkulære af 12. oktober 2007

PKAT nr. 286, 287

J.nr. 04-333/51-29

Perst. nr. 085-07

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser	7
Bemærkninger til bilag 1 om generelle aftaler	15
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem (bilag 2)	15
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om ansatte i stillinger i lønramme 35 og derover (bilag 3)	16
Ikrafttræden	16

Overenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.	17
§ 1. Dækningsområde	17
§ 2. Ansættelsesform	18
Kapitel 2. Løn mv.	19
§ 3. Løn	19
§ 4. Basisløn	19
§ 5. Tillæg	20
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	21
§ 7. Lønregulering	21
§ 8. Lønanciennitet	22
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)	22
§ 10. Pension	22
§ 11. Valgfrihed mellem pension og løn	23
§ 12. Konstitution	24
Kapitel 3. Arbejdstid	24
§ 13. Arbejdstid og merarbejde for lærere	24
§ 14. Deltidsbeskæftigelse	25

Kapitel 4. Fravær	25
§ 15. Sygdom (fælles regelsæt)	25
§ 16. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)	25
§ 17. Militærtjeneste	26
Kapitel 5. Opsigelse og afsked	26
§ 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	26
§ 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)	27
§ 20. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)	27
§ 21. Bortvisning (fælles regelsæt)	29
Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	29
§ 22. Flyttegodtgørelse	29
§ 23. Funktionærbolig	29
§ 24. Efterindtægt	30
§ 25. Overgangsordning for allerede ansatte	30
§ 26. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser	31
§ 27. Hovedaftale	31
§ 28. Ikrafttrædelse mv.	31
Bilag 1. Generelle aftaler	33
Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem	35
Bilag 3. Protokollat om ansatte i stillinger i lønramme 35 og derover	39
Bilag 4. Oversigt over tillæg og særbestemmelser	41
Bilag 5. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (nyt lønsystem)	49
Bilag 6. Forhandlingssystemet	53

Cirkulære om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Magisterforening har indgået vedlagte overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Overenskomsten afløser overenskomst af 29. november 2004 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 060-04).

Bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for ledere fremgår af protokollet om ansatte i stillinger klassificeret i tjenestemændenes lønramme 35 eller derover, jf. bilag 3.

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2005. En række bestemmelser har dog først virkning fra 1. oktober 2006, som det fremgår af nedenstående oversigt.

Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2005:

1. Indføjelser om, at lærere der ansættes ved efter-/videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktioner ved CVU'er indplaceres i basislønforløb I.
2. Ændringer i bilag 3 (Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling) svarende til ændringerne i AC-forliget.
3. Ændret formulering om konstitution, jf. § 12.
4. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser, jf. § 26.
5. Forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. Bilag 5, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.
6. Ændring af bestemmelsen om indbetaling af pensionsbidrag til en anden pensionsordning, jf. § 10, stk. 6.
7. Ændring af bestemmelsen om deltid, jf. § 14.

Følgende ændringer har virkning fra 1. oktober 2006:

1. Forhøjelse af basislønforløbene, jf. §4.
2. Valgfrihed mellem pension og løn for så vidt angår forhøjelsen af pensionsbidraget på 0,3 pct. pr. 1. oktober 2006, jf. § 11.

Der gøres endvidere opmærksom på, at arbejdstidsaftalerne af 16. april 1998 for lærere ved henholdsvis seminarier der uddanner pædagoger (Perst.nr. 028-98) og håndarbejdsseminarier (Perst.nr. 027-98) er bortfaldet med virkning fra 1. april 2005. Fremover gælder arbejdstidsreglerne i nærværende overenskomst.

Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler

Bilag 2: Protokollat om gammelt lønsystem

Bilag 3: Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lønramme 35 og derover

Bilag 4: Oversigt over tillæg og særbestemmelser (nyt og gammelt lønsystem)

Bilag 5: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (nyt lønsystem)

Bilag 6: Forhandlingssystemet (nyt lønsystem)

Bilag 4 indeholder tillæg mv. til ansatte på gammelt og nyt lønsystem. Bilaget indeholder både tillæg, der i det nye lønsystem forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation og decentralt mellem pågældende ministerium og Dansk Magisterforening.

Lønninger og tillæg i overenskomsten og bilagene er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Vedrørende opslag af stillinger henvises til kap. 17 i Personleadministrativ Vejledning (PAV).

Det henstilles til institutionerne, at der ved opslag af stillinger gives en nærmere beskrivelse af det til stillingen knyttede arbejds- og ansvarsområde i tilfælde, hvor stillingsbetegnelsen i sig selv ikke giver tilstrækkelig oplysning herom.

