

Cirkulære om overenskomst for

## **Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhand- lingsområde)**

**2008**

Cirkulære af 2. juli 2009  
PKAT nr. 286, 287  
J.nr. 09-336-113

Perst. nr. 047-09



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
Ikrafttræden .....	7

### Overenskomst

<b>Kapitel 1. Overenskomstens område mv. ....</b>	<b>9</b>
§ 1. Dækningsområde .....	9
§ 2. Ansættelsesform .....	11
<b>Kapitel 2. Løn mv. ....</b>	<b>11</b>
§ 3. Løn .....	11
§ 4. Basisløn .....	11
§ 5. Tillæg .....	14
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	16
§ 7. Lønregulering .....	16
§ 8. Lønanciennitet .....	17
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt) .....	17
§ 10. Pensionsbidrag .....	17
§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn .....	20
§ 12. Konstitution .....	21
<b>Kapitel 3. Arbejdstid .....</b>	<b>21</b>
§ 13. Arbejdstid og merarbejde for lærere .....	21
§ 14. Deltidsbeskæftigelse .....	22

<b>Kapitel 4. Fravær</b> .....	<b>22</b>
§ 15. Sygdom (fælles regelsæt) .....	22
§ 16. Tjenestefrihed (fælles regelsæt) .....	22
§ 17. Militærtjeneste .....	24
<b>Kapitel 5. Opsigelse og afsked</b> .....	<b>24</b>
§ 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt) .....	24
§ 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt) .....	26
§ 20. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt) .....	27
§ 21. Bortvisning (fælles regelsæt) .....	29
<b>Kapitel 6. Øvrige bestemmelser</b> .....	<b>29</b>
§ 22. Flyttegodtgørelse .....	29
§ 23. Funktionærbolig .....	30
§ 24. Efterindtægt .....	30
§ 25. Overgangsordning for allerede ansatte .....	30
§ 26. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser .....	32
§ 27. Hovedaftale .....	32
§ 28. Ikrafttrædelse mv. ....	32
 Bilag 1. Generelle aftaler .....	 33
 Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem .....	 35
 Bilag 3. Protokollat om ansatte i stillinger i lønramme 35 og derover .....	 39
 Bilag 4. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (Nyt og gammelt lønsystem).....	 41
 Bilag 5. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem) .....	 49
 Bilag 6. Forhandlingssystemet .....	 53

# **Cirkulære om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)**

## **Generelle bemærkninger**

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

**2.** Overenskomsten afløser overenskomst af 4. oktober 2007 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 085-07).

**3.** Bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for ledere fremgår af protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i tjenestemændenes lønramme 35 eller derover, jf. bilag 3.

**4.** Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2008. En række bestemmelser har dog først virkning fra 1. oktober 2008 og 1. april 2009, som det fremgår af nedenstående oversigt.

**5.** 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.

## **Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2008:**

1. Overførsel af en række elementer fra resultatet af forhandlingerne om overenskomsten for akademikere i staten til overenskomsten for ledere og lærere.

**Følgende ændringer har virkning fra 1. oktober 2008:**

1. Forhøjelse af basislønforløbene, jf. § 4.
2. Barns 2. sygedag

**Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2009:**

1. Forhøjelse af lektortillæg, jf. bilag 4
2. Ændring af opsigelsesvarsler, jf. § 18

Der er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008 udarbejdet en fælleserklæring om nye lønsystemer. Der henvises til bilag 2 til forliget mellem Finansministeriet og AC 2008

Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

**Bilag 1:** Generelle aftaler

**Bilag 2:** Protokollat om gammelt lønsystem

**Bilag 3:** Protokollat om ansatte i stillinger klassificeret i lønramme 35 og derover

**Bilag 4:** Oversigt over tillæg og særbestemmelser (nyt og gammelt lønsystem)

**Bilag 5:** Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (nyt lønsystem)

**Bilag 6:** Forhandlingssystemet (nyt lønsystem)

Bilag 4 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.

