



Cirkulære om overenskomst for

Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

1999

Indholdsfortegnelse	Side
CIRKULÆRE	
1. Generelle bemærkninger	3
2. Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser	4
3. Bemærkninger til protokollat II.....	9
4. Bemærkninger til protokollat II's enkelte bestemmelser	9
5. Ikrafttræden mv.....	12
OVERENSKOMST	
§ 1. Overenskomstens område	15
§ 2. Ansættelsesform.....	16
§ 3. Løn	16
§ 4. Lønanciennitet.....	16
§ 5. Pension	17
§ 5a.	18
§ 6. Lønudbetaling	19
§ 7. Lokalløn og chefløn	19
§ 8. Konstitution	20
§ 9. Arbejdstid og merarbejde for lærere	20
§ 10. Arbejdstid og merarbejde for ledere	20
§ 11. Ferie	20
§ 12. Sygdom.....	20
§ 13. Barsel, adoption og omsorgsdage	21
§ 14. Tjenestefrihed.....	21
§ 15. Militærtjeneste	22
§ 16. Efterløn	22
§ 17. Opsigelse	23
§ 18. Afskedigelsesprocedure	23
§ 19. Dækning af udgifter	25
§ 20. Flytтеgodtgørelse.....	25
§ 21. Funktionærbolig.....	25
§ 22. Tillidsrepræsentanter.....	25
§ 23. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)	25
§ 24. Udvikling og omstilling mv.....	25

§ 25. Senior- og fratrædelsesordninger	26
§ 26. Telefongodtgørelse og tjenestetelefon	26
§ 27. Konvertering af ydelser til faste tillæg.....	26
§ 28. Statslig uddannelsesorlov med løn	26
§ 29. Særlige feriefridage	26
§ 30. Systematisk kompetenceudvikling	26
§ 31. Implementering af deltidsdirektivet	26
§ 32. Implementering af forældreorlovsdirektivet.....	26
§ 33. Hovedaftale.....	26
§ 34. Ikrafttræden mv.	27

BILAG

Bilag 1. Økonomistyrelsens brev til Undervisningsministeriet	29
Bilag 2. Protokollat om tillæg og arbejdstid mv.....	31
Bilag 3. Protokollat II om nyt lønsystem	39
Bilag A. Protokollat om tillæg mv. efter § 3, stk. 1.	47
Bilag B. Oversigt over tillæg mv. efter § 3, stk. 2.	49
Bilag C. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	55
Bilag D. Forhandlingssystemet	57

CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR LEDERE OG LÆRERE VED EN RÆKKE VIDEREGÅENDE UDDANNELSESINSTITUTIONER

1. Generelle bemærkninger

1.1. Finansministeriet og Dansk Magisterforening har indgået vedlagte overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, herunder protokollat om nyt lønsystem for lærere.

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

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

Institutionen har pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. Finansministeriets cirkulære af 28. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet og Finansministeriets cirkulære af 28. september 1999 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.

Det henstilles til institutionerne, at der i forbindelse med ansættelse i henhold til overenskomsten gives meddelelse herom til Dansk Magisterforening og vedkommende pensionskasse.

1.3. Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner institutionen, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til institutionen at overveje at ansætte en vikar fremfor at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen. Der kan i den forbindelse henvises til det under pkt. 2.10. anførte om mulighed for refusion af merudgifter ved vikaransættelse under barsels- og adoptionsorlov.

1.4. I øvrigt gælder aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner samt rammeaftalen om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner og rammeaftalen om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner.

2. Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser

2.1. Til § 1, stk. 2

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

2.2. Til § 2 om ansættelsesformer

Retningslinierne, der gælder for alle, der ansættes ved egentlige statsinstitutioner, der er omfattet af overenskomsten, er følgende:

I stillinger i lønramme 35 og derunder sker ansættelse på overenskomstvilkår, medmindre den ansatte allerede er tjenestemand.

For stillinger over lønramme 35 sker ansættelsen principielt på tjenstemandsvilkår. I overensstemmelse med hidtidig praksis er der dog mulighed for, at ansættelse kan ske på aftalte overenskomstvilkår.

Det er i øvrigt forudsat, at akademikeroverenskomstens praksis om adgangen til at besætte tjenstemandsstillinger på overenskomstvilkår tilsvarende finder anvendelse i denne overenskomst.

2.3. Til § 3, stk. 4, om deltidsansættelse

Anmodning fra ansatte om tjenestetidsnedsættelse mod tilsvarende lønreduktion bør imødekommes, medmindre vægtige tjenstlige, praktiske, økonomiske eller lignende hensyn taler derimod, jf. Finansministeriets cirkulære af 21. januar 1977 og af 25. maj 1978.

Hvis flere ansatte fremsætter anmodning om tjenestetidsnedsættelse, og hvis ansættelsesmyndigheden ikke kan imødekomme dem alle, bør opmærksomheden være henledt på ansatte, der begrundes anmodningen med pasning af børn eller langvarigt syge, nærtstående slægtninge.

Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, når anmodning om tjenestetidsnedsættelse imødekommes, da fortrinsvis at give nedsat tjenestetid uden tidsbegrænsning (indtil videre) eller for en afgrænset periode, jf. Finansministeriets cirkulære af 2. november 1979.

Anmodning fra ansatte på deltid om ansættelse på fuld tid bør så vidt muligt imødekommes. Vedvarende ændring i beskæftigelsesgraden bør resultere i en ændring af ansættelsesbrevet.

