



Cirkulære om overenskomst for

ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

2002

Cirkulære af 29. november 2004

PKAT nr. 286 og 287

J.nr. 03-332/31-23

Perst. nr. 060-04

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser.....	5
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem (bilag 1).....	12
Ikrafttræden m.v.	12

Overenskomst

§ 1. Overenskomstens område.....	15
§ 2. Ansættelsesform.....	16
§ 3. Løn.....	16
§ 4. Basisløn.....	17
§ 5. Tillæg.....	18
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.	18
§ 7. Lønregulering	19
§ 8. Lønanciennitet.....	19
§ 9. Pension	19
§ 10. Lønudbetaling, lønberegning mv.	20
§ 11. Konstitution.....	21
§ 12. Arbejdstid og merarbejde for lærere.....	21
§ 13. Arbejdstid og merarbejde for ledere.....	21
§ 14. Deltidsbeskæftigelse	21
§ 15. Sygdom.....	22
§ 16. Tjenestefrihed.....	22
§ 17. Militærtjeneste	23
§ 18. Generelle aftaler.....	23
§ 19. Efterindtægt.....	24
§ 20. Opsigelse	24
§ 21. Afskedigelsesprocedure	24
§ 22. Flyttegodtgørelse.....	27
§ 23. Funktionærbolig.....	27
§ 24. Overgangsordning for allerede ansatte.....	27
§ 25. Hovedaftale.....	28
§ 26. Ikrafttrædelse m.v.	28

Bilag 1. Protokollat om gammelt lønsystem	31
Bilag 2. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).....	35
Bilag 3. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.....	41
Bilag 4. Forhandlingssystemet.....	43

Cirkulære om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Dansk Magisterforening har indgået vedlagte overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Overenskomsten afløser overenskomst af 30. oktober 2002 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 044-02).

2. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Protokollat om gammelt lønsystem

Bilag 2: Oversigt over tillæg og særbestemmelser (nyt og gammelt lønsystem)

Bilag 3: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (nyt lønsystem)

Bilag 4: Forhandlingssystemet (nyt lønsystem)

Bilag 2 indeholder tillæg mv. til ansatte på gammelt og nyt lønsystem. Bilaget indeholder både tillæg, der i det nye lønsystem 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 overenskomsten og bilagene er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

5. 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.

6. Institutionerne har pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. Finansministeriets cirkulære af 14. juni 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Perst. nr. 029-02) og Finansministeriets cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten (Perst. nr. 036-02).

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

7. 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. Der kan i den forbindelse henvises til det under pkt. 33 anførte om mulighed for refusion af merudgifter ved vikaransættelse under barsels- og adoptionsorlov.

8. 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 i øvrigt indgås aftale om kombinationsbeskæftigelse i henhold til eksisterende rammeaftaler herom.

9. I øvrigt gælder følgende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

- Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner
- Rammeaftale om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner
- Rammeaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner.

Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser

Til § 1 om overenskomstens dækningsområde

10. Dækningsområdet for overenskomsten er blevet udvidet med henblik på at tage højde for oprettelsen af Centre for Videregående Uddannelse. Herudover har det ikke været hensigten at udvide eller indskrænke overenskomstens dækningsområde.

11. Bestemmelserne i stk. 2, pkt. 5 omfatter konsulenter og afdelingsledere virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet, konsulenter ansat på individuel kontrakt accepteret af Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation og AMU-lærere.

12. Bestemmelserne i stk. 2, pkt. 6 omfatter tillige ansatte, der er ansat eller ansættes efter ansættelsesbekendtgørelse for erhversskoler mv.

13. Bestemmelsen i stk. 2, pkt. 5-9 medfører ikke anden retsstilling end den, der følger af praksis vedrørende fortolkning af § 1, stk. 2 i overenskomst for akademikere i staten.

14. Betegnelsen ”kommuner” i stk. 2, pkt. 6 litra b omfatter i denne sammenhæng også amtskommuner, kommunale fællesskaber og statslig-kommunale fællesskaber mv.

