



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for

Faglærere ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)

2014

Cirkulære af 4. juni 2014

Modst. nr. 041-14

PKAT nr. 133

J.nr. 2013-1513-082

Dataark

PKAT med specifikation	0133
Organisationsaftale	Organisationsaftale mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Lærernes Centralorganisation E-mail: lc@skaf-net.dk Hjemmeside: www.lc.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Medlemsorganisationens hovedkontor: Uddannelsesforbundet Nørre Farimagsgade 15 1364 København K Eller lokalafdeling
Pensionskasse	Lærernes Pension Centralorganisationen af 2010s pensionsordning i PFA Pension
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden mv.	6

Organisationsaftale

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Ansættelse	7
§ 3. Lønsystemet	7
§ 4. Basisløn	8
§ 5. Tillæg	8
§ 6. Tillæg til basislønnrinnene	10
§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	10
§ 8. Overgang til nyt lønsystem	11
§ 9. Lønregulering	12
§ 10. Lønanciennitet	13
§ 11. Pension	13
§ 12. Arbejdstid	14
§ 12a. Tillæg	15
§ 12b. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år	15
§ 12c. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år	15
§ 12d. Lokalaftaler mv.	16
§ 13. Ikrafttrædelse	16
Bilag 1. Protokollat til organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT	17
Bilag 2. Lokalt aftalte tillæg på nyt lønsystem	19
Bilag 3. (Ophævet).....	23
Bilag 4. (Ophævet).....	23
Bilag 5. Protokollat	25

Cirkulære om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT

Generelle bemærkninger

1. Organisationsaftale af 20. september 2012 mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation for faglærere ansat ved SKT er ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster af aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område fornyet til den 31. marts 2015 med de ændringer og på de vilkår, der fremgår af lovens bilag 3.

Finansministeriet har til brug for ansættelsesmyndighederne udarbejdet vedlagte bilag A, hvor ændringerne er indarbejdet i den hidtil gældende organisationsaftales tekst eller omtalt i cirkulærebemærkningerne.

I bilag A er en række datoer og underskrifter sat i kantede parenteser. Hermed tilkendegives alene, at der er tale om datoer og underskrifter fra det hidtil gældende cirkulære.

Grundbeløb er anført i niveau 31. marts 2012.

Bilag A har først virkning fra den 1. august 2014.

For tiden indtil den 1. august 2014 henvises til Finansministeriets cirkulære nr. 9450 af 21. september 2011 om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT (Perst. 047-11).

2. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som cirkulærebemærkning til denne bestemmelse. Andre cirkulærebemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”. Den redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelserne, hhv. bemærkningernes retlige status.

3. Opmærksomheden henledes på, at Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling efter kongelig resolution af 3. oktober 2011 har ændret navn til Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2013.

Samtidig ophæves cirkulære af 21. september 2011 om organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT (Perst. nr. 047-11).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 4. juni 2014

P.M.V.

E.B.

Sara Talaii Olesen

Organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT

Organisationsaftalens bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10-fællesoverenskomsten)

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter faglærere ansat ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere tilknyttet universiteterne i København og Aarhus.

§ 2. Ansættelse

Ansættelse er betinget af, at vedkommende opfylder de krav til kvalifikationer, herunder pædagogisk uddannelse, der er fastsat af Undervisningsministeriet, jf. kapitel 3 i bekendtgørelse nr. 1514 af 15. december 2010 om erhvervsuddannelserne.

§ 3. Lønssystemet

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

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

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

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

§ 4. Basisløn

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

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

Basisløntrin 1-6 er et-årige.

§ 5. Tillæg

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3:

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

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

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

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

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

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:
Jf. cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 3.*

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

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

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 6:
Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om efterfølgende honorering af en særlig indsats.*

Stk. 7. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 7:
Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for givne budgetmæssige rammer.*

§ 6. Tillæg til basisløntrinnene

Til basisløntrinnene ydes følgende tillæg i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012):

Basisløntrin	
1-5	15.700 kr.
6-7	21.800 kr.

§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 7:

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

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

Lærernes Centralorganisation og den tilsluttede organisation delegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved

den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende.

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

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling henholdsvis den forhandlingsberettigede organisation.

§ 8. Overgang til nyt lønsystem

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

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

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

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

Stk. 5. Faglærere, der ikke overgår til basislønsystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem, jf. protokollat om gammelt lønsystem, bilag 1. Lokal-lønsordningen begrænses til alene at omfatte aftaler om engangstillæg.

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 5:

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

Stk. 6. Faglærere, der overgår til 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, men inkl. klassificeringstillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet inkl. tillæg i henhold til § 6.

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

Midlertidige tillæg bevares uændret.