Det henstilles til institutionerne, at der ved ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Dansk Magisterforening og Magistrenes pensionskasse.

For ansatte efter denne overenskomst ved lærerseminarier og ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier gælder tilsvarende regler om kombinationsbeskæftigelse som for ansatte efter overenskomst for akademikere i staten, tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte.

Der kan i øvrigt indgås aftale om kombinationsbeskæftigelse i henhold til eksisterende rammeaftaler herom.

Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser

Til kapitel 1. Overenskomstens dækningsområde mv.

Til § 1. Dækningsområde

Til § 1, stk. 2, punkt 5

Dækningsområdet for overenskomsten blev i forbindelse med OK 02 udvidet med henblik på at tage højde for oprettelsen af Centre for Videregående Uddannelse. Herudover var det ikke hensigten at udvide eller indskrænke overenskomstens dækningsområde.

Bestemmelserne i stk. 2, pkt. 5 omfatter konsulenter og afdelingsledere virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet, konsulenter ansat på individuel kontrakt accepteret af Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation og AMU-lærere.

Til § 1, stk. 2, punkt 6

Bestemmelserne i stk. 2, pkt. 6 omfatter tillige ansatte, der er ansat eller ansættes efter ansættelsesbekendtgørelse for erhvervsskoler mv.

Betegnelsen ”kommuner” i stk. 2, pkt. 6, litra b, omfatter i denne sammenhæng også amtskommuner/regioner, kommunale fællesskaber og statslig-kommunale fællesskaber mv.

Til § 1, stk. 2, punkt 5-9

Bestemmelsen i stk. 2, pkt. 5-9 medfører ikke anden retsstilling end den, der følger af praksis vedrørende fortolkning af § 1, stk. 2, i overenskomst for akademikere i staten.

Til § 2. Ansættelsesform

For at sikre, at den hidtil gældende retstilstand ikke ændres, er formuleringen af overenskomstens § 2 bibeholdt, selvom de to forskrifter, der er nævnt i bestemmelsen, er ophævet.

Ansættelse i staten og folkekirken sker som tjenestemand i det omfang, det er fastsat i cirkulære nr. 210 af 11. december 2000 om anvendelse af tjenstemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst.nr. 087-00).

Til kapitel 2. Løn mv.

Til § 3. Løn

Lærere, der er ansat inden for overenskomstens område inden den 1. januar 1999, og som har valgt at forblive på det gl. lønsystem, aflønnes i henhold til bilag 2 (protokollat om gammelt lønsystem).

Til § 4. Basisløn

Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag.

Til § 5. Tillæg

Tillæggene i lønsystemet består af:

1. Centralt aftalte tillæg, stk. 1.
Disse tillæg fremgår af bilag 4.
2. Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.
Disse tillæg fremgår af bilag 4.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 5, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye decentrale tillæg eller ændringer af bestående tillæg skal forelægges for

Finansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af antallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillæget.

3. Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 3-4.

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte persons særlige funktioner, henholdsvis kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også lærere, der er omfattet af centralt og decentralt aftalte tillægsordninger (f.eks. adjunkter/lektorer) kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg. Individuelle tillæg skal ikke puljefinansieres.

For så vidt angår sammenhængen mellem kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling henvises til bilag 5.

4. Resultatløn, stk. 6.

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

Resultatløn skal inden for driftsbevillingen afholdes af den særskilte lønbevilling, men hvor resultatlønsordningen indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser på driftsbevillingen, vil

der i overensstemmelse med budgetvejledningens regler kunne overføres midler fra øvrige driftskonti til lønkonti.

Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes det, at Dansk Magisterforening i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 er der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler. Denne ordning er beskrevet i bilag 6, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

Til § 8. Lønanciennitet

Bestemmelserne i § 8 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse med lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den indplacering, den pågældende måtte have fået hos en anden ansættelsesmyndighed.

Til § 10. Pension

Der kan mellem en ansat og pensionskassen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode.

Det henstilles til institutionerne, at de løbende indberetter ændringer i den enkelte ansattes ansættelsesforhold til pågældende pensionsinstitut.

Det drejer sig - ud over oplysninger om ansættelsens start og ophør - om oplysninger om periodisering af efterbetalingsbeløb, orlov, herunder hvilken type orlov, samt ydelse af pensionsgivende tillæg.

Eksisterende tillæg efter § 5, stk. 1 og 2 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Det indbetales ATP-bidrag efter sats C.

