



Cirkulære om aftale om

**nyt lønsystem for lærere, ansat på  
tjenestemand- og tjenestemandslignende  
vilkår ved en række videregående uddannel-  
sesinstitutioner**

**2002**

Cirkulære af 19. november 2004

Perst. nr. 059-04

PKAT nr. 201 og 211

J.nr. 03-332/31-23

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser.....	5
Bemærkninger til aftalens bilag 4.....	9
Ikrafttræden m.v.....	10
Bilag A.....	13

### Aftale

§ 1. Løn.....	15
§ 2. Basisløn.....	15
§ 3. Tillæg.....	16
§ 4. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.....	17
§ 5. Lønregulering .....	17
§ 6. Lønanciennitet.....	17
§ 7. Pension .....	18
§ 8. Flyttegodtgørelse.....	18
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte.....	19
§ 10. Ikrafttræden m.v. ....	19
Bilag 1. Oversigt over tillæg og særbestemmelser .....	21
Bilag 2. Kvalifikationstillæg og kompetencetillæg .....	27
Bilag 3. Forhandlingssystemet.....	29
Bilag 4. Aftale om pensionsforhold.....	33

# **Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenstemands- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner**

## **Generelle bemærkninger**

1. Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for lærere ansat på tjenstemands- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Aftalen afløser aftale af 15. november 2002 om nyt lønsystem for lærere ansat på tjenstemands- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Aftalen erstatter i forbindelse med etablering af nyt lønsystem for lærere ansat ved:

- 1) Lærerseminarier
- 2) Den Frie Lærerskole i Ollerup
- 3) Ernærings- og husholdningsseminarier
- 4) Pædagogseminarier
- 5) Håndarbejdsseminarier
- 6) Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse
- 7) Navigationsskoler
- 8) Centre for videregående uddannelser
- 9) Maritime uddannelsescentre

en række bestemmelser i klassificeringsaftaler m.fl. for tjenstemands- og tjenestemandslignende lærere ved:

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

Aftalen omfatter tillige lærere, som er virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet og beskæftiget ved ovennævnte institutioner (pkt. 1-9).

Bestemmelserne gælder for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte lærere, der er ansat 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.

Pr. 1. januar 1999 er lærere, der ikke er overgået til nyt lønsystem, kun omfattet af lokallønsordningen for så vidt angår engangsvederlag.

Pr. 1. april 2003 er lærere, der ikke er overgået til det nye lønsystem, ikke længere omfattet af lokallønsordningen. Der kan herefter lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

2. Til Aftalen er der knyttet følgende bilag:

***Bilag 1:*** Oversigt over tillæg og særbestemmelser

***Bilag 2:*** Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

***Bilag 3:*** Forhandlingssystemet

***Bilag 4:*** Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

Bilag 1 indeholder både tillæg, der forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation og decentralt mellem pågældende ministerium og Dansk Magisterforening.

3. Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har i fællesskab udarbejdet en vejledning om det nye lønsystem. Denne indgår som kapitel 3 i Finansministeriets og Centralorganisationernes Fællesudvalgs ”Vejledning om nye lønsystemer i staten”. Vejledningen kan erhverves ved henvendelse til: Schultz Information a/s, tlf. 43632300. Vejledningen findes ligeledes på Personalestyrelsens hjemmeside.

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

5. Institutionerne har pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet; jf. Finansministeriets cirkulære af 14. juni 2002 om arbejdsgivers

pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Perst. nr. 029-02).

6. 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 frem for at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen.

## **Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser**

### **Til § 3 om tillæg**

7. Tillæggene i lønsystemet består af:

- 1) Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.  
Tillæggene fremgår af bilag 1.

Der er tale om en række tillæg, som er aftalt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse.

- 2) Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, jf. stk. 2 .  
Tillæggene fremgår af bilag 1.

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 decentrale tillæg eller ændringer af bestående tillæg skal forelægges Finansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af antallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.

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

Tillæggene 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.

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

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

#### 4) Resultatløn, jf. stk. 6.

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 bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn.

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

Resultatløn skal inden for driftsbevillingen afholdes af den særskilte lønbevilling, men hvor resultatlønsordningen indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser på driftsbevillingen, vil der i overensstemmelse med budgetvejledningens regler kunne overføres midler fra øvrige driftskonti til lønkonti.