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

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

2.4. Til § 3, stk. 5, om resultatløn

Med den nye resultatlønsbestemmelse er der samme brede grundlag for at etablere resultatlønsystemer for ansatte på "de gamle lønsystemer" som for ansatte omfattet af nye lønsystemer.

Til ansatte på de gamle lønsystemer har der hidtil kun kunnet udloddes resultatløn på grundlag af rammeaftalen om effektivisering og udvikling eller som udmøntning af lokallønspuljen. Rammeaftalen om effektivisering og udvikling bortfalder med den nye adgang til at yde resultatløn.

Resultatløn skal ikke finansieres af pulje, men skal som alle andre lønelementer afholdes inden for de bevillinger, som måtte være fastsat.

Formålet med resultatbaserede lønformer er at skabe øget udvikling og fremme effektiviteten i de statslige institutioner.

Resultatløn er i princippet forhåndsftaler, som indebærer, at løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Aftaler om resultatløn indgås mellem ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

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.

2.5. Til § 5 om pension

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

Det henstilles til institutionerne, at de løbende indberetter ændringer i den enkelte ansattes ansættelsesforhold til vedkommende pensionskasse

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 pensionsbidrag af tillæg.

2.6. Til § 6 om lønudbetaling

Der kan alene udbetales løn i henhold til overenskomsten med fradrag af eget pensionsbidrag.

2.7. Til § 7 om lokal- og chefløn

Der kan kun ydes engangsvederlag af lokallønspuljen. Hidtil ydede varige og midlertidige tillæg fortsætter som en personlig ordning for de pågældende medarbejdere. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges, ligesom der ikke kan aftales nye varige eller midlertidige tillæg.

2.8. Til § 8 om konstitution

Spørgsmål om ydelse af funktionsvederlag i tilfælde, som vedrører funktion i overenskomststillinger på lønramme 35-niveau eller derover, afgøres i det enkelte tilfælde efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation af vedkommende ministerium/institution i overensstemmelse med hidtidig praksis på området.

Der er med ovenstående tænkt på funktion i ikke-klassificerede stillinger. Siden 1991 har stillinger på lønramme 35-niveau eller derover skulle klassificeres senest ved ledighed. Imidlertid er der endnu en række uklassificerede stillinger.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at der ikke er tilsigtet ændringer i den hidtidige praksis om spørgsmålet om, hvorvidt det efter konkret

forelæggelse for Finansministeriet vil kunne aftales, at konstitutionsvederlag kan gøres pensionsgivende.

2.9. Til § 12 om sygdom

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 er det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse efter den 1. oktober 1999. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel. Der skal dog ikke udstedes nye ansættelsesbreve til allerede ansatte, jf. Finansministeriets cirkulære af 28. september 1999 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.

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

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

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

2.10. Til § 13 om barsel, adoption og omsorgsdage

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

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 11. juni 1999 om barselsfonden.

2.11. Til § 14 om tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulæreskrivelse af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkortning for ansatte i staten m.v., der varetager ombud og lignende.

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 16. november 1995 og af 1. december 2000 om tjenestefrihed m.v. for ansatte i staten og folkekirken til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

Vedrørende optjening af ferie under tjenestefrihed henvises til ferieaftalens § 4.

Finansministeriet henstiller, at der vises imødekommenhed over for ansøgninger om tjenestefrihed uden løn til ansatte, hvis ægtefælle eller samlever rejser til udlandet i forbindelse med systemeksport eller lignende.

Med virkning fra den 1. april 2001 optjenes under orlov til børnepasning i henhold til lov om børnepasningsorlov løn-, jubilæums- og opsigelsesanciennitet, ligesom ansættelsesmyndigheden med virkning fra samme dato indbetaler pensionsbidrag til pensionsordningen under tjenestefrihed uden løn til børnepasning i henhold til lov om børnepasningsorlov, jf. Finansministeriets cirkulære af 30. maj 2001 om orlov til børnepasning.

2.12. Til § 17 om opsigelse

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

Opmærksomheden henledes på, at timelønnede undervisere, der er omfattet af timelønscirkulæret, ikke er omfattet af ovenstående.

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

2.13. Til § 18 om afskedigelsesprocedure

Den meddelelse om opsigelsen, der skal gives til organisationen efter pkt. 2, kan ske enten ved særskilt brev eller ved kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

2.14. Til § 20 om flyttegodtgørelse

Satserne for flyttegodtgørelse m.v. reguleres én gang årligt og vil fremgå af Finansministeriets satsreguleringscirkulære.

Med virkning fra den 1. april 2000 er der aftalt en række ændringer i aftalen om flyttegodtgørelse, herunder ændres satserne for supplerende flyttegodtgørelse, så de ikke længere er afhængige af den ansattes lønrammeindplacering.

2.15. Til § 28 om statslig uddannelsesorlov med løn

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under statslig uddannelsesorlov med løn henvises til Finansministeriets cirkulære om videre- og efteruddannelsesfonden.

3. Bemærkninger til protokollat II

Bestemmelserne i protokollatet erstatter § 3, stk. 2, 3 og 5, samt §§ 4, 5 og 21 i overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for lærere, der ansættes pr. 1. januar 1999 eller senere, samt lærere, der vælger at overgå til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Øvrige lærere omfattes fortsat af de hidtidige regler i overenskomsten.