Tjenestemænd og tjenestemandslignende lærere, der ansættes eller overgår til ansættelse efter overenskomsten for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, men som har bevaret deres medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse følger pensionsbestemmelsen (§ 8) i aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Til § 11, stk. 2. Valgfrihed mellem pension og løn

I alle andre henseender indgår de 0,3 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen som løn.

Til § 12. Konstitution

Ikke-pensionsgivende tillæg efter § 12 om konstitution ydes uden for cheflønspuljen.

Der er ikke tilsigtet ændringer i hidtidig praksis, for så vidt angår ydelse af funktionsvederlag i uklassificerede stillinger i lønramme 35 eller derover, og for så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt det efter konkret forelæggelse for Finansministeriet vil kunne aftales, at funktionsvederlag under visse betingelser kan gøres pensionsgivende.

Til kapitel 4. Fravær

Til § 16. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

Med det sædvanlige pensionsbidrag i stk. 5 menes det pensionsbidrag, som den enkelte ansatte har valgt, jf. §§ 10 (Pension) og 11 (Valgfrihed mellem pension og løn).

De ansatte er desuden omfattet af:

- a) Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsenes cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.
- b) Finansministeriets cirkulære nr. 128 af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkorting for ansatte i staten mv., der varetager ombud o.lign.

Til kapitel 5. Opsigelse og afsked

Til § 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 er det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse efter den 1. oktober 1999. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladser forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og ønsket om en større indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder at anvende socialt kapital, bør overvejes, før der skrives til opsigelse. Opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

Det henstilles til institutionerne, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationalisering, omlægning eller udflytning.

Såfremt en institution påtænker at indføre en generel pligtig afgangsalder under 67 år, har Finansministeriet givet tilsagn efter anmodning fra Dansk Magisterforening om forinden at optage drøftelse med Dansk Magisterforening om spørgsmålet.

Finansministeriet henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/bortvisning, i de tilfælde, hvor partshøring ikke følger af andre bestemmelser.

Til § 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er sønehelligdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i den følgende måned.

Afholder overenskomstens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Den meddelelse om opsigelse, som ansættelsesmyndigheden skal afgive til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.

Til § 20. Indbringelse for faglig voldgift

Til § 20, stk. 3-6

Jf. bemærkningerne til § 19, om opgørelse af frister.

Til § 21. Bortvisning

Jf. bemærkningerne til § 18 (Opsigelsesvarsler mv.), om orientering af organisationen samt til § 19 (Forhandlingsprocedure ved afskedigelse), om opgørelse af frister.

Til kapitel 6. Øvrige bestemmelser

Til § 25. Overgangsordning for allerede ansatte

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens område inden for en periode af højest to måneder.

I forbindelse med stillingsskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling.

Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes en ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- a) når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde
- b) når en medarbejder ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

Til § 26. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser

Bestemmelsen er en forsøgsordning og indebærer, at de lokale parter får øgede frihedsgrader til at fravige én eller flere af overenskomstens bestemmelser. Bestemmelsen sigter mod at give de lokale parter mulighed for at tilpasse vilkårene til lokale ønsker og behov.

Indstillingen fra de lokale parter sendes til DM og Finansministeriet.

DM og Finansministeriet er enige om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2008 evaluerer forsøgene med fravigelse af overenskomstens bestemmelser.

Bemærkninger til bilag 1 om generelle aftaler

Aftalerne mellem Finansministeriet og Dansk Magisterforening i bilag 1 er en del af det samlede overenskomstgrundlag.

Til nr. 5. Ferie

Reglerne om særlige feriedage i ferieaftalen ændres med virkning fra ferieåret 2007/2008.

Til nr. 6. Barsel, adoption og omsorgsdage

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg er enige om, at ansættelsesmyndighederne bør planlægge på en sådan måde, at fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov påvirker forholdene på arbejdspladsen mindst muligt. Dette formål kan f.eks. opnås ved ansættelse af vikarer.

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 29. marts 2005 om barselsfonden.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem (bilag 2)

Protokollatet angiver særbestemmelser for ansatte, der har valgt at forblive på gammelt lønsystem. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Til § 2. Tillæg

De ansatte er ikke omfattet af lokallønsordningen, men hidtil ydede varige og midlertidige tillæg fortsætter som en personlig ordning for de pågældende medarbejdere. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges, ligesom der ikke kan aftales nye varige eller midlertidige tillæg af lokallønsordningen.

Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Engangsvederlag, der efter denne bestemmelse kan aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om forsøg med lokale for-

handlingsregler, jf. bilag 6, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser til protokollet om ansatte i stillinger i lønramme 35 og derover (bilag 3)

Til § 2. Tillæg

Aftale om chefløn (Perst.nr. 070-03) fastlægger reglerne for ydelse af engangsvederlag eller personlige varige eller midlertidige tillæg mv. til ansatte i stillinger i lønramme 35-41.

Til § 4. Pension

Om pensionsbidrag af tillæg, henvises til aftale om chefløn.

Til § 5. Merarbejde

Der er ved aftale- og overenskomstfornyelsen 2005 indgået aftale om en ny arbejdstidsaftale for tjenestemænd i staten. Denne aftale træder i kraft den 1. oktober 2006. Med aftalen erstattes chefmerarbejdsreglerne af bestemmelser om fastsættelse af merarbejdsgodtgørelse i form af betaling eller frihed efter drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2005.

Samtidig ophæves cirkulære af 29. november 2004 om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 060-04).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 12. oktober 2007

P.M.V.

E.B.

Helle Rasmussen

Overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

§ 1. Dækningsområde

Overenskomsten omfatter ledere og lærere ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

1. Lærerseminarier
2. Den Frie Lærerskole i Ollerup
3. Ernærings- og husholdningsseminarier
4. Pædagogseminarier
5. Håndarbejdsseminarier
6. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse
7. Navigationsskoler

Overenskomsten omfatter tillige lærere ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

8. Centre for Videregående Uddannelse
9. Maritime uddannelsescentre

Ledere ved Centre for Videregående Uddannelse omfattes i det omfang andet ikke er aftalt konkret.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Ledere og lærere omfattet af overenskomst for akademikere i staten
2. Lærere omfattet af organisationsaftale indgået med organisationer tilknyttet Statstjenestemændenes Centralorganisation II
3. Ledere, der er ansat ved Centre for Videregående Uddannelse, og som har en af følgende grunduddannelser:
 - a) Ergoterapeut
 - b) Fysioterapeut
 - c) Bioanalytiker
 - d) Socialrådgiver/socionom
 - e) Sygeplejerske

- f) Radiograf
 - g) Jordemoder eller
 - h) Afspændingspædagog
4. Ledere og lærere omfattet af organisationsaftale for bygningskonstruktører i staten
 5. Ledere og lærere ansat efter aftale med Lærernes Centralorganisation og lærere ansat på individuel kontrakt accepteret af Lærernes Centralorganisation og Undervisningsministeriet.
 6. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i:
 - a) Staten, folkeskolen, folkekirken
 - b) Kommuner
 - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) Statsfinansierede virksomheder
 - e) Tilskudsområder
 - f) Koncessionerede virksomheder
 - g) Aktieselskaber
 7. Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 6) nævnte områder
 8. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 6) nævnte områder
 9. Andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
 10. Personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 2 finder overenskomsten også anvendelse for ansatte, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension.

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelsesform (tjenestemand- eller overenskomstansættelse) følges retningslinierne herom i Finansministeriets cirkulære nr. 35 af 26. februar 1973 og i brev af 18. september 1981 til Justitsministeriet.

Stk. 2. Dette er ikke til hinder for, at de anførte retningslinier kan ændres eller fraviges ved aftale mellem overenskomstens parter.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet for lærere består af en basisløn, jf. § 4, og en tillægsdel, jf. § 5. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn.

§ 4. Basisløn

Lærere ved lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, Den Frie Lærerskole i Ollerup, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, navigationsskoler, maritime uddannelsescentre, lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau samt hjælpe-lærere ved navigationsskoler og maritime uddannelsescentre, (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i *basislønsforløb I* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 8.

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

Basislønsforløb I

Basisløntrin	Basisløn pr. 1/4-2003	Basisløn pr. 1/10-2006
1	196.966 kr.	197.665 kr.
2	213.867 kr.	214.626 kr.
3	230.495 kr.	231.313 kr.
4	245.660 kr.	246.532 kr.
5	252.644 kr.	253.541 kr.
6	259.268 kr.	260.188 kr.

Basisløntrin 1-5 er 1-årige.

Stk. 2. Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier (tidligere lønrammeforløb 20/27/30) indplaceres i *basislønsforløb II* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 8. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

Basislønsforløb II

Basisløntrin	Basisløn pr. 1/4-2003	Basisløn pr. 1/10-2006
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.

Basisløntrin 1-6 er 1-årige.