Der er ingen puljebegrænsning for anvendelse af resultatløn, heller ikke for ansatte på gammelt lønsystem. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

### **Til § 4 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.**

8. 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 herved de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samt-

lige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution m.v., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes det, at Akademikernes Centralorganisation i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der henvises til bilag 3 om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselister.

### **Til § 6 om lønanciennitet**

9. Bestemmelserne i § 6 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse med lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

### **Til § 7 om pension**

10. Med virkning fra 1. november 2004 erstattes § 7, stk. 1-4, af bestemmelserne i aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (bilag 4).

11. Frem til 1. november 2004 gælder § 7 stk., 1-4. Til bestemmelserne er knyttet følgende bemærkninger:

Efter § 7, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsordning i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Dette 'skyggeforløb' lægges til grund for pensionsberegningen.

Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter på grundlag af gældende klassificeringsaftaler udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med \*).

Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere lønramme; jf. § 7, stk. 3, revideres oversigten i overensstemmelse hermed.

Muligheden for i pensionsmæssig henseende at indplacere en lærer i en højere lønramme kan anvendes, hvor den ansatte generelt yder en særlig kvalificeret indsats i stillingen og gennem sin personlige indsats giver denne et særligt indhold.

12. § 7, stk. 5-6, gælder i hele aftalens periode. Til bestemmelserne er knyttet følgende bemærkninger:

Kompetencen til - som et supplement til tjenestemandspensionsordningen - at aftale pensionsbidrag af tillæg efter § 3, stk. 3-4 er delegeret til de lokale aftalparter.

Der kan aftales pensionsbidrag af udligningstillæg efter aftalens § 9, stk. 4, i den udstrækning, det erstatter tillæg (f.eks. lokallønstillæg), hvoraf der har været indbetalt pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

I forbindelse med eventuelle overvejelser om indbetaling af pensionsbidrag af midlertidige tillæg til tjenestemænd, for hvem der ikke i forvejen er oprettet en forsikringsmæssig pensionsordning, henledes opmærksomheden på, at de hermed forbundne administrationsomkostninger – specielt for så vidt angår mindre og korterevarende tillæg – kan være relativt store i forhold til pensionsbidragsindbetalingens størrelse og dermed kan reducere pensionsordningens værdi uforholdsmæssigt.

13. Aftaler om pensionsbidrag af tillæg efter § 3, stk. 1 og 2, kan kun indgås mellem de parter, der har aftalt det pågældende tillæg. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

### **Til § 9 om overgangsordning for allerede ansatte**

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

I forbindelse med stillingsskift inden for aftalens dækningsområde afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes 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.



## **Bemærkninger til aftalens bilag 4**

### **Generelle bemærkninger**

**15.** Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Aftalen omfatter tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem samt overenskomstsansatte lærere på nyt lønsystem, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenstemandspension, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner og er indgået i henhold til aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer, jf. cirkulære af 21. april 2004 Perst. nr. 025-04.

### **Indberetning af ændret pensionsskalatrín**

**16.** Ved aftalen forlænges de eksisterende anciennitetsbetingede skalatrínforløb i relation til ret til tjenstemandspension med 2 skalatrín.

Ved ansættelse af medarbejdere efter 31. oktober 2004 med bevaret pensionsret, der ikke følger de skalatrínforløb, der i aftalens § 2 er fastsat for lærere, der er aflønnet efter basislønforløb I eller II, sker indplacering i medfør af § 4 i aftale af 19. december 2003 om tjenstemandsgrupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer, jf. herunder bilag 1.1. til Personalestyrelsens cirkulære af 21. april 2004 (Perst. nr. 025-04).

Det påhviler den enkelte ansættelsesmyndighed at indberette både sluskalatrínnet og det aktuelle skalatrín til SLS.

Ansættelsesmyndigheder, der ikke benytter SLS, skal som hidtil indberette det aktuelle skalatrín via den statsgaranterede pensionskasse til PENSAB.

Det påhviler endvidere den enkelte ansættelsesmyndighed, der ikke selv er pensionsberegrende myndighed, at meddele Økonomistyrelsen, hvilke pensionerede, der opfylder betingelserne i § 3, stk. 2 i aftalen om pensionsforhold for at få deres pension omberegnet, og hvilket skalatrín de med virkning fra pensioneringstidspunktet skal have deres pension omberegnet til.

