

Cirkulære om organisationsaftale for

**Undervisningskonsulenter og  
tegnsprogsassistenter ved Center  
for Tegnsprog og Tegnstøttet  
Kommunikation (KC)**

**2000**



# **CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSAFTALE FOR UNDERVISNINGSKONSULENTER OG TEGNSPROGSASSISTENTER VED CENTER FOR TEGNSPROG OG TEGNSTØTTET KOMMUNIKATION (KC)**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Speciallærerforeningen af 1981 har indgået vedlagte organisationsaftale af 22. december 2000 for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC).

Organisationsaftalen udgør sammen med OC/LC-fællesoverenskomsten af 14. oktober 1999 det samlede overenskomstgrundlag.

Finansministeriet har samtidig hermed delegeret kompetencen til at indgå lokale aftaler i henhold til organisationsaftalen, herunder om løn og arbejdstid, til Undervisningsministeriet. Det er forudsat, at aftalekompetencen delegeres af Undervisningsministeriet til KC.

Tilsvarende er det forudsat, at aftaler indgås med tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse) for Speciallærerforeningen af 1981.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**

### **Til § 1, stk. 3**

Bestemmelsen udelukker ikke, at overgang til undervisningskonsulent kan ske på et andet tidspunkt.

### **Til § 2 om ansættelse**

Månedslønnet personale, der ansættes efter denne organisationsaftale, ansættes normalt uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelse, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

Timelønnede lærere ansættes efter Finansministeriets timelønscirkulære.

### **Til § 3, stk. 2, om løn**

Ansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen efter nærværende organisationsaftale har været forudlønnet, bevarer retten til forudløn.

### **Til § 4, stk. 2, om anciennitet**

Ansættelse som undervisningskonsulent forudsætter ikke specifikke uddannelsesmæssige krav. Lønancienniteten ved ansættelse fastlægges derfor efter fællesoverenskomstens § 5, stk. 1, punkt 1 og 3.

### **Til § 9 om arbejdstid**

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

Ved tildeling af tid til undervisning skal der tages hensyn til faget, der skal undervises i, undervisningsformen, den ansattes erfaring, de studerendes forudsætninger mv.

Ved fordelingen af arbejdet bør der inden for de grænser, som arbejdets udførelse kræver, tages størst muligt hensyn til de ansattes ønsker, og der skal gives tillidsrepræsentanten adgang til at gøre sig bekendt med forslag til tjenestefordeling og ændringer heri.

Arbejdstidsbestemmelserne er udformet med udgangspunkt i en videreførsel af, at den enkelte undervisningskonsulent selv tilrettelægger arbejdet inden for de af centrets ledelse givne rammer.

Der er ikke med arbejdstidsbestemmelserne tilsigtet nogen ændring i den hidtidige fleksordning på KC.

### **Til § 10 om overarbejde**

Afspadsering, der er optjent inden organisationsaftalens ikrafttræden, afvikles i overensstemmelse med de hidtidige kutymer herfor.

Cirkulæret træder i kraft den 1. januar 2001.

Finansministeriet,  
Personalestyrelsen

Den 22. december 2000

P.M.V.  
E.B.

**Mogens Esmarch**



---

# ORGANISATIONSÅFТАLE FOR UNDERVISNINGSKONSULENTER OG TEGNSPROGSASSISTENTER VED CENTER FOR TEGNSPROG OG TEGNSTØTTET KOMMUNIKATION (KC)

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Overenskomstansattes Centralorganisation/Lærernes Centralorganisation.

Følgende bestemmelser i fællesoverenskomsten finder ikke anvendelse:

§ 9 om lokalløn for så vidt angår ansatte på nyt lønsystem

§ 12 om kursusdeltagelse, jf. dog nedenfor § 9, stk. 11

§ 15 om arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge) for så vidt angår undervisningskonsulenter

Afsnit II (§§ 38-40) om timelønnede

## **§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde**

Organisationsaftalen omfatter undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation (KC).

Stk. 2. Som tegnsprogsassistenter kan ansættes personer, der ikke har relevant teoretisk eller praktisk erfaringsbaggrund. Tegnsprogsassistenter kan indgå i undervisningsforløb med supervision eller vejledning samt udføre praktisk tegnsprogsarbejde, f.eks. tegnregistrering og materialefremstilling.