Stk. 3. Lærere ved Centre for Videregående Uddannelse, der fortrinsvis

- a) underviser ved læreruddannelsen og/eller
- b) underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
- c) underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
- d) underviser i fag i uddannelserne til henholdsvis håndarbejds lærer og professionsbachelor i tekstile fag og formidling, der forudsætter akademisk niveau (tidligere lønramme 16/31) og/eller
- e) underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner

indplaceres i *basisforløb I*

Lærere ved Centre for Videregående Uddannelse, der fortrinsvis

- a) underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
- b) underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller professionsbachelor i tekstile fag og formidling, og som ikke underviser på akademisk niveau,

indplaceres i *basislønsforløb II*.

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og den forhandlingsberettigede organisation eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af lærere inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

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

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.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 6. Der kan 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.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 6.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, samt udligningstillæg efter § 25, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 4. 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.

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.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd). De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit 1, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

§ 10. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 16,8 pct. – og fra den 1. oktober 2006 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af:

1. Basisløn efter § 4,
2. Centralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 4,
3. Funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det fremgår af bilag 4,
4. Varige tillæg efter § 5, stk. 3 og 4,
5. Midlertidige tillæg efter § 5, stk. 3 og 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
6. Udligningstillæg efter § 24, stk. 4.

Stk. 2. Pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct., der træder i kraft 1. oktober 2006, kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

Stk. 3. Der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Magistrenes Pensionskasse. Vedtægter og regulativ for pensionsordningen og ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 6. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted. Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 7. Efter aftale mellem Dansk Magisterforening og Finansministeriet kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 4.

Stk. 8. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 9. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år.

§ 11. Valgfrihed mellem pension og løn

Med virkning fra 1. oktober 2006 kan den enkelte ansatte vælge, at pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct., jf. § 10, stk. 1 og 2, i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som løn.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få forhøjelsen udbetalt som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 13, stk. 2, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidragsforhøjelsen fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidragsforhøjelsen udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelsen til ansættelsesmyndigheden.

§ 12. 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.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid og merarbejde for lærere

Reglerne om arbejdstid, merarbejde for ansatte uden højeste arbejdstid og konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage i overenskomst for akademikere finder anvendelse.

§ 14. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2. Deltidsansatte ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 15. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

§ 16. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Stk. 6. Barns 1. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når

1. det er barnets første sygedag,

2. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
3. forholdene på tjenestestedet tillader det,
4. barnet er under 18 år, og
5. barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 for den enkelte ansatte.

§ 17. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

§ 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 20. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 19, stk.4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

Stk. 4. Er parterne ikke blevet enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6 anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 21. Bortvisning (fælles regelsæt)

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 20, stk. 2-8 gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 22. Flyttegodtgørelse

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage en flytning af husstanden og bohave, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

§ 23. Funktionærbolig

Såfremt der til en stilling er knyttet funktionærbolig, og det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at denne bebos af den ansatte, er den pågældende pligtig til at indflytte i boligen. Lejevilkårene fastsættes efter de regler, der gælder for stats-tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 24. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen for den måned, i hvilken dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

§ 25. Overgangsordning for allerede ansatte

Overgang til basislønssystemet er frivillig for lærere, der er ansat før 1. januar 1999.

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar eller i forbindelse med stillingsskift. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 5, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Stk. 2. Lærere, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem jf. bilag 2.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det nye lønsystem i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3. Lærere, der overgår til basislønssystemet, 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. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen. 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.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. En lærer, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i en lærerstilling omfattet af nærværende overenskomst blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 6. En lærer, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i en lærerstilling omfattet af nærværende overenskomst blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på det tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 26. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser

På baggrund af en enig indstilling fra den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten(erne) kan DM og Finansministeriet aftale, at der lokalt sker fravigelse af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2. Aftaler efter stk. 1 bortfalder med udgangen af overenskomstperioden.

§ 27. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og AC-organisationerne.

§ 28. Ikrafttrædelse mv.

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 29. november 2004 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst.nr. 060-04).

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

København, den 4. oktober 2007

Dansk Magisterforening
Ingrid Stage

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

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-23.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 er indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. *Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 070-03).
3. *Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 27/5 2005 (Perst.nr. 015-05).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).
7. *Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
8. *Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).
9. *Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 15/9 2005 (Perst.nr. 048-05).
10. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
11. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
12. *Tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst.nr. 014-02).
13. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst.cirk. 7/9 2000 (Perst.nr. 071-00).
14. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
15. *Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 7/10 2005 (Perst.nr. 050-05).
16. *Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).

17. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst.nr. 41/97).
18. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
19. *Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 019-05).
20. *Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 020-05).
21. *Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 3/5 2005 (Perst.nr. 017-05).
22. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 29/5 2005 (Perst.nr. 010-02).
23. *Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst.cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).

Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet omfatter lærere, der er ansat inden for overenskomstens område inden den 1. januar 1999, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4 (basisløn), § 5, stk. 2-5 (tillæg), § 6 (forhandling og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 8, stk. 1-2 (lønanciennitet) samt § 10, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Lærere ved lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, Den Frie Lærerskole i Ollerup, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, navigationsskoler, maritime uddannelsescentre, lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau samt hjælperlærere ved navigationsskoler og maritime uddannelsescentre aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrinnene 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 2. Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrinnene 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 3. Lærere ved Centre for Videregående uddannelse, der fortrinsvis underviser ved læreruddannelsen, ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen, uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed samt lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrinnene 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrinnene er 2-årige.

Lærere, der fortrinsvis underviser ved pædagoguddannelsen og håndarbejds lærere, der ikke underviser på akademisk niveau aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrinnene 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

§ 2. Tillæg

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

§ 3. Lønregulering

Den samlede faste løn i henhold til § 1 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på første skalatrin i det lønrammeforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 1 med mindre der tillægges anciennitet efter stk. 2 og/eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved ansættelsen tillægges lønanciennitet for tidligere undervisningsvirksomhed ved andre offentligt godkendte eller tilskudsberettigede uddannelsesinstitutioner. Det forudsættes, at den undervisningsvirksomhed, som medregnes i lønancienniteten, er udøvet, efter at de for ansættelsen forudsatte eksamener/kvalifikationer er opnået.

Stk. 3. Ved ansættelsen kan ansættelsesmyndigheden i særlige tilfælde tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen ved beskæftigelse har erhvervet særlige arbejdsmæssige erfaringer eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse. Såfremt en lønmodtager genansættes ved samme ansættelsesmyndighed inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved vedkommende ansættelsesmyndighed, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

§ 5. Pension

Ansættelsesmyndigheden udreder et pensionsbidrag på 16,8 pct. – og fra den 1. oktober 2006 17,1 pct., dog jf. overenskomstens § 11 - af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler ligeledes pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 16,8 pct. – og fra den 1. oktober 2006 17,1 pct., dog jf. overenskomstens § 11 - af følgende tillæg:

1. lønnen efter § 1
2. individuelle tillæg
3. generelle tillæg på 57.600 kr. og derover samt øvrige generelle tillæg i det omfang det er aftalt, at de pensionsgivende, jf. bilag 4.

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

Stk. 3. I øvrigt gælder det i overenskomstens § 10, stk. 2-7 anførte vedr. pension og § 11 vedr. valgfrihed mellem pension og løn.

København, den 4. oktober 2007

Dansk Magisterforening
Ingrid Stage

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

Protokollat om ansatte i stillinger i lønramme 35 og derover

Generelle bemærkninger

Protokollatet omfatter ledere, der er ansat inden for overenskomstens område i stillinger klassificeret i tjenestemandssystemet i lønramme 35 og derover.

Ledere er ikke omfattet af aftalen om ny løn.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4 (basisløn), § , stk. 1-5 (tillæg), § 6 (forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension) og § 13 (arbejdstid og merarbejde for lærere) gælder derfor ikke for ledere i stillinger klassificeret i tjenestemandssystemet lr. 35 eller derover, men erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Ledere aflønnes i henhold til særskilt klassificeringsaftale.

§ 2. Tillæg

Der kan aftales/ydes tillæg mv. efter bestemmelserne i aftale om chefløn.

§ 3. Lønregulering

Lønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 16,8 pct. – og fra den 1. oktober 2006 17,1 pct. – hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, der er fastsat for det pågældende skalatrin i tjenestemandslønssystemet.

§ 5. Merarbejde

Ledere er omfattet af de til enhver tid gældende merarbejdsregler i aftalen om chefløn og af arbejdstidsreglerne i cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

De med "D" markerede tillæg forhandles i det nye lønsystem decentralt mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening; jf. overenskomstens § 5, stk. 2, jf. bilag 4.

Øvrige tillæg forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

De med * markerede tillæg er pensionsgivende med den generelle pensionsprocent på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 17,1 pct.

Med mindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997, eksklusiv eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelse eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

I det nedenstående er lærere ansat ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser pr. 1. august 2003 eller senere omfattet af tillæg efter punkt 1.

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, som var ansat ved disse institutioner pr. 31. juli 2003 ydes tillæg efter punkt 3-6, med mindre de har haft mulighed for og rettidigt har valgt at overgå til tillæg efter punkt 1.

