



Cirkulære om aftale for

Lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde)

2014

Cirkulære af 15. maj 2014

Modst.nr. 024-14

PKAT nr. 201, 211

J.nr. 2014-1513-0095



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden mv. ....	6

### Aftale

<b>Kapitel 1. Aftalens område.....</b>	<b>7</b>
§ 1. Dækningsområde .....	7
<b>Kapitel 2. Løn mv. ....</b>	<b>7</b>
§ 2. Løn.....	7
§ 3. Basisløn .....	8
§ 4. Tillæg (nyt lønsystem) .....	9
§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. i nyt lønsystem.....	11
§ 6. Lønregulering .....	11
§ 7. Lønanciennitet .....	12
<b>Kapitel 3. Pension .....</b>	<b>12</b>
§ 8. Pensionsbidrag .....	12
§ 9. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn .....	14
<b>Kapitel 4. Arbejdstid .....</b>	<b>15</b>
§ 10. Arbejdstid mv.....	15
<b>Kapitel 5. Øvrige bestemmelser .....</b>	<b>15</b>
§ 11. Flyttestedsgodtgørelse .....	15
§ 12. Fravigelse af aftalens bestemmelser .....	16
§ 13. Overgangsordning for allerede ansatte.....	16
§ 14. Gammelt lønsystem .....	17
§ 15. Ikrafttræden mv. ....	19
Bilag 1. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)	21
Bilag 2. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem) .....	25
Bilag 3. Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem) .....	29
Bilag 4. Aftale om pensionsforhold .....	35



# **Cirkulære om aftale om lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Akademikernes forhandlingsområde)**

## **Generelle bemærkninger**

**1.** Finansministeriet og Akademikerne har indgået vedlagte aftale for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

**2.** Der er med virkning fra den 1. august 2013 aftalt årsnorm på professionshøjskolerne. Samtidig er der aftalt ændrede tillæg, jf. bilag 1.

Professionshøjskolerne etablerer et system til løbende registrering af arbejdstiden.

**3.** Bestemmelserne om nyt lønsystem gælder for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere, der er ansat pr. 1. januar 1999 eller senere samt lærere, der er overgået til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Aftalens bestemmelser om nyt lønsystem er tilpasset de justeringer, der er sket i overenskomst for akademikere i staten, jf. protokollatet heri om præcisering vedrørende lokale tillæg i henhold til overenskomst for akademikere i staten.

**4.** Finansministeriet bemyndiger herved 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 Akademikerne og Akademikerorganisationerne (efter bemyndigelse) i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Akademikerne har bemyndiget DM - Dansk Magisterforening til at varetage forhandlings- og aftalerechten inden for aftalens område, herunder til at forhandle tillæg efter aftalens bestemmelser.

**5.** Lønninger og tillæg i aftalen og bilagene er anført i grundbeløb pr. 31. marts 2012, medmindre andet fremgår.

**6.** Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Denne placering har ikke betydning for bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”.

**7.** Til aftalen er der knyttet følgende bilag:

**Bilag 1:** Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).

**Bilag 2:** Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).

**Bilag 3:** Forhandlingssystemet.

**Bilag 4:** Aftale af 30. september 2004 mellem Finansministeriet og AC om pensionsforhold for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

### **Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2013.

Samtidig ophæves cirkulære af 24. april 2012 om aftale om lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 15. maj 2014

P.M.V.

E.B.

**David Sembach**

# Aftale om lærere, ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

## Kapitel 1. Aftalens område

### § 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte lærere, adjunkter og lektorer m.v. ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

1. Professionshøjskoler
2. Den Frie Lærerskole i Ollerup
3. Navigationsskoler
4. Maritime uddannelsescentre

Aftalen omfatter også lærere, som er virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet og beskæftiget ved ovennævnte institutioner (pkt. 1-4).

*Cirkulærebemærkninger til § 1:*

*Der kan ikke ske nyansættelse af lærere, adjunkter og lektorer mv. på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved de i § 1 nævnte institutioner. Nyansættelse sker på overenskomstvilkår. Aftalen dækker således en lukket gruppe.*

## Kapitel 2. Løn mv.

### § 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3 og en tillægsdel, jf. § 4. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn.