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

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

Vedrørende opslag af stillinger henvises til kap. 15 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.

Det henstilles til institutionerne, at der ved ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Dansk Magisterforening og Magistrenes pensionskasse.

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.

### **Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2008.

Samtidig ophæves cirkulære af 12. oktober 2007 om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 085-07).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 2. juli 2009

P.M.V.

E.B.

**Toke Hørsted Jensen**





# Overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

## Kapitel 1. Overenskomstens område mv.

### § 1. Dækningsområde

Overenskomsten omfatter ledere og lærere herunder adjunkter og lektorer ved følgende videregående uddannelsesinstitutioner:

1. Professionshøjskoler
2. Den frie Lærerskole i Ollerup
3. Navigationsskoler
4. Maritime uddannelsescentre

Ledere er omfattet i det omfang, andet ikke er aftalt konkret.

*Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:*

*Med ovenstående har det ikke været hensigten at udvide eller indskrænke dækningsområdet.*

*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 Professionshøjskoler, 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 samt ansatte efter organisationsaftale for visse konsulenter/pædagogiske konsulenter ved professionshøjskoler (LC's forhandlingsområde) (Perst.nr. 027-08).
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.

*Cirkulærebemærkning til § 1. Med ovenstående er der taget højde for oprettelsen af professionshøjskolerne.*

*Cirkulærebemærkninger til § 1 stk. 2, nr. 5:*

*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.*

*Cirkulærebemærkninger til § 1 stk. 2 nr. 6:*

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

*Betegnelsen "kommuner" i stk. 2, pkt. 6, litra b, omfatter i denne sammenhæng også regioner, kommunale fællesskaber og statslig-kommunale fællesskaber mv.*

*Cirkulærebemærkninger til § 1 stk. 2, nr. 6-9:*

*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*

*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 retningslinjerne 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 retningslinjer kan ændres eller fraviges ved aftale mellem overenskomstens parter.

*Cirkulærebemærkninger til § 2:*

*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 tjenstemandsansættelse i staten og folkekirken (Perst.nr. 087-00).*

## **Kapitel 2. Løn mv.**

### **§ 3. Løn**

Lønssystemet for lærere består af en basisløn, jf. § 4, og en tillægsgdel, jf. § 5. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatlø.

*Cirkulærebemærkninger til § 3:*

*Lærere, der er ansat inden for overenskomstens område inden den 1. januar 1999, og som har valgt at forblive på det gl. lønsystem, aflønnes i henhold til bilag 2 (protokollat om gammelt lønsystem).*

### **§ 4. Basislø**

Lærere ved Professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller

3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
4. Underviser i fag i uddannelserne til henholdsvis håndarbejds lærer og professionsbachelor i tekstile fag og formidling, der forudsætter akademisk niveau (tidligere lønramme 16/31) og/eller
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner.
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre indplaceres i *basislønsforløb I* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 8.

*Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 1 pkt e:*

Lærere, adjunkter, lektorer og kursusledere ved den tidligere Danmarks Erhvervspædagogiske læreuddannelse er omfattet af denne bestemmelse.

#### Basislønsforløb I:

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) pr. 1 april 2008:

<b>Basislønstrin</b>	<b>Basisløn pr. 1/4-2008</b>
1	197.665 kr.
2	214.626 kr.
3	231.313 kr.
4	246.532 kr.
5	253.541 kr.
6	260.188 kr.

Basislønstrin 1-5 er 1-årige.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) pr. 1. oktober 2008:

<b>Basislønstrin</b>	<b>Basisløn pr. 1/10-2008</b>
2 (2-årigt)	217.631 kr.
3	234.551 kr.

4	249.983 kr.
5	257.090 kr.
6	265.188 kr.

Basisløntrin 3-5 er 1-årige.

*Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:*

*Fra 1. oktober 2008 udgår trin 1, hvorefter trin 2 bliver 2-årigt. Allerede ansatte, der pr. 1. oktober 2008 er indplaceret på basisløntrin 1, oprykkes på basisløntrin 2 med bevarelse af hidtidig lønanciennitet.*

*Stk. 2.*

Lærere, adjunkter og lektorer ved Professionshøjskoler der fortrinsvis:

1. Underviser ved pædagoguddannelsen og/eller
2. underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller professionsbachelor i tekstile fag og formidling, og som ikke underviser på akademisk niveau, indplaceres i *basislønforløb II*.

*Cirkulærebemærkninger til § 4:*

*Den angivne basisløn er eksklusiv pensionsbidrag.*

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) pr. 1. april 2008:

Basislønforløb II:

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn pr. 1/4-2008</b>
1	190.644 kr.
2	197.665 kr.
3	214.626 kr.
4	231.313 kr.
5	246.532 kr.
6	249.684 kr.
7	253.541 kr.

Basisløntrin 1-6 er 1-årige.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) pr. 1. oktober 2008:

<b>Basisløntrin</b>	<b>Basisløn pr. 1/10-2008</b>
1	191.597 kr.
3 (2-årigt)	217.631 kr.
4	234.551 kr.
5	249.983 kr.
6	253.180 kr.
7	257.090 kr.

Basisløntrin 1,4-6 er 1-årige.

*Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:*

*Fra 1. oktober 2008 udgår trin 2, hvorefter trin 3 bliver 2-årigt. Allerede ansatte, der pr. 1. oktober 2008 er indplaceret på basisløntrin 2, oprykkes på basisløntrin 3 med bevarelse af hidtidig lønanciennitet.*

## **§ 5. Tillæg**

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

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 1:*

*Tillæggene i lønsystemet består af:*

*Centralt aftalte tillæg, stk. 1.*

*Disse tillæg fremgår af bilag 4.*

*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.

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 2:*

*Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.*

*Disse tillæg fremgår af bilag 4.*

*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 for Finansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af antallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.*

*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.*

*Cirkulærebemærkninger til § 5, stk. 4:*

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

*Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte persons særlige funktioner, henholdsvis kvalifikationer.*

*Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.*

*Også lærere, der er omfattet af centralt og decentralt aftalte 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 kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling henvises til bilag 5.*

*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/eller kvalitative mål er opnået.*

*Cirkulærebemærkninger til § 5. stk. 6:*

*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. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.*

*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 afholdes inden for lønsumsloftet i overensstemmelse med bestemmelserne i Budgetvejledningen (BV 2.6.5), men hvor resultatlønsordninger indgår som et led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser, vil udgiften kunne afholdes uden for lønsumsloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling.*

## **§ 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 6.

*Cirkulærebemærkninger til § 6:*

*Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 er der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler). Denne ordning er beskrevet i bilag 6, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C. Ordningen videreføres som forsøgsordning i perioden 1. april 2008-31. marts 2011.*

## **§ 7. Lønregulering**

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, samt udligningstillæg efter § 25, 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 8:*

*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.*

## **§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)**

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

*Stk. 2.* Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning, (jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd). De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit 1, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

## **§ 10. Pensionsbidrag**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

1. Basisløn efter § 4,
2. Centralt aftalte tillæg efter § 5, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 4,
3. Funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det fremgår af bilag 4,
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.
7. Engangsvederlag efter § 5, stk. 3 og 4 og resultatløn efter § 5, stk. 6, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.

*Stk. 2.* Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct. kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

*Stk. 3.* Der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

*Stk. 4.* Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

*Stk. 5.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Magistrernes Pensionskasse. Vedtægter og regulativ for pensionsordningen og ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

*Stk. 6.* Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 27. maj 2005 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., (Perst. nr. 015-05). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 1995 gælder de hidtidige regler.

*Stk. 7.* Efter aftale mellem Dansk Magisterforening og Finansministeriet kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 6.