## **Indbetaling af pensionsbidrag til supplerende bidragsdefineret pensionsordning**

17. Tillæg, der på denne aftales virkningstidspunkt er pensionsgivende til en supplerende bidragsdefineret pensionsordning, bevarer som udgangspunkt denne status med den bidragsats, der gælder for det pågældende område.

Hvis de pensionsgivende tillæg, der er aftalt eller bliver aftalt, overstiger den tjenstemandspensionsgivende løn på slutskalastrinnet efter denne aftale, indbetales der et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb til en supplerende pensionsordning i Magistrenes Pensionskasse.

I bilag A til cirkulæret er opstillet 2 eksempler med tekstforklaringer, som viser situationen før og efter implementering af bilag M samt en senere udvikling.

Hvis der indgås aftale om, at ikke pensionsgivende tillæg eller nye tillæg under slutskalastrinnet for den tjenstemandspensionsgivende løn skal være pensionsgivende, skal opmærksomheden henledes på, at løn til og med slutskalastrinnet allerede er pensionsgivende i tjenstemandspensionssystemet. En sådan aftale vil derfor betyde, at ansættelsesmyndigheden både skal indbetale til finanslovens § 36 og til en supplerende pensionsordning.

Den pensionsgivende løn på slutskalastrin i henhold til aftalens § 2 udgør pr. 1. oktober 2004 følgende årlige beløb:

Skalastrin 46 : Kr. 350.568,37

Skalastrin 45: Kr. 342.840,15

### **Ikrafttræden m.v.**

18. Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2002.

Samtidig ophæves cirkulære af 15. november 2002 om aftale om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 045-02).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

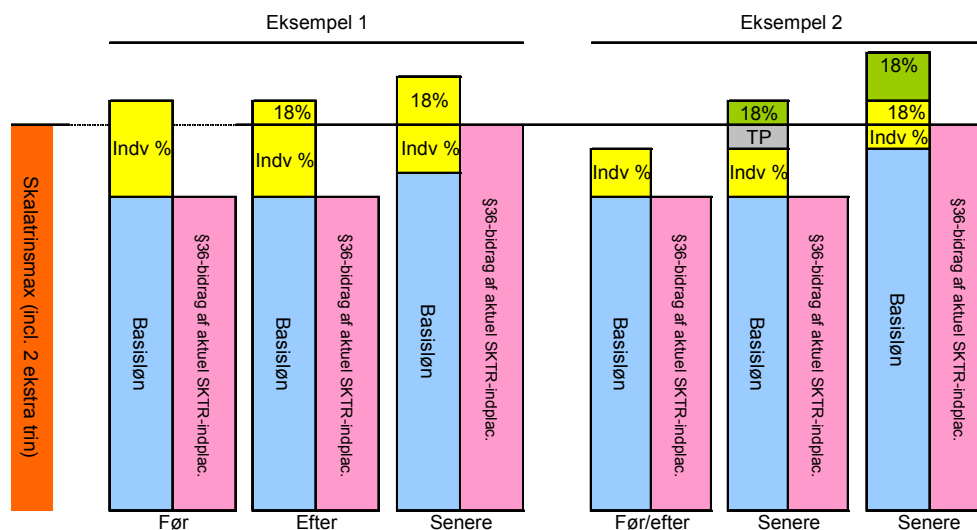
Den 19. november 2004

P.M.V.

E.B.

**Mette Ring Rossing**





### **Forklaringer til eksempeldiagrammer vedrørende bilag M**

Til venstre for eksemplerne viser den orange søjle den pensionsgivende løn på det anciennitetssikrede slutskalatrin i tjenestemandspensionssystemet efter forhøjelse med skalatrin i henhold til bilag M.

Hvert eksempel består af 6 søjler. I eksempel 1 viser de 2 søjler i venstre side situationen før implementering af bilag M. De 2 søjler i midten viser situationen efter implementering af bilag M. De 2 søjler til højre viser en senere udvikling, hvor der er sket en forhøjelse af basislønnen.