Til § 2 om ansættelsesform

15. For at sikre, at den hidtil gældende retstilstand ikke ændres, er formuleringen af overenskomstens § 2 bibeholdt, selvom de to forskrifter, der er nævnt i bestemmelsen, er ophævet.

Ansættelse i staten og folkekirken sker som tjenestemand i det omfang, det er fastsat i cirkulære nr. 210 af 11. december 2000 om anvendelse af tjenestemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst. nr. 087-00).

Til § 3 om løn

16. Ledere er ikke omfattet af aftalen om ny løn. Overenskomstens § 4 (basisløn), § 5, stk 2-5 (tillæg), § 6 (forhandling og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 8, stk. 1-2 (lønanciennitet) og § 9, stk. 1 (pension) gælder derfor ikke for ledere. Ledernes vilkår på disse områder fremgår i stedet af særskilt klassificeringsaftale.

Til § 4 om basisløn

17. Den angivne basisløn er eksklusive pensionsbidrag.

Til § 5 om tillæg

18. Tillæggene i lønsystemet består af:

- 1) Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.
Tillæggene fremgår af bilag 2.

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 2.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 5, 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 3.

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 § 6 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

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

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

Der henvises til bilag 4 om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselister.

Til § 8 om lønanciennitet

20. Bestemmelserne i § 8 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse med lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

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

Til § 9 om pension

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

22. Det henstilles til institutionerne, at de løbende indberetter ændringer i den enkelte ansattes ansættelsesforhold til pågældende pensionsinstitut.

Det drejer sig - ud over oplysninger om ansættelsens start og ophør - om oplysninger om periodisering af efterbetalingsbeløb, orlov, herunder hvilken type orlov, samt ydelse af pensionsbidrag af tillæg.

23. Eksisterende tillæg efter § 5, stk. 1 og 2 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Tillæg efter § 5, stk. 2, der aftales efter 1. januar 1998, er pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

24. Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

25. Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og eget bidraget.

26. Det indbetales ATP-bidrag efter sats C.

27. 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 følger pensionsbestemmelsen (§ 7) i aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Til § 11 om konstitution

28. 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 ved-

kommende ministerium/institution i overensstemmelse med hidtidig praksis på området.

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.

Til § 14 om deltidsbeskæftigelse

29. 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.

Til § 16 om tjenestefrihed

30. De ansatte er bl.a. omfattet af:

- Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsenes cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.
- Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafbortning for ansatte i staten m.v., der varetager ombud o. lign.

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.

Til § 18 om generelle aftaler

31. Ad nr. 1, Aftalen om chefløn

Ansatte i stillinger, der er klassificeret i lønramme 35 og derover, er omfattet af aftalen om chefløn.

32. Ad nr. 5, Ferie

Aftalen om særlige feriefridage er ophævet. Bestemmelserne om særlige feriedage indgår nu i ferieaftalen.

33. Ad nr. 6, 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.

Til § 20 om opsigelse

34. 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.

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladsers 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 skrides 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.

35. 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.

36. 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.

Til § 21 om afskedigelsesprocedure

37. Personalestyrelsen henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/bortvisning, i de tilfælde, hvor partshøring ikke følger af andre bestemmelser.

38. Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. Sønehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er sønehelligdage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i den følgende måned.

Afholder overenskomstens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

39. Den meddelelse om opsigelse, henholdsvis bortvisning, som ansættelsesmyndigheden skal afgive til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

40. Kravet om beskæftigelsens varighed for, at en organisation kan kræve en afskedigelsessag forhandlet og eventuelt fagretsligt behandlet er ændret. Endvidere er procedurerne for fagretslig behandling ændret. Disse ændringer har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. november 2004 eller senere. Afskedigelser, der finder sted før 1. november 2004 følger de hidtidige regler. Datoen på afskedigelsesbrevet er bestemmende for, om de nye eller de gamle regler skal anvendes.