I bilagene er tillæg anført i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Der indbetales pensionsbidrag af de i bilagene med ** markerede tillæg, idet virkningstidspunkt i perioden er anført, jf. protokollatets § 6 og § 6 a.

4. Bemærkninger til protokollat IIs enkelte bestemmelser

4.1. Til § 2 om basisløn

Med virkning fra den 1. oktober 2001 skal basislønnen ikke længere opregnes med 100/95 før beregning af pensionsbidrag, jf. § 6 a.

4.2. Til § 3 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

- 1) Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.

Disse tillæg, der fremgår af bilag A, er aftalt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

2) Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, jf. stk. 2 .

Disse tillæg, der fremgår af bilag B, træder i stedet for en række tidligere centralt aftalte tillæg. Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 3, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye tillæg eller justering af tillæg i henhold til § 3, stk. 2, fremsendes til Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation sammen med en beregning over merudgifter/besparelser med henblik på en afgørelse af det finansieringsmæssige spørgsmål.

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

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

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

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

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

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

4) Resultatløn, jf. stk. 6.

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for institutionens budget eller lønsumsbevilling, som måtte være fastsat.

4.3. Til § 5 om lønanciennitet

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

4.4. Til § 6 om pension

Med virkning fra den 1. april 2000 indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Med virkning fra den 1. oktober 2001 udgør pensionsbidraget på 16,6 pct. Fra samme tidspunkt skal der ikke længere ske opregning med 100/95 før beregning af pensionsbidraget.

Aftaler om indbetaling af pensionsbidrag af tillæg efter § 3, stk. 1 og 2, kan kun indgås mellem de parter, der har aftalt det pågældende tillæg.

Der aftales pensionsbidrag af nye tillæg efter § 3, stk. 2, og der kan aftales pensionsbidrag af tillæg efter § 3, stk. 2, der træder i stedet for tidligere centralt aftalte tillæg. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Tjenestemænd og tjenestemandslignende lærere, der ansættes eller overgår til ansættelse efter overenskomsten for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, men som har bevaret deres medlemskab af en statsgaranteret pensionskasse, jf. bilag 1 til overenskomsten, følger pensionsbestemmelsen (§ 6) i aftale om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

4.5. Til § 7 om flyttegodtgørelse

Satserne for flyttegodtgørelse m.v. reguleres én gang årligt og vil fremgå af Finansministeriets satsreguleringscirkulære.

Med virkning fra den 1. april 2000 er der aftalt en række ændringer i aftalen om flyttegodtgørelse, herunder ændres satserne for supplerende flyttegodtgørelse, så de ikke længere er afhængige af den ansattes lønrammeindplacering.

4.6. Til § 8 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

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.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne vi-

deredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

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

Der henvises til bilag D om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselister.

4.7. Til § 9 om overgangsordning for allerede ansatte

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

I forbindelse med stillingsskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes en ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

5. Ikrafttræden m.v.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 1999.

Samtidig ophæves

- 1) cirkulære af 12. maj 1998 om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Fmst. nr. 030-98) og

- 2) cirkulære af 26. november 1998 om protokollat II om nyt lønsystem for lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Fmst. nr. 004-99).

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 30. oktober 2002

P.M.V.
E.B.

Ulrik Søborg Pedersen

OVERENSKOMST FOR LEDERE OG LÆRERE VED EN RÆKKE VIDERE- GÅENDE UDDANNELSESINSTITUTIONER

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter ledere og lærere ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

- 1) lærerseminarier
- 2) Den Frie Lærerskole i Ollerup
- 3) ernærings- og husholdningsøkonomseminarier
- 4) sløjdlærerskoler
- 5) pædagogseminarier
- 6) håndarbejdsseminarier
- 7) Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse
- 8) navigationsskoler.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) ledere og lærere, der kan ansættes i henhold til overenskomst for akademikere i staten
- 2) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a) staten, folkeskolen, folkekirken
 - b) kommuner
 - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) statsfinansierede virksomheder
 - e) tilskudsområder
 - f) koncessionerede virksomheder
 - g) aktieselskaber
- 3) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 2) nævnte områder
- 4) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 2) nævnte områder
- 5) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 6) personer, der er fyldt 70 år.

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

§ 2. Ansættelsesform

Med hensyn til ansættelsesform (tjenestemand- eller overenskomstansættelse) følges retningslinierne herom i Finansministeriets cirkulære nr. 37 af 26. februar 1973 og i brev af 18. september 1981 til Justitsministeriet.

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

§ 3. Løn

Ledere aflønnes i henhold til særskilt klassificeringsaftale.

Stk. 2. Lærere aflønnes i henhold til protokollat herom.

Stk. 3. Skalalønnen fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 1999 - 31. marts 2002 gældende lønjusteringsaftale. Hvor intet andet er anført, gælder de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

Stk. 4. Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen. Deltidsansatte ydes løn i forhold til den nedsatte tjeneste.

Stk. 5. 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. Bestemmelsen gælder dog ikke for medarbejdere, der er omfattet af protokollat 1 til aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn.

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på 1. skalatrin i lønrammen eller det lønrammeforløb, som gælder for stillingen, med mindre der tillægges anciennitet efter stk. 2 og/eller 3. Lønanciennitet regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

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

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

Stk. 4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved beskæftigelsesgrad under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Stk. 5. Såfremt en ansat har mere end én deltidsansættelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 6. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, såfremt den timelønnede beskæftigelse har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

§ 5. Pension

Som bidrag til den ansattes pension betaler ansættelsesmyndigheden til Magistrenes Pensionskasse 10 pct. af 100/95 af den pensionsgivende løn på det pågældende løntrin ekskl. tillæg. Endvidere tilbageholder ansættelsesmyndigheden som eget pensionsbidrag i den ansattes løn et beløb på 5 pct. af de samme lønde.