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

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

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

§ 9. Lønregulering

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

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

§ 10. Lønanciennitet

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

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

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

§ 11. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11:

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

§ 12. Arbejdstid

Lærere følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på et år (normperioden), og fristen for afspadsering er den følgende normperiode.

Stk. 3. Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag i dagtimerne

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 3:

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Stk. 4. Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til læreren. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, læreren påtænkes at løse i normperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 4:

Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der blandt andet afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Ledelsen er løbende opmærksom på lærerens præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Med indførelsen af nye arbejdstidsregler er det ledelsens ansvar at være i løbende dialog med lærerne om tilrettelæggelse, udførelse og prioritering af arbejdet inden for deres arbejdstid. For at understøtte denne dialog kan der på den enkelte skole etableres et tidsregistreringsystem.

Stk. 5. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og læreren, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

§ 12a. Tillæg

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

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

§ 12b. Særlig regel for lærere, der er fyldt 60 år

Lærere, der er fyldt 60 år, og som anmoder herom, skal i deres arbejdstidsopgørelse tillægges 175 timer årligt. Arbejdstimer udover det pligtige årlige arbejdstimetotal afspadsreses i det følgende år i forholdet 1:1.

Stk. 2. Stk. 1 finder alene anvendelse for lærere, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år.

Cirkulærebemærkninger til § 12 b:

Til faglærere ydes med virkning fra den 1. august 2014 et særligt tillæg på 3000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), jf. lovens bilag 3, pkt. D, nr. 2. Tillægget er pensionsgivende.

§ 12c. Ret til nedsat arbejdstid for ansatte, der er fyldt 50 år

Ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende løn-
nedgang.

Stk. 2. Deltidsansatte har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse.

Stk. 3. Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori den ansatte fylder 60 år

Cirkulærebemærkninger til § 12 c:

Ansatte med nedsat arbejdstid efter denne ordning optjener fortsat fuld pensionsret, jf. pkt. 3.1.2.3 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget. Der indbetales i overensstemmelse hermed et ekstra pensionsbidrag svarende til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

§ 12d. Lokalaftaler mv.

Lokalaftaler, herunder individuelle aftaler, og kutymer om anvendelse af de ansattes arbejdstid ophæves.

§ 13. Ikrafttrædelse

Organisationsaftalen har virkning fra den [1. april 2011].

Stk. 2. Samtidig ophæves organisationsaftale af 3. juli 2009 for faglærere ansat ved SKT (Perst. nr. 048-09).

Stk. 3. Organisationsaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den [31. marts 2013].

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Fornyelsen af organisationsaftalen har virkning fra den 27. april 2013, jf. lovens § 6, stk. 2, 2. pkt.

De ændringer i organisationsaftalen, der fremgår af lovens bilag 3, pkt. D og F, har ifølge loven virkning fra den 1. august 2014.

Organisationsaftalen kan tidligst opsiges til den 31. marts 2015, jf. lovens § 2.

[København, den 20. september]

[Lærernes Centralorganisation]

[Finansministeriet]

Protokollat til organisationsaftale for faglærere ansat ved SKT

Protokollat om gammelt lønsystem

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

Faglærere på gammelt lønsystem er omfattet af § 1, § 2, § 3, stk. 3, § 12 og § 13 i Organisationsaftalen.

§ 1. Løn

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

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

Skalatrín	Tillæg
21 og 23	18.600 kr.
25 og 27	17.800 kr.
31, 33, 35 og 37	13.400 kr.
38 og 39	21.800 kr.

§ 2. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af:

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

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

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

§ 3. Ikrafttræden mv.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2. Protokollatet kan af parterne opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

København, den 20. september

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

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

Lokalt aftalte tillæg på nyt lønsystem

Lokale tillæg

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

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

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

Funktionstillæg

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

For eksempel:

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

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

Kvalifikationstillæg

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

For eksempel:

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

Resultatløn

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

For eksempel:

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

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

Bilag 3. (Ophævet)

Bilag 4. (Ophævet)

Protokollat

§ 1. Protokollatet omfatter uddannelseslederen ved SKT i København.

§ 2. Basislønnen udgør 369.689 kr. i årligt grundbeløb. Efter to år stiger basislønnen til 386.414 kr. årligt.

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

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

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

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

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

§ 5. Den ansatte er ikke omfattet af §§ 3-5 i organisationsaftalen og § 2, § 3, stk. 6-7, §§ 4-7, § 9 og § 11 i protokollat om nyt lønsystem.

§ 6. Protokollatet har virkning fra den 1. april 2002.

Stk. 2. Den pr. 31. marts 2002 ansatte uddannelsesleder overgår med virkning fra den 1. april 2002 til ansættelse efter dette protokollat. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen på basisløn, inkl. eventuelt nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et lokalt aftalt tillæg til udligning af forskellen.

København, den 25. november 2004

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Dansk Teknisk Lærerforbund
Jan Hjort

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Thomas Christensen