Til § 24 om overgangsordning for allerede ansatte

41. 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.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem (bilag 1)

42. Protokollatet angiver særbestemmelser for ansatte, der har valgt at forblive på gammelt lønsystem. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Til § 2 om tillæg

43. Der kan kun ydes lokallønstillæg i form af engangsvederlag til ansatte efter dette protokollat.

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.

Med virkning fra 1. april 2003 omfattes de ansatte ikke længere af lokallønsordningen. Der kan herefter lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigt muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Ikrafttræden m.v.

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

Samtidig ophæves cirkulære af 30. oktober 2002 om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 044-02).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 29. november 2004

P.M.V.

E.B.

Mette Ring Rossing

Overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter ledere og lærere ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

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

Overenskomsten omfatter tillige lærere ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

- 8) Centre for Videregående Uddannelse
- 9) Maritime uddannelsescentre

Ledere ved Centre for Videregående Uddannelse omfattes i det omfang andet ikke er aftalt konkret.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Ledere og lærere omfattet af overenskomst for akademikere i staten
- 2) Lærere omfattet af organisationsaftale indgået med organisationer tilknyttet Statstjenestemændenes Centralorganisation II
- 3) Ledere, der er ansat ved Centre for Videregående Uddannelse, og som har en af følgende grunduddannelser:
 - a) Ergoterapeut
 - b) Fysioterapeut
 - c) Bioanalytiker
 - d) Socialrådgiver/socionom
 - e) Sygeplejerske
 - f) Radiograf
 - g) Jordemoder eller
 - h) Afspændingspædagog
- 4) Ledere og lærere omfattet af organisationsaftale for bygningskonstruktører i staten

- 5) Ledere og lærere ansat efter aftale med Lærernes Centralorganisation og lærere ansat på individuel kontrakt accepteret af Lærernes Centralorganisation og Undervisningsministeriet.
- 6) 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
- 7) Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 6) nævnte områder
- 8) Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 6) nævnte områder
- 9) Andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 10) 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. 35 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 efter bestemmelserne i denne aftale.

Lønssystemet for lærere består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 5.

§ 4. 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 **basislønforløb I** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 8. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

Basislønforløb 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 **basislønforløb II** og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 8. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

Basislønforløb 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 **basislønforløb I**. Lærere, der fortrinsvis underviser ved pædagoguddannelsen og håndarbejds lærere, der ikke underviser på akademisk niveau indplaceres i **basislønforløb II**.

§ 5. 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 4, afsnit IV, pkt. C og D.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 4.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, samt eventuelle tillæg efter § 24, 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 § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin i det lønforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 4. 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.

§ 9. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 16,6 pct. - fra den 1. oktober 2003 dog 16,8 pct. - hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af:

- 1) Basisløn efter § 4,
- 2) Centralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 2,
- 3) Funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det fremgår af bilag 2,
- 4) Varige tillæg efter § 5, stk. 3 og 4,
- 5) Midlertidige tillæg efter § 5, stk. 3 og 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.
- 6) Udligningstillæg efter § 24, stk. 4.

Stk. 2. For ansatte i lønramme 35 og derover indbetaler styrelsen et pensionsbidrag, der udgør 16,6 pct. - fra den 1. oktober 2003 dog 16,8 pct. - hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn for en tjenestemand, der er klassificeret i samme lønramme.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler ligeledes pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Magistrenes Pensionskasse. Vedtægter og regulativ for pensionsordningen og ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 5. 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. 6. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan pensionsbidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 4.

Stk. 7. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 8. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år.

§ 10. Lønudbetaling, lønberegning mv.

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

”1. Lønudbetalingen og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedvis 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 årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder fe-

rie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

§ 11. 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

§ 12. Arbejdstid og merarbejde for lærere

Medmindre andet følger af bilag 2 til overenskomsten, finder reglerne om arbejdstid i overenskomst for akademikere i staten anvendelse.

Stk. 2. Medmindre andet følger af bilag 2 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 afspadsering til omsorgsdage i overenskomst for akademikere i staten finder anvendelse.

§ 13. Arbejdstid og merarbejde for ledere

Ledere er medmindre andet fremgår af bilag 2 til overenskomsten omfattet af de til enhver tid gældende arbejdstids- og merarbejdsregler for statens tjenestemænd uden højeste arbejdstid.