Der indbetales dog ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år, jf. § 1, stk. 2, pkt. 6.

Med virkning fra den 1. april 2000 indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag (eget- og arbejdsgiverbidrag) af tillæg på 57.600 kr. og derover. Inden beregning af pensionsbidrag forhøjes tillæggene med 100/95 og afrundes til nærmeste 100 kr.

Stk. 3. Vedtægter/regulativ for pensionsordningen og fremtidige ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Parterne er enige om, at der - for at bevare pensionssigtet - til pensionsbidrag knyttes den betingelse, at tilbagekøb i utide ikke kan finde sted. Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 4. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

§ 5 a.

Med virkning fra den 1. oktober 2001 ændres § 5 til følgende:

Som bidrag til den ansattes pension indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 16,6 pct. af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler ligeledes pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 16,6 pct. af tillæg på 57.600 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1997) og derover og de i bilag 2 med ** markerede tillæg.

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

Stk. 3. Pensionsbidragene indbetales til Magistrenes Pensionskasse. Vedtægter og regulativ for pensionsordningen og ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 4. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted. Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark efter en periode med ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 5. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan pensionsbidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 3.

Stk. 6. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Stk. 7. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år, jf. § 1, stk. 2, pkt. 6.

§ 6. Lønudbetaling

De ansatte er omfattet af følgende uddrag af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

”1. Lønudbetalingen og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.

2. Månedslønnede følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd, dog således at de i aftalens 3. afsnit 1, pkt. 2. a, nævnte beregningsfaktorer nu udgør henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.”

Stk. 2. Der indbetales dog sædvanlige pensionsbidrag af årsbruttolønnen (med virkning fra den 1. oktober 2001: årslønnen), hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

§ 7. Lokalløn og chefløn

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn. Dog kan der kun ydes engangsvederlag af lokallønspuljen.

§ 8. Konstitution

En ansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller højere lønramme og er konstitueret i stillingen i 15 dage i sammenhæng, får for hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn, inkl. generelt og særligt tillæg, den pågældende ville opnå ved en ansættelse i chefstillingen, og den løn, der tilkommer den pågældende i henhold til overenskomsten, inkl. eventuelle tillæg.

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

I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

§ 9. Arbejdstid og merarbejde for lærere

Medmindre andet følger af protokollat til overenskomsten, finder reglerne om arbejdstid i overenskomst for akademikere i staten anvendelse.

Stk. 2. Medmindre andet følger af protokollat til overenskomsten, finder reglerne om merarbejde for ansatte uden højeste arbejdstid i overenskomst for akademikere i staten anvendelse.

Stk. 3. Reglerne om konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage i overenskomst for akademikere i staten finder anvendelse.

§ 10. Arbejdstid og merarbejde for ledere

Medmindre andet følger af protokollat til overenskomsten, gælder reglerne for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid, herunder regler om godtgørelse til chefer for merarbejde.

§ 11. Ferie

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

§ 12. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende uddrag af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

”1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977, af 2. maj 1978 og af 26. marts 1998.”

§ 13. Barsel, adoption og omsorgsdage

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 14. Tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

”1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

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

4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen indbetaler 10 pct. i pensionsbidrag af den hidtidige løn, mod at den ansatte selv indbetaler 5 pct. i pensionsbidrag af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed vil kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Med virkning fra den 1. oktober 2001 ændres bestemmelsen til:

Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen indbetaler 2/3 af 16,6 pct. i pensionsbidrag af den hidtidige løn, mod at den ansatte selv

indbetaler 1/3 af 16,6 pct. i pensionsbidrag af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed vil kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Barns 1. sygedag

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

- * det er barnets første sygedag,
- * hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- * forholdene på tjenestestedet tillader det,
- * barnet er under 18 år og
- * barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på lister, der føres om de ansattes sygefravær.

7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulære af 25. maj 1977, af 2. maj 1978 og af 26. marts 1998.

8. Adgangen til tjenestefrihed efter pkt. 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.”

Stk. 2. De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 16. november 1995 om tjenestefrihed m.v. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge. Sådan tjenestefrihed indgår i lønancienniteten, og ansættelsesmyndigheden indbetaler løbende pensionsbidrag i tjenestefrihedsperioden til pensionsordningen.

Stk. 3. Tjenestefrihed til uddannelses- og børnepasningsorlov efter orlovsloven er omfattet af reglerne i Finansministeriets cirkulære om orlov til uddannelse og børnepasning.

§ 15. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

§ 16. Efterløn

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

§ 17. Opsigelse

De ansatte er omfattet af følgende uddrag af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

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

§ 18. Afskedigelsesprocedure

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

”1. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårlighed ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens parter.

5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan sagen inden for en frist af 1 måned kræves gjort til genstand for behandling i

en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstande om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

7. Med hensyn til særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til tillidsrepræsentantreglerne.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovenstående afskedigelsesregler.

Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen.

Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens parter.