Stk. 3. Efter 3 års ansættelse som tegnsprogsassistent med undervisningsopgaver kan kræves forhandling om overgang til undervisningskonsulent.

## **§ 2. Ansættelse**

Ansættelse efter denne organisationsaftale sker på månedsløn.

### § 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn.

Stk. 2. Lønnen betales månedsvis bagud.

### § 4. Basisløn

Undervisningskonsulenter indplaceres i nedenstående basislønforløb på baggrund af anciennitet.

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn</b> (niveau 1/10-1997)	<b>Anciennitet</b>
1	215.000	0 år
2	220.000	1 år
3	225.000	2 år
4	230.000	3 år
5	235.000	4 år
6	240.000	5 år
7	245.000	6 år
8	250.000	7 år

Stk. 2. Anciennitet beregnes i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelser, idet dog tidligere beskæftigelse som undervisningskonsulent ved KC indregnes i ancienniteten.

Stk. 3. Basislønnen for tegnsprogsassistenter udgør 177.000 kr. Efter ét års uafbrudt beskæftigelse ved centret udgør basislønnen 182.000 kr.

### § 5. Tillæg

Der kan lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige.



---

Stk. 4. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

## **§ 6. Lønregulering**

Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Tilsvarende gælder lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

## **§ 7 a. Pension til undervisningskonsulenter**

KC's pensionsbidrag for undervisningskonsulenter udgør 15,79 procent, hvoraf den ansattes andel anses for at udgøre 1/3. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende lønde:

- ?? basislønnen
- ?? varige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1 og 2
- ?? midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1 og 2 i det omfang de lokale parter har aftalt, at de er pensionsgivende

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lærernes Pension.

## **§ 7 b. Pension til tegnsprogsassistenter**

For tegnsprogsassistenter, der

- ?? er fyldt 25 år og
- ?? har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og
- ?? har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit

indbetales pensionsbidrag efter bestemmelsen i § 7 a.

Stk. 2. For tegnsprogsassistenter, der

- er fyldt 20 år og
- har været ansat i det offentlige i 9 måneder

udgør pensionsbidraget 5,81 pct. af de pensionsgivende lønde, der er nævnt i § 7 a. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes egen andel.

De pågældende overgår til pensionsbidrag efter stk. 1, når den ansatte opfylder de heri fastsatte betingelser.

Stk. 3. Pensionsbidrag indbetales som nævnt i § 7 a, stk. 2.

## **§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

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

## **§ 9. Arbejdstid**

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie og fridage svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstiden fastsættes for en periode (normperioden), der ikke bør være mindre end 4 uger og højst kan være et år, på grundlag af den i stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3. Ved tjeneste på lørdage, søndage eller helligdage gives et tilsvarende antal erstatningsfridage i samme normperiode.

Stk. 4. Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage i perioden fra klokken 8.00 til klokken 17.00.

Stk. 5. Den ansatte skal til stadighed være orienteret om arbejdstidens placering mindst 4 uger i forvejen. Orientering om ændringer i arbejdstilrettelæggelsen (omlagt mødetid) skal gives så tidligt som muligt og kan kun undtagelsesvist pålægges med et kortere varsel end 4 døgn efter drøftelse med den pågældende, idet der tages størst muligt hensyn til den enkeltes ønsker.

Stk. 6. Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed for KC og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 7. Ved pålagt eller godkendt undervisning i tidsrummet fra klokken 17.00 til klokken 08.00 på hverdage samt på lørdage, søndage og helligdage ydes der un-

---

dervisningskonsulenter en godtgørelse på en halv times frihed eller ½ timeløn, beregnet som 50% af 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn ekskl. pensionsbidrag på udbetalingstidspunktet.

Stk. 8. Ved sygdom medregnes den planlagte tjeneste i arbejdstiden. Perioder hvor der ikke er planlagt arbejde (og/eller frihed) medregnes med 7,4 time pr. dag (mandag-fredag).

Stk. 9. Bestemmelserne om arbejdstid kan fraviges ved lokal aftale. Det kan herunder aftales, at tegnsprogsassistenter omfattes af bestemmelsen i stk. 7 i stedet for fællesoverenskomstens bestemmelser om arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge mv.).