§ 14. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge træffes forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Ved ansættelse på deltid med 15-20 arbejdstimer pr. uge sker efterfølgende underretning af styrelsen til organisationen.

Ved ansættelse på deltid med mindst 21 arbejdstimer pr. uge forholdes som ved fuldtidsansættelse.

Stk. 2. Deltidsansatte ydes løn i forhold til den nedsatte tjeneste.

§ 15. 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.”

16. 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 2/3 af 16,6 pct. - fra 1. oktober 2003 16,8 pct. - i pensionsbidrag af den hidtidige løn, mod at den ansatte selv indbetaler 1/3 af 16,6 pct. - fra 1. oktober 16,8 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. Tjenestefrihed til børnepasning efter lov om børnepasning er omfattet af reglerne i Finansministeriets cirkulære af 30. maj 2001 om orlov til børnepasning.

Stk. 3. De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 2. juli 2002 om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående.

§ 17. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

§ 18. Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Aftale om chefløn, for tiden aftale af 13/8 2003.

2. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdsbestemte ydelser mv. til faste til-læg, for tiden Fmst. Cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. cirk. 18/7 2003 (Perst. 055-03).
4. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
5. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst. nr. 027-02).
6. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 26/2 2003 (Perst. nr. 012-03).
7. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2003 (Perst. nr. 053-03).
8. Job på særlige vilkår (Socialt kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst. nr. 33/97).
9. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 21/11 2002 (Perst. 041-02).
10. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst. nr. 41/97).
11. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst. nr. 051-99).
12. Udviklings- og omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 025-02).
13. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 026-02).
14. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, for ti-den Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. 023-02).

§ 19. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt. Efterindtægt er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen for den måned, i hvilken døds-faldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

§ 20. Opsigelse

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

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

§ 21. Afskedigelsesprocedure

[Bestemmelserne i stk. 1-19 har virkning for afskedigelser, der finder sted den 1. november 2004 eller senere. Afskedigelser forinden følger de hidtidige regler jf. § 18 i overenskomst af 30.

oktober 2002. Ved afskedigelse/bortvisning af en tillidsmand den 1. november 2004 eller senere finder alene reglerne i tillidsrepræsentantaftalen anvendelse.]

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårlighed ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter reglerne i stk. 2-19.

Stk. 2. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke organisationen nedlægger 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. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 3. 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 6 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Stk. 4. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 6 måneder og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen senest 1 måned efter opsigelsens afgivelse kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Forhandlingen afholdes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 5. Opnår organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enighed ved forannævnte forhandling, kan organisationen inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen afholdes senest 1 måned efter anmodningens fremsættelse.

Stk. 6. Opnår overenskomstens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve sagen behandlet ved voldgift, hvis den afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiften sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

Stk. 7. Har parterne ikke opnået enighed om udpegningen af en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, anmodes Arbejdsrettens formand om at udmelde opmanden.

Stk. 8. Personalestyrelsen, eller hvem der er bemyndiget hertil, afgiver svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er fremsendt.

Stk. 9. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 10. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 4 – 9 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog undtagelsesvist udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages navnlig hensyn til, hvorvidt udeblivelse må antages at skyldes lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 11. Ved overskridelse af en af de i stk. 8 og 9 omfattede frister finder principperne i retsplejelovens bestemmelser om udeblivelse anvendelse. Dog finder bestemmelserne om genoptagelse ikke anvendelse.

Stk. 12. 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 den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Stk. 13. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 14. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 15. Bestemmelserne i stk. 1 – 14 omfatter ikke bortvisning. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan efterfølgende inden for en frist af 1 måned begære berettigelsen af en bortvisning forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 16. Opnår overenskomstens parter ikke enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet i en i denne anledning nedsat voldgift. Bestemmelserne i stk. 6 – 11 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 17. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten finder, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i den ansattes

forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 18. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten mv.

Stk. 19. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 22. 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.