I eksempel 2 viser de 2 søjler til venstre både situationen før og efter implementering af bilag M, da situationen er uforandret. De 2 søjler i midten viser en senere udvikling, hvor der er aftalt et pensionsgivende tillæg. De 2 søjler til højre viser en endnu senere udvikling, hvor der er sket en forhøjelse af basislønnen.

De lyserøde søjler viser den tjenestemandspensionsgivende løn. Den lyserøde søjle til venstre og i midten viser i begge eksempler den aktuelle tjenestemandspensionsgivende løn. Den lyserøde søjle til højre i begge eksempler viser den tjenestemandspensionsgivende løn, når den ansatte er nået sluttrin efter forhøjelse med ekstra trin. Denne søjle er derfor sammenfaldende med den orange.

Blå felter markerer basislønnen i det nye lønsystem.

Gule felter markerer pensionsgivende tillæg, der er aftalt før implementering af bilag M, og som er pensionsgivende, uanset om de ligger over eller under det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Grønne felter markerer tillæg, der er aftalt efter implementering af bilag M, og for hvilke det er aftalt, at de er pensionsgivende med 18 pct. i det omfang, de ligger over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Det grå felt, der er mærket TP, markerer, at den pågældende løndel ligger inden for det tjenestemandspensionsgivende sluttrin og derfor er pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet.

Tillæg, der ikke er eller bliver aftalt pensionsgivende til en bidragsdefineret pensionsordning, bliver ikke pensionsgivende gennem bilag M.

**Eksempel 1** viser en ansat med et tillæg, der er pensionsgivende med den procentsats, der er gældende for det pågældende overenskomstområde, og som har en størrelse, der bringer den samlede løn op over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Efter implementering af bilag M bliver den del af tillægget, der overstiger det tjenestemandspensionsgivende sluttrin, pensionsgivende med 18 pct.

Endelig viser eksemplet, at ved en senere forhøjelse af basislønnen, bliver en større del af tillægget pensionsgivende med 18 pct.

**Eksempel 2** viser en ansat med et pensionsgivende tillæg, der efter implementering af bilag M ikke bringer den samlede løn op over det tjenestemandspensionsgivende sluttrin.

Eksemplet viser endvidere, at på et senere tidspunkt aftales der et pensionsgivende tillæg, som overstiger det tjenestemandspensionsgivende sluttrin, og derfor bliver pensionsgivende med 18 pct. af den overskydende del.

Den del der ligger under det tjenestemandspensionsgivende sluttrin er pensionsmæssigt dækket af tjenestemandspensionsretten.

Endelig viser eksemplet, at på et endnu senere tidspunkt forhøjes basislønnen, hvorved en større del af tillægget bliver pensionsgivende med 18 pct.

# Aftale om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

## § 1. Løn

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

*(Nedenstående erstatter bestemmelserne om løn, tillæg, lønregulering, lønanciennitet, pension samt flyttegodtgørelse i de hidtidige klassificeringsaftaler m.fl.)*

## § 2. Basisløn

Lærere ved lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, Den Frie Lærerskole i Ollerup, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, navigationsskoler, maritime uddannelsescentre, lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau samt hjælpelærere ved navigationsskoler og maritime uddannelsescentre, (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i **basislønsforløb I** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 6. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

### ***Basislønsforløb I***

Basisløntrin	Basisløn pr. 1/4 2002	Basisløn pr. 1/4 2003
1	196.966 kr.	196.966 kr.
2	211.155 kr.	213.867 kr.
3	225.342 kr.	230.495 kr.
4	237.072 kr.	245.660 kr.
5	248.801 kr.	252.644 kr.
6	259.268 kr.	259.268 kr.

Basisløntrin 1-5 er 1-årige.

*Stk. 2.* Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier (tidligere lønrammeforløb 20/27/30) indplaceres i **basislønsforløb II** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 6. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

### ***Basislønsforløb II***

Basisløntrin	Basisløn pr. 1/4 2002	Basisløn pr. 1/4 2003
1	189.970 kr.	189.970 kr.
2	196.966 kr.	196.966 kr.
3	211.155 kr.	213.867 kr.
4	225.342 kr.	230.495 kr.
5	237.072 kr.	245.660 kr.
6	248.801 kr.	248.801 kr.
7	252.644 kr.	252.644 kr.

Basisløntrin 1-6 er 1-årige.