9. Opnås der ikke enighed ved forhandling mellem overenskomstens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for forhandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

§ 19. Dækning af udgifter

De ansatte er omfattet af tjenesterejseaftalen, der er indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

§ 20. Flyttegodtgørelse

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

§ 21. Funktionærbolig

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

§ 22. Tillidsrepræsentanter

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten m.v.

§ 23. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

§ 24. Udvikling og omstilling m.v.

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om udvikling og omstilling m.v. i statens institutioner, herunder videreførelse af udviklings- og omstillingsfonden.

§ 25. Senior- og fratrædelsesordninger

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om senior- og fratrædelsesordninger.

§ 26. Telefongodtgørelse og tjenestetelefon

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om telefongodtgørelse og tjenestetelefon.

§ 27. Konvertering af ydelser til faste tillæg

De ansatte er omfattet af rammeaftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser m.v. til faste tillæg.

§ 28. Statslig uddannelsesorlov med løn

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om statslig uddannelsesorlov med løn.

§ 29. Særlige feriefridage

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om særlige feriefridage.

§ 30. Systematisk kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner.

§ 31. Implementering af deltidsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af deltidsdirektivet.

§ 32. Implementering af forældreorlovsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af forældreorlovsdirektivet.

§ 33. Hovedaftale

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

§ 34. Ikrafttrædelse m.v.

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 1999.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 12. maj 1998 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Stk. 3. Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2002.

København, den 30. oktober 2002

Dansk Magisterforening

Ingrid Stage

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Ulrik Søborg Pedersen

Bilag 1

Økonomistyrelsens brev til Undervisningsministeriet

I tilknytning til Finansministeriets overenskomst med Dansk Magisterforening for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner etableres nedenstående overgangsordning for så vidt angår pensionsdækningen for disse personalegrupper.

Økonomistyrelsen skal bede Undervisningsministeriet gøre de pågældende institutioner opmærksom på overgangsordningen.

1. Ledere og lærere ved godkendte private lærerseminarier, herunder med kursus til højere forberedelseksamen, pædagogseminarier, ernærings- og husholdningsseminarier og håndarbejdsseminarier, ved Sløjdlærerskolen i Esbjerg og ved Den Frie Lærerskole i Ollerup, der pr. 31. marts 1997 var medlem af Pensionskassen af 1925 for de private eksamensskoler bevarer som personlige ordninger deres medlemskab af pensionskassen. Dette gælder såvel under ansættelsen i den nuværende stilling som ved eventuel direkte overgang til anden stilling som leder eller lærer ved samme eller anden institution, hvis den nye stilling giver adgang til medlemskab af pensionskassen efter dennes vedtægt.
2. Ledere og lærere ved de i pkt. 1 nævnte institutioner, der pr. 1. april 1997 eller senere nyansættes i henhold til den ny overenskomst omfattes af en forsikringsmæssig pensionsordning i Magistrenes Pensionskasse, jf. dog pkt. 3. Overgangsordningen er ikke til hinder for, at en leder eller lærer vælger at overgå til den forsikringsmæssige pensionsordning i Magistrenes Pensionskasse efter de derom gældende regler, dvs. inden det år, hvori de fylder 60 år.
3. Pensionskassen af 1925 for de private eksamensskoler lukkes pr. 31. marts 1997 for nytilgang af ansatte på området. Dog kan ledere og lærere, der overgår direkte til ansættelse ved de nævnte institutioner fra ansættelse forbundet med tjenestemandspensionsret i anden statsgaranteret pensionskasse/-ordning i staten, folkekirken mv., eller personer med ret til aktuel tjenestemandspension, rådighedsløn eller ventepenge, optages i pensionskassen, hvis den pågældende stilling giver adgang til medlemskab af pensionskassen efter dennes vedtægt.

4. De pr. 31. marts 1997 allerede optagne medlemmer af pensionskassen har via hjemmel i pensionskassens vedtægt efter denne dato adgang til aktivt hvilende medlemskab af pensionskassen, hvis de opnår ansættelse i folkeskolen. Det er en forudsætning herfor, at vedkommende lærer eller kommune løbende indbetaler det overenskomstaftalte pensionsbidrag på folkeskoleområdet til staten (finanslovens § 36) i stedet for til Lærernes pension.
5. Fra 1. april 1997 vil medlemmer af pensionskassen af 1925, der fratræder en stilling ved de nævnte institutioner, fordi vedkommende afskediges af en for den pågældende utilregnelig årsag og ikke overgår til anden beskæftigelse, kunne bevare passivt hvilende medlemskab i op til 2 år.
6. Passivt hvilende medlemskab vil i øvrigt kun kunne bevilges i forbindelse med lovfæstede orlovsordninger eller i specielle tilfælde efter forelæggelse for Økonomistyrelsen
7. Aktivt hvilende medlemskab ud over det i pkt. 4 nævnte tilfælde vil kunne bevilges efter statens regler og er betinget af indbetaling af pensionsbidrag, jf. Finansministeriets vejledning af 18. marts 1992.

Økonomistyrelsen har etableret bevillingsmæssig hjemmel til, at der gives ret til opsat pension/fratrædelsesgodtgørelse til medlemmer af pensionskassen, der afskediges uansøgt, selv om de ikke har opnået 3 års pensionsalder.

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR LEDERE OG LÆRERE VED EN RÆKKE VIDEREGÅENDE UDDANNELSESINSTITUTIONER

I medfør af §§ 3, 9 og 10 i overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner er der aftalt følgende om tillæg og arbejdstid m.v.:

Tillæg er anført i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997, medmindre andet er nævnt. Der indbetales pensionsbidrag af de med ** markerede tillæg, idet eventuelt virkningstidspunkt i perioden er anført, jf. overenskomstens § 5 og § 5 a.