Ansatte pr. 1. august 2003 eller senere

1. Centre for Videregående Uddannelser

Til adjunkter og lektorer, der 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 og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur for centre/institutioner, der udbyder social- og sundhedsfaglige mel-

lemlange videregående uddannelser, henholdsvis for centre/institutioner, der udbyder pædagogiske mellemlange videregående uddannelser, ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære af 1. marts 2004 (Perst.nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl.

Tillæggene udgør:

Adjunkter 26.000 kr. *

Tillægget til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Hvis der ikke indgås aftale udgør tillægget 40.000 kr. *

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 18.900 kr. * til

- a) lektorer, der er ansat ved lærerseminarier og husholdningsseminarier,
- b) lektorer, der er ansat ved centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer, ernærings- og husholdningsøkonom og professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion, og
- c) lektorer, der er ansat ved stiftende institutioner af betingede centre for videregående uddannelse, som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 40.000 kr. * Desuden ydes funktionstillæg på 18.900 kr. * såfremt den ansatte opfylder betingelserne i punkt 1, a), b) eller c).

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, som var ansat pr. 31. juli 2003 er ikke omfattet af punkt 1, men er omfattet af de i punkt 2.1, 2.2, 3.1 eller 4.1 nævnte regler, med mindre de har haft mulighed for og rettidigt har valgt at overgå til punkt 1 efter bestemmelserne i cirkulære af 1. marts 2004 (Perst.nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl.

Ansatte før den 1. august 2003

2. Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier

1. Til adjunkter og lektorer, der er ansat pr. 1. august 1992 eller derefter ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, og som var ansat pr. 31. juli 2003, og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes tillæg efter:

- a) Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur m.v. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf
- b) Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur m.v. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf.
- c) Undervisningsministeriets vejledning om arbejdstid og stillingsstruktur for adjunkt-/lektorer og ledelse på lærerseminarium pr. 1. august 1992.
- d) Undervisningsministeriets vejledning om arbejdstid og stillingsstruktur for adjunkt-/lektorer på ernærings- og husholdningsseminarier pr. 1. august 1992

Tillæggene udgør:

Adjunkter

ved ansættelsen	26.000 kr. *
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *

Lektorer	58.900 kr. *
----------	--------------

D 2. Til adjunkter og lektorer, der er ansat før 1. august 1992 ved lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, og som var ansat den 31. juli 2003 og som ikke har kunnet vælge eller ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes følgende tillæg:

Adjunkter/lektorer

ved ansættelsen	26.000 kr. *
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *
efter 6 års ansættelse	47.700 kr. *

D 3. For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemandsansatte gældende regler. Tillægget udgør 34.400 kr. *

Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte, jf. aftale af 16. april 1998 om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier.

D 4. For varetagelsen af funktionen som inspektør ved lærerseminariers Hf-kursus ydes et tillæg på 18.300 kr.*

Hvis opgaven med lægning af skema for Hf-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. pr. undervisningsår.

Der henvises til aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og DM

D 5. Til Hf-inspektorer ved lærerseminarier med tilknyttet Hf-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr. *, jf. aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og DM.

D 6. Hvis opgaven med lægning af skema for læreruddannelsen ved folkeskolelærerseminarier varetages uden for arbejdstiden vederlægges skemalægning med 17.400 kr. pr. undervisningsår.

Ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag- og Aftenseminarium udgør tillægget 33.200 kr. * pr. undervisningsår.

Der henvises til aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

D 7. Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenestemandsansatte lærere ved lærer- og husholdningsseminarier.

D 8. Til adjunkter/lektorer, der er fast tilknyttet et lærerseminarium med forpligtelse til at påtage sig undervisning af lærer- og Hf-studerende på aftenhold, ydes et ureguleret tillæg på 92 kr. månedlig pr. ugentlig skematime efter kl. 18.30.

D 9. Til lærere ved Den Frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter

ved ansættelsen 26.000 kr. *

efter 3 års ansættelse 33.500 kr. *

Lektorer

44.200 kr. *

3. Pædagogseminarier

D 1. Til lærere ved pædagogseminarier, der var ansat den 31. juli 2003 og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes i henhold til aftale af 3. juni 1992 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger, (basislønforløb II/skalatrin 25-43) et årligt tillæg på 21.700 kr. *

Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, og som var ansat den 31. juli 2003, og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr. *

Til lektorer ydes tillæg efter punkt 1.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. *
Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt 1, b) og c), anførte lektorer ydes de i punkt 1 nævnte funktionstillæg på 18.900 kr. *

D 2. For varetagelse i henhold til aftale af 2. juli 1992 af pædagogisk/administrative funktioner ved pædagogseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler, jf. aftale af 16. april 1998.