*Stk. 3.* Lærere ved Centre for Videregående uddannelse, der fortrinsvis underviser ved læreruddannelsen, ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen, uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed samt lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau, (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i **basislønsforløb I**. Lærere, der fortrinsvis underviser ved pædagoguddannelsen og håndarbejds lærere, der ikke underviser på akademisk niveau indplaceres i **basislønsforløb II**.

### **§ 3. Tillæg**

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

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

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



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

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

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

*Stk. 7.* For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 3, afsnit IV, pkt. C og D.

#### **§ 4. 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 3.

#### **§ 5. 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.

#### **§ 6. 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.

## **§ 7. Pension**

*[Med virkning fra 1. november 2004 erstattes § 7, stk. 1-4, af bestemmelserne i aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (bilag 4)]*

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte med statsgaranterede pensionsordninger indplaceres i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for den ansattes overgang til det nye lønsystem med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler.

*Stk. 2.* Ved pensionering beregnes tjenestemandspensionen herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet var indplaceret i henhold til stk. 1.

*Stk. 3.* Hvis der aftales varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til højere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

*Stk. 4.* Aftaler efter stk. 3 om individuel omklassificering af tjenestemænd m.fl., der er fyldt 60 år på aftalens ikrafttrædelsestidspunkt, har virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

*Stk. 5.* Medmindre stk. 3 finder anvendelse, kan der lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og 4. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 16,6 pct., med virkning fra den 1. oktober 2003 dog 16,8 pct., af tillægget. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3.

*Stk. 6.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag til Magistrenes Pensionskasse. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

## **§ 8. 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.

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

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

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

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

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

*Stk. 3.* Lærere, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 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 basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 3, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse opretholdes udligningstillægget dog.

*Stk. 5.* Midlertidige tillæg bevares uændret.

## **§ 10. Ikrafttræden m.v.**

Aftalen har virkning fra den 1. april 2002.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 15. november 2002 om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

København, den 19. november 2004

Akademikernes Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

**Mette Ring Rossing**

## **Oversigt over tillæg og særbestemmelser**

De med "D" markerede tillæg forhandles decentralt mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening; jf. aftalens § 3, stk. 2.

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

De med \* markerede tillæg er pensionsgivende. Tillæg markeret med \*\* er pensionsgivende fra den anførte dato.

Med mindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

### **1. Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier**

**1.1.** Til 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
- Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur m.v. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf
- Undervisningsministeriets vejledning om arbejdstid og stillingsstruktur for adjunkt-/lektorer og ledelse på lærerseminarium pr. 1. august 1992.
- Undervisningsministeriets vejledning om arbejdstid og stillingsstruktur for adjunkt-/lektorer på ernærings- og husholdningsseminarier pr. 1. august 1992

Tillæggene udgør:

Adjunkter

ansættelsen 26.000 kr. \*1/10 2003\*

efter 3 års ansættelse 33.500 kr. \*

Lektorer

58.900 kr. \*

**D 1.2.** Til adjunkter og lektorer ved lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er ansat før 1. august 1992, ydes følgende tillæg:

Adjunkter/lektorer

ved ansættelsen	26.000 kr. *1/10 2003*
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *
efter 6 års ansættelse	47.700 kr. *

**D 1.3.** Der ydes ulempegodtgørelse efter reglerne for tjenestemandsansatte lærere ved lærer- og husholdningsseminarier.

**D 1.4.** For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære af 16. april 1998 om aftale om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier. Tillægget udgør 34.400 kr.\* 1/10 2003 \* Ved ledighed tager seminarieret stilling til, om hvervet skal fortsætte.

**D 1.5.** For varetagelsen af funktionen som inspektor ved lærerseminariers Hf-kursus ydes et tillæg på 18.300 kr. \*1/10 2003\*. Hvis opgaven med lægning af skema for Hf-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. pr. undervisningsår.

**D 1.6.** Til Hf-inspektorer ved lærerseminarier med tilknyttet Hf-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr. \*1/10 2003\*.

**D 1.7.** 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 2003 \* pr. undervisningsår.

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

**D 1.8.** Til adjunkter/lektorer, der er fast tilknyttet et lærerseminarium med forpligtelse til at påtage sig undervisning af lærer- og Hf-studerende på aftenhold, ydes et ureguleret tillæg på 92 kr. månedlig pr. ugentlig skematime efter kl. 18.30.