1. Lærerseminarier

1.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved lærerseminarier sker som adjunkt eller lektor 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.

Lærerne følger Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur m.v. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf samt Undervisningsministeriets vejledning af 14. april 1992.

Der ydes følgende tillæg:

Ansæt efter 1. august 1992:

adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	58.900 kr. **

Ansæt før 1. august 1992:

adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	47.700 kr. *1/10 2001*

1.2. For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler. Tillægget udgør 34.400 kr. *1/10 2001*. Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte¹.

1.3. For varetagelsen af funktionen som inspektor ved lærerseminariers HF-kursus ydes et årligt tillæg på 18.300 kr. Hvis opgaven med lægning af skema for HF-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. pr. undervisningsår.

Til HF-inspektor ved lærerseminarier med tilknyttet HF-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr.

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

Ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag- og Aftenseminarium udgør tillægget 33.200 kr. *1/10 2001* pr. undervisningsår.

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

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

1.5. Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenestemandsansatte lærere ved lærerseminarier.

2. Den Frie Lærerskole i Ollerup

2.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved Den Frie Lærerskole i Ollerup sker 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.

¹ Jf. Finansministeriets cirkulære af 16. april 1998 om aftale om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier.

Der ydes følgende tillæg:	
ved ansættelsen	26.000 kr.
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
efter 6 års ansættelse	44.200 kr. *1/10 2001*

3. Ernærings- og husholdningsøkonomseminarier

3.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier sker som adjunkt eller lektor 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.

Lærere følger protokollat af 2. juli 1992 om stillingsstruktur ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier.

Der ydes følgende tillæg:	
<i>Ansæt efter 1. august 1992:</i>	
adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	58.900 kr. **

<i>Ansæt før 1. august 1992:</i>	
adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	47.700 kr. *1/10 2001*

3.2. Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som gælder for tjenstemandsansatte lærere ved husholdningsseminarier.

4. Sløjdlærerskoler

4.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved sløjdlærerskoler sker 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.

Der ydes følgende tillæg:	
ved ansættelsen	26.000 kr.
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
efter 6 års ansættelse	44.200 kr. *1/10 2001*

5. Pædagogseminarier

5.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved pædagogseminarier sker i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrinn 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Der ydes følgende tillæg:

skalatrinn 25 - 33	13.400 kr.
skalatrinn 35 -	21.700 kr.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes et tillæg på 21.700 kr. til lærere på skalatrinn 25-43.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.²

5.2. Lærere, som pr. 1. august 2000 eller senere omfattes af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, ydes følgende tillæg³:

adjunkter	26.000 kr.
lektorer	40.000 kr. *1/8 2000*

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.⁴

5.3. For varetagelse af den pædagogiske/administrative funktion eller varetagelse af et eller flere hverv ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

Tillægget for den pædagogiske/administrative funktion udgør 34.300 kr. *1/10 2001*

Hvervtillæg udgør 5.400 kr.

2 Jf. aftale af 23. juni 2000 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til overenskomstsatte lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger.

3 Jf. Undervisningsministeriets cirkulære af 23. juni 2000 om protokollat til overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger)

4 Jf. aftale af 23. juni 2000 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til overenskomstsatte lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger.

5.4. Stillinger som praktikledere er klassificeret i lønramme 30 (skalatrín 43) med et særligt tillæg på 15.700 kr. og efter 15 år på 27.500 kr.

Til praktikledere, der varetager den pædagogiske administrative funktion, ydes et tillæg på 17.400 kr.

Der kan ikke ydes hvervtillæg til praktikledere.

5.5. Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid m.v. for lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger⁵.

5.6. Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid m.v. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

6. Håndarbejdsseminarier

6.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved håndarbejdsseminarier sker i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrín 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Der ydes følgende tillæg:

skalatrín 25 - 33	13.400 kr.
skalatrín 35 -	21.700 kr.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes et tillæg på 21.700 kr. til lærere på skalatrín 25-43.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.⁶

6.2. Til lærere, der følger 16/31-lønrammeforløbet, ydes et tillæg på 26.000 kr.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.⁷

5 Jf. Undervisningsministeriets cirkulære af 23. juni 2000 om aftale om arbejdstid for lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger.

6 Jf. aftale af 23. juni 2000 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til overenskomstsatte lærere ved håndarbejdsseminarier.

7 Jf. aftale af 23. juni 2000 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til overenskomstsatte lærere ved håndarbejdsseminarier.

6.3. Lærere, som pr. 1. august 2000 eller senere omfattes af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarierne, ydes følgende tillæg⁸:

adjunkter	26.000 kr.
lektorer	40.000 kr. *1/8 2000*

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.⁹

6.4. For varetagelse af et eller flere hverv ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler. Hvervtillæg udgør 5.400 kr.

6.5. Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid m.v. for lærere ansat ved håndarbejdsseminarier.¹⁰

6.6. Rektorer og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid m.v. for rektorer ved håndarbejdsseminarier.

7. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

7.1. Overenskomstansættelse i lærerstillinger ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse sker 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.