§ 23. 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.

§ 24. 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 § 5, 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. (bilag 1).

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område, 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 § 5, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen. Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 5, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 5, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingskift. Hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. 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 overenskomst blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsskifte. 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 overenskomst 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.

§ 25. Hovedaftale

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

§ 26. Ikrafttrædelse m.v.

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra den 1. april 2002.

Stk. 2. Samtidig ophæves overenskomst af 30. oktober 2002 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 2005.

København, den 29. november 2004

Dansk Magisterforening
Ingrid Stage

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mette Ring Rossing

Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet omfatter lærere, der er ansat inden for overenskomstens område inden den 1. januar 1999, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4 (basisløn), § 5, stk. 2-5 (tillæg), §6 (forhandling og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 8, stk. 1-2 (lønanciennitet) samt § 9, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

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

Stk. 2. Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrin 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

Stk. 3. Lærere 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 aflønnes i lønrammeforløbet 16/21/29/31 (skalatrin 21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42 og 44). Det første skalatrin er 1-årigt, og de øvrige skalatrin er 2-årige.

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

§ 2. Tillæg

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn, idet der dog kun kan ydes engangsvederlag af lokal lønspuljen til lærere på gammelt lønsystem.

Med virkning fra 1. april 2003 erstattes bestemmelsen af:

”Der kan lokalt aftales engangsvederlag.”

§ 3. Procentregulering

Skalalønnen fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 2002 - 31. marts 2005 gældende lønjusteringsaftale. Hvor intet andet er anført, gælder de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres læreren på første skalatrin i det lønrammeforløb, der gælder for vedkommende, jf. § 1 med mindre der tillægges anciennitet efter stk. 2 og/eller 3. Lønancienniteten 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.

§ 5. Pension

Ansættelsesmyndigheden udreder et pensionsbidrag på 16,6 pct. - fra den 1. oktober 2003 dog 16,8 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 fuld-tidsnormen.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 16,6 pct. - fra den 1. oktober 2003 dog 16,8 pct. - af følgende tillæg:

- 1) Individuelle tillæg på under 57.600 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1997)
- 2) Tillæg på 57.600 kr. og derover

3) De i bilag 2 med * og ** markerede tillæg.

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

Stk. 3. I øvrigt gælder det i overenskomstens § 9, stk. 2-7 anførte vedr. pension.

København, den 29. november 2004

Dansk Magisterforening
Ingrid Stage

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mette Ring Rossing

Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem)

De med "D" markerede tillæg forhandles i det nye lønsystem decentralt mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening; jf. overenskomstens § 5, 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, eksklusiv eventuelt pensionsbidrag.

1. Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier

1.1. 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
- 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 tilsvarende regler som for tjenstemandsansatte lærere ved lærer- og husholdningsseminarier.

D 1.4. For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenstemandsansatte gældende regler. Tillægget udgør 34.400 kr. * Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte.

D 1.5. For varetagelsen af funktionen som inspektør 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. * pr. undervisningsår.

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

D 1.8. 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.

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 lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 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. *

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 pædagoger¹.

D 2.6. Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

3. Håndarbejdsseminarier

D 3.1. Til lærere ved håndarbejdsseminarier (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 3.2. Der ydes lærere, der aflønnes i basisforløb I/følger 16/31-lønrammeforløbet 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 lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 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 lære-

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

ren et eller flere tillæg.

D 3.5. Lærere er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for lærere ved håndarbejdsseminarier².

D 3.6. Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

4. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

D 4.1. 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. *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. *

5. Navigationsskoler

D 5.1. 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 5.2. 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*

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

Til lektorer aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr. * Til lektorer omfattet af gammelt lønsystem udgør tillægget 40.000 kr. *

D 5.3. For varetagelse af funktionen som afdelingsleder ved Marstal Navigationsskole ydes et tillæg på 24.600 kr. *1/10 2003*

D 5.4. 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 gruppevise 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 begrunder det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

Forhandlingssystemet

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 resultatløns, 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 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. Retstlister

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 nyan-sættelser 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.