**D 1.9.** Til lærere ved Den Frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter	
ved ansættelsen	26.000 kr. *1/10 2003*
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *
Lektorer	44.200 kr. *

## **2. Pædagogseminarier**

**D 2.1.** Til lærere ved pædagogseminarier (basislønforløb II/skalatrin 25-43) ydes et tillæg på 21.700 kr. \*1/10 2003\*.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*1/10 2003\*

**D 2.2.** 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:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr. \*1/10 2003\*.

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

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*1/10 2003\*

**D 2.3.** 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 2003\*

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

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

**D 2.4.** 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. \*1/10 2003\*

Til praktikledere, der varetager den pædagogisk/administrative funktion, ydes et tillæg på 17.400 kr. \*1/10 2003\*

Der kan ikke ydes hvervtillæg til praktikledere.

**D 2.5.** Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger<sup>1</sup>.

### **3. Håndarbejdsseminarier**

**D 3.1.** Til lærere ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb II) ydes et tillæg på 21.700 kr. \*1/10 2003\*.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*1/10 2003\*

**D 3.2.** Der ydes lærere, der aflønnes i basisforløb I/følger 16/31-lønramme-forløbet og som er beskæftiget med undervisning, et tillæg på 26.000 kr. \*1/10 2003\*

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*1/10 2003\*

**D 3.3.** Lærere, som pr. 1. august 2000 eller senere omfattes af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarierne, ydes følgende tillæg:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr. \*1/10 2003\*.

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

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*1/10 2003\*

**D 3.4.** For varetagelse af særlige hverv ydes et tillæg efter de for tjenestemandslignende ansatte gældende regler. Tillægget udgør 5.400 kr. Der kan tillægges læren et eller flere tillæg.

**D 3.5.** Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for lærere ved håndarbejdsseminarier<sup>2</sup>.

### **4. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse**

**D 4.1.** Til lærere ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, der er

---

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

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



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. *1/10 2003*
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *

Lektorer 58.900 kr. \*

**D 4.2.** Til lærere, der er ansat ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse før 1. juni 1998, og som ikke er omfattet af stillingsstrukturen, ydes følgende tillæg:

mindre end 18 års anciennitet	26.000 kr. *1/10 2003*
mere end 18 års anciennitet	34.000 kr. *

**D 4.3.** Stillinger som kursusleder aflønnes på sluttrin med et særligt tillæg på 63.100 kr. \*

## **6. Navigationsskoler**

**D 6.1.** Til hjælpelærere og navigationslærere ved navigationsskolerne ydes et særligt tillæg på 13.500 kr. \*1/10 2003\* Tillægget oppebæres af hjælpelærere alene i de perioder, hvor hjælpelæreren udfører de opgaver, der påhviler lærere ved navigationsskolerne.

**D 6.2.** 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. \*1/10 2003\*

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

**D 6.3.** For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 24.600 kr. \*1/10 2003\*

**D 6.4.** Stillingen som afdelingsleder ved Fanø Navigationsskole aflønnes på sluttrin med et særligt tillæg på 42.200 kr. \*



# 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 begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

## **Forhandlingsystemet**

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.

#### **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 resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

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

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

- den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægs-forhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, 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.

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 interesselvister**

#### ***A. Retstvister***

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

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

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod centralorganisationen(erne). Sager kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

#### ***B. Interesselvister***

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afhol-

des inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

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

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

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

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenestemandsretten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interesselstvist, som behandles efter reglerne i tjenestemandslovens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

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

**A. Aftaler om tillæg**, der er indgået mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/centralorganisation, kan opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

**B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere**, 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 forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. 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 regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. Retstvister.



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

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

### **§ 1. Dækningsområde**

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

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

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

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

Optjener **tjenstemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

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

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

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

Optjener **tjenstemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

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

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

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

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

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

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

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

*Stk. 2.* For lærere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrín 46 (basislønforløb I) henholdsvis skalatrín 45 (basislønforløb II) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra skalatrín (lærere oprykket til højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

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

København, den 30. september 2004

Akademikernes Centralorganisation

**Sine Sunesen**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

**Pia Staniok**