Stk. 10. Der kan indgås lokal aftale om opgørelse af arbejdstiden i forbindelse med tjeneste uden for KC, delt tjeneste, tjenesterejser og om arbejdstid i forbindelse med efteruddannelse (kurser).

Stk. 11. Indgås der ikke lokal aftale efter stk. 10, gælder de for statens tjenestemænd gældende regler om opgørelse af arbejdstiden i de pågældende tilfælde.

Stk. 12. Det kan lokalt aftales, at varetagelse af en arbejdsopgave indregnes i arbejdstiden med et fast antal arbejdstimer.

Stk. 13. Lokale aftaler indgås mellem KC og tillidsrepræsentanten (efter bemyndigelse fra organisationen).

Stk. 14. Lokale aftaler kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, medmindre et andet varsel er fastsat i aftalen.

## **§ 10. Overarbejde**

Pålagt, kontrollabel eller i øvrigt godkendt tjeneste, udover den for normperioden fastsatte arbejdstid, jf. § 2, er overarbejde.

Stk. 2. Godtgørelse for overarbejde ydes i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede arbejde med tillæg af 50 pct. eller i form af betaling, der pr. overarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn med et tillæg af 50 pct. Den samlede faste løn er årslønnen på udbetalingstidspunktet ekskl. pensionsbidrag.

Stk. 3. Afspadsring gives så vidt muligt som hele dage og skal være afviklet inden udløbet af den efterfølgende normperiode, medmindre andet aftales med den

ansatte. Der kan maksimalt overføres 200 timers afspadsring fra en normperiode til en anden.

Stk. 4. Afspadsring optjent indtil den 1. januar 2001 afvikles efter de hidtidige kutymmer herfor, uanset at dette måtte overstige den i stk. 3 nævnte grænse.

## **§ 11. Deltidsansættelse**

Hvis ansættelse sker på deltid, nedsættes basislønnen, grundlaget for pensionsbidrag og eventuelle tillæg forholdsmæssigt, medmindre der i den konkrete aftale om tillæg er bestemt andet.

Stk. 2. For deltidsansatte ydes godtgørelse for merarbejde op til 1924 timer med frihed af samme varighed eller normal timeløn.

## **§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte**

### **A. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte Undervisningskonsulenter, der er aflønnet i henhold til Undervisningsministeriets breve af 12. maj og 13. august 1998**

Undervisningskonsulenter, der er lønnet efter bestemmelserne i Undervisningsministeriets breve af 12. maj 1998 og 13. august 1998 om basislønsystem for undervisningskonsulenter, indplaceres på det basisløntrin, jf. § 4, der kronemæssigt ligger nærmest under den nettoløn - dvs. lønnen eksklusiv pensionsbidrag samt eksklusiv eventuelle funktionstillæg og midlertidige tillæg - som den pågældende hidtidigt har oppebåret. Indplaceringen sker med bevarelse af den hidtidige oprykningsdato. For ansatte, der har været på sluttrin i den hidtidige skala, og som ikke indplaceres på sluttrin i den nye skala, sker oprykning efter et år.

Medfører indplacering, jf. ovenfor, en lavere løn end den løn, som den pågældende på ethvert tidspunkt ville have oppebåret, såfremt den pågældende havde fortsat aflønning efter Undervisningsministeriets ovennævnte breve, og med de inden overgangstidspunktet fastsatte tillæg, ydes et tillæg til udligning af lønforskellen. Udligningstillægget nedsættes, henholdsvis bortfalder i takt med lønstigninger hidrørende fra oprykning til højere basisløntrin. Udligningstillægget er pensionsgivende i det omfang, det træder i stedet for pensionsgivende lønde.

Der ses ved beregningen af udligningstillæg bort fra pensionsbidrag, midlertidige tillæg og funktionstillæg. Udligningstillægget kan bortfalde helt eller delvist i for-

---

bindelse med aftale om tillæg efter bestemmelserne i § 5.

Funktionstillæg og midlertidige tillæg videreføres på hidtidige vilkår, medmindre andet aftales.

I øvrigt gælder bestemmelserne, jf. litra C, nedenfor.