### § 3. Basisløn

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
4. 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
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre,

indplaceres i *basislønsforløb I* og i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 7.

*Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1 pkt. e:*

*Lærere, adjunkter, lektorer og kursusledere ved den tidligere Danmarks Erhvervspædagogiske læreruddannelse er omfattet af denne bestemmelse.*

#### **Basislønsforløb I**

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

<b>Basislønstrin</b>	<b>Basisløn</b>
2 (2-årigt)	285.240 kr.
3	307.417 kr.
4	327.643 kr.
5	336.958 kr.
6	347.571 kr.

Basislønstrin 3-5 er 1-årige.



*Stk. 2.* Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler der fortrinsvis:

1. Underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
2. Underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller professionsbachelor i tekstile fag og formidling, og som ikke underviser på akademisk niveau,

indplaceres i *basislønforløb II*, og i forhold til eventuel anciennitet, jf. § 7.

### **Basislønforløb II**

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn</b>
1	251.119 kr.
3 (2-årigt)	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	336.958 kr.

Basisløntrin 1,4-6 er 1-årige.

### **§ 4. Tillæg (nyt lønsystem)**

Der kan mellem Finansministeriet og Akademikerne/Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

*Stk. 2.* Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og Akademikerne/Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af lærere inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

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

*Stk. 4.* Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvali-

teten 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 eller midlertidige tillæg.

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

*Stk. 7.* 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*Tillæggene i lønsystemet består af:*

*Centralt aftalte tillæg, stk. 1.*

*Disse tillæg fremgår af bilag 1.*

*Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.*

*Disse tillæg fremgår af bilag 1.*

*Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 4, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlingerne 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 tillægget.*

*Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 3-5.*

*Disse tillæg er knyttet til de ansattes særlige funktioner henholdsvis kvalifikationer. Tillæggene aftales lokalt og skal ikke puljefinansieres.*

*Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.*

*Også ansatte, der er omfattet af centralt og decentralt aftalte tillægsordninger, kan få tillæg efter disse bestemmelser.*

*Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende lokalt aftalte tillæg.*

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 2.

#### Resultatløn, stk. 7:

Resultatløn er i princippet forhåndsaftaler, 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.

### **§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. i nyt lønsystem**

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 3.

#### *Cirkulærebemærkninger til § 5:*

Der er indgået aftale om, at forhandlingsreglerne kan fraviges lokalt (fleksible forhandlingsregler). Denne ordning er beskrevet i bilag 3, I. Forhandlingsniveauer, 3. Lokalt niveau, punkt B.

### **§ 6. Lønregulering**

Basislønnen efter § 3, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1-3, samt udligningstillæg efter § 13, 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 § 4, stk. 4, medmindre andet aftales.

## **§ 7. Lønanciennitet**

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

*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.

*Cirkulærebemærkninger til § 7:*

*Bestemmelserne i § 7 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse i lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.*

## **Kapitel 3. Pension**

### **§ 8. Pensionsbidrag**

Tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem ved en række videregående uddannelsesinstitutioner er omfattet af Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, jf. bilag 4.

*Stk. 2.* Der indbetales pensionsbidrag af centralt og decentralt aftalte tillæg, (jf. § 4, stk. 1 og 2) i den udstrækning tillæggene er aftalt pensionsgivende, jf. bilag 1.

*Stk. 3.* Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, samt resultatløn og engangsvederlag efter § 4, stk. 3-7, der ikke er omfattet af stk. 5. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 17,1 pct., hvis tillægget ligger under den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnets indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

*Stk. 4.* Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til MP Pension. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes egetbidrag. Lønspecificationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 5.* Varige tillæg/tillægsforhøjelser, der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 30. september 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Stk. 6.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg (Perst. nr. 008-02).

*Stk. 7.* Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter aftalen gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 2 A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst nr. 043-11).

*Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 7:*

*Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 6, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg.*

*Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.*

*Cirkulærebemærkninger til § 8:*

*Der kan mellem en ansat og organisationen eller pensionsordningen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode.*

*Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, 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 § 4, stk. 1 og 2 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.*

*Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.*

*Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.*

*Der indbetales ATP-bidrag efter sats F.*

*Tjenestemænd og tjenestemandslignende lærere der ansættes eller overgår til ansættelse efter bilag 9 i overenskomst for akademikere i staten, men som har bevaret deres medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, følger § 8.*

*Det har tidligere været muligt, efter aftale mellem Finansministeriet og Akademikerne/ Akademikerorganisationerne (efter bemyndigelse) at indbetale supplerende pensionsbidrag til en anden pensionsordning. Personer, der ved denne aftales ikrafttrædelsesdato benytter sig af denne mulighed, kan fortsætte hermed.*

## **§ 9. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn**

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

Muligheden omfatter alene pension af tillæg, der er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Stk. 2.* Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidraget 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, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet egetbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af pensionsbidraget (jf. § 8, stk. 4).

*Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2:*

*I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 16,8 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.*

*Stk. 3.* Institutionen fastsætter de nærmere regler for administrationen af valgfrihedsordningen, herunder fastsættelse af perioder, hvor de ansatte kan anmode om ændringer. Den ansatte skal dog mindst en gang årligt kunne foretage omvalg. Ved nyansættelser kan valgfrihedsordningen benyttes uagtet ansættelsestidspunktet falder udenfor eventuelle fastsatte ændringsperioder.

## **Kapitel 4. Arbejdstid**

### **§ 10. Arbejdstid mv.**

Bestemmelserne om henholdsvis arbejdstid, merarbejde, plustid samt reglerne om konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage i overenskomst for akademikere i staten finder anvendelse.

*Cirkulærebemærkninger til 10:*

*Med virkning fra den 1. august 2013 er der aftalt årsnorm for professionshøjskolerne, jf. overenskomst for akademikere i staten, bilag 6, pkt. 28.*

## **Kapitel 5. Øvrige bestemmelser**

### **§ 11. Flyttegodtgørelse**

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohavn, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

*Cirkulærebemærkninger til § 11:*

*Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.*

## **§ 12. Fravigelse af aftalens bestemmelser**

Der kan lokalt aftales fravigelser af aftalens øvrige bestemmelser. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

*Stk. 2.* Aftaler om fravigelse af aftalens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

*Cirkulærebemærkninger til § 12*

*Bestemmelsen 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.*

*Til stk. 2.*

*Når en lokal aftale er opsagt og udløbet finder aftalens almindelige bestemmelser anvendelse.*

## **§ 13. 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. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 4, 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.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for aftalens dækningsområde, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det ny 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 § 4, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen. Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 4, stk. 3 og 4.

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

*Stk. 5.* Midlertidige tillæg bevares uændret.

*Cirkulærebemærkninger til § 13:*

*Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for aftalens område inden for en periode af højst to måneder.*

*I forbindelse med stillingskift inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.*

*Der er tale om stillingskift i følgende situationer:*

- a) Når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde*
- b) Når en medarbejder ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet.*

## **§ 14. Gammelt lønsystem**

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller

4. 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
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre

aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrin 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrin er 2-årige.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 1*

*Lærere, adjunkter, lektorer og kursusledere ved den tidligere Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse er omfattet af denne bestemmelse.*

*Stk. 2.* Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
2. underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller
3. underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i tekstile fag og formidling

og som ikke underviser på akademisk niveau, aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrin 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

*Stk. 3.* Lærere, der har valgt at forblive på gammelt lønsystem ydes centralt aftalte tillæg jf. bilag 1.

*Stk. 4.* Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag.

*Cirkulærebemærkninger til § 14, stk. 3 og 4:*

*Lærere, der ikke er overgået til det nye lønsystem, er ikke omfattet af lokallønsordningen. Hidtidige varige og midlertidige tillæg, der er ydet af lokallønspulje 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 aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.*

*Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.*

*Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandlingerne påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale. Engangsvederlag, der aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. bilag 3, I. Forhandlingsniveauer, 3. Lokalt niveau, punkt B.*

*Stk. 5.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct. til MP Pension, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. Engangsvederlag, der er aftalt pensionsgivende.
2. Tillæg efter bilag 1, der er aftalt pensionsgivende.

Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskala-trinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

*Stk. 6.* Løndele jf. stk. 1-4 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomst- og aftalefornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 7.* Ved beregning af lønanciennitet anvendes aftalens § 7. I øvrigt gælder aftalens §§ 10 – 12.

## **§ 15. Ikrafttræden mv.**

Aftalen har virkning fra den 1. april 2013.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 23. april 2012 om lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde).

København, 13. maj 2014

Akademikerne  
**Finn R. Larsen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**David Sembach**



## Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

De med "D" markerede tillæg forhandles i det nye lønsystem decentralt mellem Uddannelsesministeriet og Akademikerne/DM - Dansk Magisterforening efter bemyndigelse; jf. aftalens § 4, stk. 2

Øvrige tillæg forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikerne /Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse.

De med \* markerede tillæg er pensionsgivende med den generelle pensionsprocent på 17,1 pct., hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb, jf. § 8, stk. 3.

Medmindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012, eksklusiv eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftalefornyelse eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

### **Professionshøjskoler**

1. Med virkning fra den 1. august 2013 indføres ny stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole jf. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers notat om stillingsstruktur af 29. maj 2013 for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

2. I perioden fra 1. april 2013 til 31. juli 2013 ydes tillæg til allerede ansatte undervisere ved professionshøjskoler efter bestemmelserne (bilag 1, punkt 1-6) i den hidtidige aftale. Fra 1. august 2013 træder bestemmelserne i punkt 3-7 i kraft.

3. Undervisere ved professionshøjskoler fortsætter på hidtidige lønvilkår med aftalte justeringer, jf. punkt 4-7 nedenfor,

4. Adjunkter og lektorer, der blev ansat i perioden fra 1. august 2003 til 31. juli 2013, og som var omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med ændringer, samt lektorer ansat før 31. juli 2003 ved tidligere pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier ydes tillæg som følger:

Tillæg til adjunkter udgør 34.700 kr.\*

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 70.400 kr.\*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 11.000 kr.\* til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer eller professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 70.400 kr.\* Desuden ydes funktionstillæg på 11.000 kr.\*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne herfor.

Hidtidig personlig ordning om et særligt tillæg på 11.100 kr.\* til lektorer ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier og håndarbejdsseminarier bortfalder med virkning fra 1. august 2013.

5. For øvrige lærere, herunder adjunkter og lektorer, der var ansat den 31. juli 2003, gælder de personlige ordninger, som er nævnt i aftalen for perioden 2011-2013.

#### *Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse*

**D 6.** Til adjunkter og lektorer ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse ydes tillæg som følger:

Adjunkter 34.700 kr.\*

Efter 3 års ansættelse 45.200 kr.\*

Lektorer 81.400 kr.\*

Til lærere ansat før 1. juni 1998 ydes følgende tillæg:

Til lærere med mindre end 18 års lønanciennitet ydes 34.700 kr.\*

Til lærere med 18 års lønanciennitet eller mere ydes 46.100 kr.\*

Tillægget til DEL kursusledere på 82.700 kr.\* bortfaldt med virkning fra den 1. januar 2011. Personer, der pr. 31. december 2010 oppebar dette tillæg, bevarer tillægget som personlig ordning indtil stillingskifte.

**D 7.** Til adjunkter og 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”

### **Den frie Lærerskole i Ollerup**

**D 8.** Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter	
ved ansættelsen	34.100 kr.*
efter 3 års ansættelse	43.900 kr.*
Lektorer	57.900 kr.*

### **Navigationsskoler**

**D 9.** Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 17.700 kr.\* Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

**D 10.** Lærere, som pr. 1. august 1999 eller senere omfattes af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur på navigationsskoler, ydes følgende tillæg

Adjunkter 34.100 kr.\*

Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 52.400 kr.\*

Til lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 52.400 kr.\*

**D 11.** For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 32.200 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**

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

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af 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 og indsatser i Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA). Se [www.kompetenceudvikling.dk](http://www.kompetenceudvikling.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, fx via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Det kan lokalt fastlægges, hvorledes rotering og mobilitet for akademikere kan indgå som del af den systematiske kompetenceudvikling, herunder mulighed for tjenestefrihed uden løn i tilknytning til ansættelsen uden for ansættelsesområdet.