Tillægget for den pædagogisk/administrative funktion udgør 34.300 kr. *

Tillægget for hverv udgør 5.400 kr. Der kan tillægges en lærer et eller flere tillæg.

Ved ledighed tager seminariet stillings til, om funktionen/hvervet skal fortsætte, jf. aftale om ledelsesmæssige hverv/funktioner ved pædagogseminarier.

D 3. Til praktikledere ((der hidtil har været) klassificeret i lønramme 30, skalatrin 43) ydes et særligt tillæg på 15.700 kr. og efter 15 år på 27.500 kr.*

Til praktikledere, der varetager den pædagogisk/administrative funktion, ydes et tillæg på 17.400 kr. *

Der kan ikke ydes hvervtillæg til praktikledere.

D 4. Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

4. Håndarbejdsseminarier

D 1. Til lærere ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb II/skalatrin 25-43), der var ansat 31. juli 2003, og som ikke har valgt til at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes et tillæg på 21.700 kr. *

Der ydes lærere, der aflønnes i basisforløb I/følger 16/31-lønrammeforløbet og som er beskæftiget med undervisning, et tillæg på 26.000 kr.*

Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr. *

Til lektorer ydes tillæg efter punkt 1.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. *
Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt 1, b) og c), anførte lektorer ydes de i punkt 1 nævnte funktionstillæg på 18.900 kr. *

D 2. For varetagelse af særlige hverv ydes et tillæg efter de for tjenestemandslignende ansatte gældende regler. Tillægget udgør 5.400 kr. Der kan tillægges læreren et eller flere tillæg.

D 3. Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

5. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

D 1. Til adjunkter og lektorer, der er ansat pr. 1. juni 1998 eller derefter, og som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, ydes tillæg i henhold til protokollat af 12. oktober 1998 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation. Tillæggene udgør:

Adjunkter

ved ansættelsen 26.000 kr. *

efter 3 års ansættelse 33.500 kr. *

Lektorer 58.900 kr. *

D 2. Til lærere, der er ansat ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse før 1. juni 1998, og som ikke er omfattet af stillingsstrukturen, ydes følgende tillæg:

mindre end 18 års anciennitet 26.000 kr. *

mere end 18 års anciennitet 34.000 kr. *

D 3. Stillinger som kursusleder aflønnes på sluttrin med et særligt tillæg på 63.100 kr. *

6. Navigationsskoler

D 1. Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 13.500 kr. * Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

D 2. Lærere, som pr. 1. august 1999 eller senere omfattes af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur på navigationsskoler, ydes følgende tillæg

Adjunkter 26.000 kr. *

Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr. *

Til lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 40.000 kr. *

D 3. For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 24.600 kr. *

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 til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere 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 medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes 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 arbejdstiden. 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

1. fastlægge principper og retningslinier for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper
3. fastlægge retningslinier for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

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 akademikergruppen, 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, jf. bilag 1 pkt. 21.

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) gruppe(r) 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.

Lønsystemet 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.

Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag 4, indgås mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og den pågældende organisation eller organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *enkeltpersoner* indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for *såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatlø, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

C. Som en forsøgsordning er der mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. B. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *forsøg med lokale forhandlingsregler*.

Ordningen giver mulighed for, at det mellem den lokale ledelse og de(n) stedlige tillidsrepræsentant(er) kan aftales, at personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag – indgås på grundlag af konkret lønforhandling direkte mellem leder og medarbejder.

En aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

De nærmere rammer og procedurer mv. for forsøg med lokale forhandlingsregler fastlægges i den lokale aftale, herunder bestemmelser om hvilke ansatte/medarbejdergrupper, der omfattes af ordningen, og om hvilke tillæg/tillægstyper – f.eks. kun engangsvederlag – der forhandles direkte mellem ledelse og den ansatte. Endvidere kan aftalen f.eks. indeholde procedurer for information af tillidsrepræsentanten.

Inden for rammerne af en lokal forsøgsaftale bygger forhandlingssystemet på en dialog på to niveauer:

De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).

Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelse vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra

modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

Bestemmelsen om lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet er enige om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2008 evaluerer forsøgene med lokale forhandlingsregler.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik..

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsaftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

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, således at forhandlingerne kan tage

udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. Dette kan f.eks. være oplysning 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 eventuelt indgå som et element i lønpolitikken.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvist

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et

sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg til enkeltpersoner* kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. *Tillæg*, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

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

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.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.