## **B. Overgangsbestemmelser for andre ansatte**

Andre undervisningskonsulenter end de i § 12, litra A nævnte, omfattes af organisationsaftalen, med undtagelse af bestemmelserne i §§ 3-7 b, idet de bevarer aflønning efter hidtidigt lønforløb (skalatrinerne 24, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39 og 40) samt de i den individuelle ansættelseskontrakt fastsatte pensionsbidrag. Eventuelle tillæg videreføres på hidtidige vilkår. Pensionsbidrag indbetales med virkning fra organisationsaftalens ikrafttræden, eller snarest muligt efter dette tidspunkt, til Lærernes Pension. Parterne kan godkende, at indbetaling til eksisterende kollektive pensionsordninger videreføres, såfremt disse pensionsordningers vedtægter kan tiltrædes af parterne.

Stk. 2. Tegnsprogsassistenter indplaceres i lønsystemet efter bestemmelserne i § 4, stk. 2. Det er forudsat, at der ikke herved sker lønnedgang.

Stk. 3. Til ansatte, der har opretholdt den hidtidige aflønning, finder aftale om lokalløn og chefløn anvendelse, dog kun for så vidt angår muligheden for ydelse af engangsvederlag.

Stk. 4. Allerede ansatte undervisningskonsulenter kan overgå til det nye lønsystem ved organisationsaftalens ikrafttræden eller hver en følgende 1. januar, eller de kan overgå i forbindelse med, at der aftales tillæg efter reglerne i det nye lønsystem.

De ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige faste løn ekskl. pensionsbidrag, funktionstillæg og midlertidige tillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen (kronemæssigt). Funktionstillæg og midlertidige tillæg videreføres på uændrede vilkår, medmindre andet aftales.

Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen til det nye lønsystem.

Stk. 5. Hvis den samlede løn ved indplaceringen på slutløn i basislønskalaen er lavere end den hidtidige samlede faste løn (eksklusive pensionsbidrag), ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der ydes pension af tillægget i det omfang, det træder i stedet for pensionsgivende lønde.

### **C. Generelle overgangsbestemmelser**

En undervisningskonsulent, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i stillingen blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 2. En undervisningskonsulent, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i stillingen blive indplaceret i basislønsystemet under hensyn til eventuel anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Oprykning til det nærmest højere basisløntrin sker 1 år efter ansættelsestidspunktet.

**§ 13. Ikrafttræden**

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

København, den 22. december 2000

Lærernes Centralorganisation

Finansministeriet

**Anni Herfort Andersen**

P.M.V.

E.B.

**Mogens Esmarch**

## Bilag A

### Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg aftales centralt, mens øvrige løndelevé såvel til enkeltpersoner som til grupper aftales decentralt.

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

#### *I. Forhandlingsniveauer:*

##### *1. Centralt niveau*

Aftaler om basisløn indgås mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation.

##### *2. Lokalt niveau*

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke en valgt tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem skolen og den lokale kreds af Speciallærerforeningen af 1981.

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

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten kan i forbindelse med de lokale for-handlinger lade sig bistå af repræsentanter for ministeriet mv. henholdsvis Speciallærerforeningen af 1981/Lærernes Centralorganisation.

#### *II. Rammerne for de lokale forhandlinger*

Det forudsættes, at der på institutionen aftales rammer for

- \* den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- \* sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompeten-



---

ceudvikling, og den lokale lønpolitik

- \* indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

### **III. Rets- og interessetvister**

#### **A. Retstvister**

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

#### **B. Interessetvister**

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 Undervisningsministeriet og Speciallærerforeningen af 1981. 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 Lærernes Centralorganisation. 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.*

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

**A. 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.

**B. 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 er som udgangspunkt varige, men 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.

Cirkulære af 22. december 2000

Perst. nr. 002-01

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Personalestyrelsen, Lønpolitisk kontor

Adresse:  
Frederiksholms Kanal 6  
DK-1220 København K  
Telefon 33 92 40 49  
Telefax 33 91 00 69

J.nr. 98-20/6117-5

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,  
tlf. 43 63 23 00.                      Pris: 15,00 kr.

h:\f11\pil\aftaler\kcaftale.dc