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, fx 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) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer 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 retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

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

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvik-

ling i forhold til akademikergruppen, fx 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 fx 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 ydelser 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, fx specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

## **Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner**

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på fx 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 (nyt lønsystem)

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 på decentralt og lokalt niveau.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale og lokale 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 1, indgås mellem Finansministeriet og Akademikerne/Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse.

#### 2. Decentralt niveau, jf. § 4, stk. 2

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 Akademikerne eller den organisation eller organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

Det kan med ministeriet/styrelsen/institutionen aftales, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

#### 3. Lokalt niveau, jf. § 4, stk. 3-7

A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse)

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

**B.** Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. A. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønssystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *lokale forhandlingsregler (fleksible 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 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 lokale forhandlingsregler fastlægges i den lokale aftale, herunder bestemmelser om hvilke ansatte/medarbejdergrupper, der omfattes af ordningen, og om hvilke tillæg/tillægstyper – fx kun engangsvederlag – der forhandles direkte mellem ledelse og den ansatte. Endvidere kan aftalen fx indeholde procedurer for information af tillidsrepræsentanten.

Forhandlingerne finder sted mindst én gang årligt, hvis den ansatte eller ledelsen ønsker det.

Forhandlingssystemet bygger på en dialog på to niveauer:

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønssystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).
2. 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.

Herudover er der ikke særlige procedurekrav, da det er op til de enkelte institutioner at indrette sig efter de lokale behov. Det anbefales, at det lokalt overvejes, hvordan både medarbejdere og ledere bedst bliver klædt på til forhandlingerne, fx gennem adgang til oplysninger om løndannelse på arbejdspladsen.

## **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 fx 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 forhandlingsparten.

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

### **III. Rets- og interesselvister**

#### **A. Retstvister**

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

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Finansministeriet. Lykkes det ikke ved Finansministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med Akademikerne/den/de berørte organisation(er) (efter bemyndigelse) at opnå enighed, kan sagen indbringes for Tjenestemandsretten.

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod Akademikerne. Sager kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

#### **B. Interesselvister**

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.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Akademikerne/vedkommende organisation (efter bemyndigelse). 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.

#### **C. Stillinger, der efter deres indhold falder uden for basislønsforudsætningerne**

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønsforudsætningerne, er der tale om en retstvist, som behandles efter de herom gældende regler, jf. afsnit A.

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenestemandsretten, og der herefter opstår uenighed om stør-



relsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interessevist, som behandles efter reglerne i tjenestemandslovens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

#### **IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg**

**A.** *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og Akademikerne/Akademikerorganisationerne (efter bemyndigelse), kan opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

**B.** *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere jf. § 4, stk. 2*, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og Akademikerne/de respektive organisationer eller disses repræsentanter, (efter bemyndigelse) 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 forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

**C.** *Aftaler om tillæg jf. § 4, stk. 3, 4 og 7* 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*, fx 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 regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. Retstvister.

## **Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner**

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

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem samt overenskomstansatte lærere på nyt lønsystem, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

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

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

#### **Lærere, der aflønnes efter basislønforløb I:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42, 44, 46.**

Skalatrin 21 er 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 44, uanset om tiden på skalatrin 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 44 er opnået, opnås skalatrin 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

## Lærere, der aflønnes efter basislønforløb II:

Optjener tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

**25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45.**

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

**Lærere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme** end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte lærere (aflønnet efter basislønforløb I eller II) tillægges 2 ekstra skalatrिन til det pensionsskalatrिन den enkelte lærer på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrिन 48.

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

Hvis en lærer avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen uddannelsesinstitution), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrिन fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrिन 48, hvorefter den resterende del af pensionskalaen forskydes med et skalatrिन, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte lærer kan kun opnå ét ekstra skalatrिन i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

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

*Stk. 2.* For lærere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrिन 46 (basislønforløb I) henholdsvis skalatrिन 45 (basislønforløb II) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra

skalatin (lærere oprykket til højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

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

København, den 30. september 2004

Akademikernes Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

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