Der ydes følgende tillæg:

mindre end 18 års lønanciennitet	26.000 kr.
18 års lønanciennitet eller mere	34.000 kr. *1/10 2001*

7.2. Lærere, som pr. 1. juni 1998 eller senere omfattes af Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, ydes følgende tillæg:

8 Jf. Undervisningsministeriets cirkulære af 23. juni 2000 om protokollat til overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier).

9 Jf. aftale af 23. juni 2000 mellem Undervisningsministeriet og Akademikernes Centralorganisation om tillæg til overenskomstsatte lærere ved håndarbejdsseminarier.

10 Jf. Undervisningsministeriets cirkulære af 23. juni 2000 om aftale om arbejdstid for lærere ved håndarbejdsseminarier.

adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	58.900 kr. **

7.3. Stillinger som kursusleder er klassificeret i lønramme 31 med et særligt tillæg på 34.000 kr.

8. Navigationsskoler

8.1. Overenskomstansættelse i stillinger som hjælpelærer og som navigationslærer ved navigationsskolerne sker i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrin 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44).

Ved ansættelsen ydes et særligt tillæg på 13.500 kr. Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

8.2. Lærere, som pr. 1. august 1999 eller senere omfattes af Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur på navigationsskoler, ydes følgende tillæg¹¹:

adjunkter	26.000 kr.
lektorer	40.000 kr. *1/8 1999*

8.3. Afdelingslederstillinger ved Svendborg Navigationsskole og Fanø Navigationsskole er klassificeret i lønramme 33.

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

8.5. Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid m.v. for overenskomstansatte lærere ved navigationsskoler.

¹¹ Jf. Søfartsstyrelsens cirkulære af 19. august 1999 om stillingsstruktur på navigationsskoler.

PROTOKOLLAT II OM NYT LØNSYSTEM FOR LÆRERE VED EN RÆKKE VIDEREGÅENDE UDDANNELSESINSTITUTIONER

Med virkning fra den 1. april 1999 foretages følgende ændringer i overenskomsten:

Nuværende § 3, stk. 2, 3 og 5, (løn) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 1. Løn

Lønsystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 3.

§ 2. Basisløn

Lærere ved lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, Den Frie Lærerskole i Ollerup, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, sløjdlærerskoler, navigationsskoler samt lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau, (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i **basislønforløb I** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønforløb I:

Basisløntrin	Nettoløn (årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997)
1	196.966 kr.
2	211.155 kr.
3	225.342 kr.
4	237.072 kr.
5	248.801 kr.
6	259.268 kr.

Basisløntrin 1-4 er 1-årige, og basisløntrin 5 er 2-årigt.

Stk. 2. Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier (tidligere lønrammeforløb 20/27/30) indplaceres i **basislønforløb II** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønsforløb II:

Basisløntrin	Nettoløn (årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997)
1	189.970 kr.
2	196.966 kr.
3	211.155 kr.
4	225.342 kr.
5	237.072 kr.
6	248.801 kr.
7	252.644 kr.

Basisløntrin 1-6 er 1-årige.

Stk. 3. Inden beregning af pensionsbidrag opregnes lønnen med 100/95. Med virkning fra den 1. oktober 2001 udgår denne bestemmelse.

§ 3. Tillæg¹²

Der kan mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper¹³.

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

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

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

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

¹² Der henvises til bilag C om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

¹³ Der henvises til bilag A.

Stk. 6. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

§ 4. Lønregulering

Basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 1-3, samt eventuelle tillæg efter § 9, 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 § 3, stk. 4, medmindre andet aftales.

Nuværende § 4 (lønanciennitet) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 2. 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.

Nuværende § 5 (pension) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 6. Pension

Ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag udgør 10 pct. og den ansattes pensionsbidrag 5 pct. af:

- 1) basislønnen
- 2) centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag A
- 3) funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, i det omfang det er aftalt,
- 4) varige tillæg efter § 3, stk. 3 og 4.

- 5) midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og 4, i det omfang det er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Med virkning fra den 1. april 2000 indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Magistrenes Pensionskasse. Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 3. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 2.

§ 6 a

Med virkning fra den 1. oktober 2001 ændres § 6 til:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 16,6 pct. af:

- 1) basisløn efter § 2,
- 2) centralt aftalte tillæg efter § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag A,
- 3) funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, i det omfang det er aftalt,
- 4) varige tillæg efter § 3, stk. 3 og 4,
- 5) midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og 4, i det omfang det er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

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

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

Stk. 2. Pensionsbidragene indbetales til Magistrenes Pensionskasse. Vedtægter og regulativ for pensionsordningen og ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 3. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan

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

Stk. 4. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan pensionsbidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 2.

Nuværende § 20 (flyttegodtgørelse) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 7. Flyttegodtgørelse

Hvis en lærer forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohav, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Supplerende flyttegodtgørelse udbetales i forhold til den ansattes lønmæssige indplacering efter satserne for tjenestemænd i nedenstående lønrammer:

Lønforløb I	Lønforløb II	
Basisløntrin	Basisløntrin	Lønramme
1-4	1-5	17-24
5-6	6-7	25-34

Med virkning fra den 1. april 2000 ophæves denne bestemmelse.

§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

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

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte

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

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 overenskomstens område.

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 § 3, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen. Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 3, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønsystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 3, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse opretholdes udligningstillægget dog.

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

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

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 10. Overgang til det nye lønsystem

Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 1999 og følgende år.

Stk. 2. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 3. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

§ 11. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 1999.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat II af 26. november 1998 om nyt lønsystem for lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

København, den 30. oktober 2002

Dansk Magisterforening

Ingrid Stage

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Ulrik Søborg Pedersen

Bilag A

Protokollat om tillæg m.v., der i henhold til § 3, stk. 1, forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation

1. Lærerseminarier og ernærings- og husholdningsøkonomseminarier

Til overenskomstansatte adjunkter/lektorer ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne, der er ansat pr. 1. august 1992 eller derefter, ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur m.v. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf henholdsvis Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur m.v. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf:

adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	58.900 kr. **

2. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

Til overenskomstansatte lærere ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, der er ansat pr. 1. juni 1998 eller derefter, ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære af 12. oktober 1998 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse:

adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	58.900 kr. **

Oversigt over tillæg m.v., der i henhold til § 3, stk. 2, forhandles decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation

1. Lærerseminarier

1.1. Til adjunkter og lektorer ved lærerseminarier, der er ansat før 1. august 1992, ydes følgende tillæg:

adjunkter/lektorer, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter/lektorer, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
adjunkter/lektorer, efter 6 års ansættelse	47.700 kr. *1/10 2001*

1.2. Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenstemandsansatte lærere ved lærerseminarier.

1.3. For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenstemandsansatte gældende regler. Tillægget udgør 34.400 kr. *1/10 2001* Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte.

1.4. For varetagelsen af funktionen som inspektør ved lærerseminariers HF-kursus ydes et tillæg på 18.300 kr. Hvis opgaven med lægning af skema for HF-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. pr. undervisningsår.

1.5. Til HF-inspektorer ved lærerseminarier med tilknyttet HF-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr.

1.6. Hvis opgaven med lægning af skema for læreruddannelsen ved lærerseminarier varetages uden for arbejdstiden vederlægges skemalægning med 17.400 kr. pr. undervisningsår.

Ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag- og Aftenseminarium udgør tillægget 33.200 kr. *1/10 2001* pr. undervisningsår.

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

2. Den Frie Lærerskole i Ollerup

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

adjunkter, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
lektorer	44.200 kr. *1/10 2001*

3. Ernærings- og husholdningsøkonomseminarier

3.1. Til adjunkter og lektorer ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er ansat før 1. august 1992, ydes følgende tillæg:

adjunkter/lektorer, ved ansættelsen	26.000 kr.
adjunkter/lektorer, efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *1/10 2001*
adjunkter/lektorer, efter 6 års ansættelse	47.700 kr. *1/10 2001*

3.2. Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenstemandsansatte lærere ved husholdningsseminarier.

4. Sløjdlærerskoler

4.1. Til lærere ved sløjdlærerskoler ydes følgende tillæg:

ved ansættelsen	26.000kr.
efter 3 års ansættelse	33.500kr. *1/10 2001*
efter 6 års ansættelse	44.200kr. *1/10 2001*

5. Pædagogseminarier

5.1. Til lærere ved pædagogseminarier (basislønforløb II) ydes følgende tillæg:

basislønttrin 1-7	13.400 kr.
efter to år på basislønttrin 7	21.700 kr.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes et tillæg på 21.700 kr. til lærere på basisløntrin 1-7.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.

5.2. Lærere, som pr. 1. august 2000 eller senere omfattes af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, ydes følgende tillæg:

adjunkter	26.000 kr.
lektorer	40.000 kr. *1/8 2000*

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.

5.3. For varetagelse af pædagogisk/administrative funktioner ved pædagogseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

Tillægget for den pædagogisk/administrative funktion udgør 34.300 kr. *1/10 2001*

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

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

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

6. Håndarbejdsseminarier

6.1. Til lærere ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb II) ydes følgende tillæg:

basisløntrin 1-7	13.400 kr.
efter to år på basisløntrin 7	21.700 kr.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes et tillæg på 21.700 kr. til lærere på basisløntrin 1-7.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.

6.2. Der ydes ansatte i basislønforløb I, der er beskæftiget med undervisningsarbejde, et tillæg på 26.000 kr.

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.

6.3. Lærere, som pr. 1. august 2000 eller senere omfattes af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarierne, ydes følgende tillæg:

adjunkter	26.000 kr.
lektorer	40.000 kr. *1/8 2000*

Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der til lærere ansat før denne dato desuden et tillæg på 8.500 kr.

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

7. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

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

mindre end 18 års anciennitet	26.000 kr.
mere end 18 års anciennitet	33.500 kr. *1/10 2001*

8. Navigationsskoler

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

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

adjunkter	26.000 kr.
lektorer	40.000 kr. *1/8 1999*

8.3. De to afdelingslederstillinger ved Svendborg Navigationsskole og Fanø Navigationsskole er klassificeret i lønramme 33.

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

8.5. Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid m.v. for overenskomstansatte lærere ved navigationsskoler.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

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

Tillægsformer

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

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

Forhandlingssystemet

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

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

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

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

2. Decentralt niveau

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

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

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

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

II. Rammene for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/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 kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- 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.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

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

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyanstillinger eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

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

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

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

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

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

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i

en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

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

Cirkulære af 30. oktober 2002

Perst. nr. 044-02

PKAT nr.

J.nr. 01-333/51-4

Pris: 50,00 Kr.

Henvendelse vedrørende dette cirkulære rettes til

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 3392 4049

Telefax 3391 0069

Yderligere eksemplarer kan købes ved henvendelse til

Schultz Information

Telefon 4363 2300