*Stk. 8.* 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. 9.* Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

*Cirkulærebemærkninger til § 10:*

*Der kan mellem en ansat og organisationen eller pensionsordningen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode.*

*Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, 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 pensionsgivende tillæg.*

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

*Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.*

*Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.*

*Det indbetales ATP-bidrag efter sats C.*

*Der er ved OK08 aftalt ændret ATP-sats med virkning fra 1. januar 2010. Finansministeriet vil udsende særskilt cirkulære herom.*

*Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 9, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (Perst. nr. 015-05).*

*Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.*

*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 (§ 8) i aftale om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.*

## **§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn**

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

*Stk. 2.* Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidraget udbetalt som løn, jf. stk 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 13, stk. 2, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

*Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:*

*I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 16,8 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen som løn.*

*Stk. 3.* Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 16,8 pct. fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den

ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 16,8 pct. udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelsen til ansættelsesmyndigheden.

## **§ 12. Konstitution**

En ansat, der konstitueres i en chefstilling i lønramme 36 eller derover i mindst 15 dage i sammenhæng, får i hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg.

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

*Stk. 2.* Tillæg efter stk. 1 kan aftales lokalt efter forhandlingsreglerne i aftalen om chefløn for den pågældende chefstilling.

Indgås der ikke en sådan aftale, beregnes tillægget som forskellen mellem den lønrammeløn, den pågældende ville opnå ved udnævnelse i chefstillingen, og lønnen i den overenskomstansattes egen stilling (inkl. eventuelle tillæg).

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

*Cirkulærebemærkninger til § 12:*

*Ikke-pensionsgivende tillæg efter § 12 om konstitution ydes uden for cheflønspuljen.*

*Der er ikke tilsigtet ændringer i hidtidig praksis, for så vidt angår ydelse af funktionsvederlag i uklassificerede stillinger i lønramme 35 eller derover, og for så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt det efter konkret forelæggelse for Finansministeriet vil kunne aftales, at funktionsvederlag under visse betingelser kan gøres pensionsgivende.*

## **Kapitel 3. Arbejdstid**

### **§ 13. Arbejdstid og merarbejde for lærere**

Reglerne om arbejdstid, plustid og merarbejde for ansatte uden højeste arbejdstid og konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage i overenskomst for akademikere finder anvendelse.

## **§ 14. Deltidsbeskæftigelse**

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

*Stk. 2.* Deltidsansatte ydes forholdsmæssig løn.

## **Kapitel 4. Fravær**

### **§ 15. Sygdom (fælles regelsæt)**

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 1. december 2003.

### **§ 16. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)**

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

*Stk. 3.* Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

*Stk. 4.* Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

*Stk. 5.* Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensi-

onsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

*Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 5:*

*Med det sædvanlige pensionsbidrag i stk. 5 menes det pensionsbidrag, som den enkelte ansatte har valgt, jf. §§ 10 (Pension) og 11 (Valgfrihed mellem pension og løn).*

*Stk. 6. Barns 1. sygedag*

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

1. Det er barnets første sygedag
2. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
3. Forholdene på tjenestestedet tillader det
4. Barnet er under 18 år, og
5. barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 for den enkelte ansatte.

***Stk. 7. Barns 1. og 2. sygedag***

Med virkning fra 1. oktober 2008 erstattes stk. 6, af følgende:

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år og
4. barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

*Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 7:*

*Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.*

*Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.*

*Forældre kan derfor dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.*

*Muligheden for frihed med løn på barnets 2. sygedag gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.*

*Cirkulærebemærkninger til § 16:*

*De ansatte er desuden omfattet af:*

- 1. 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.*
- 2. Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkortning for ansatte i staten m.v., der varetager ombud o. lign.*

## **§ 17. Militærtjeneste**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

## **Kapitel 5. Opsigelse og afsked**

### **§ 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)**

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

*Stk. 2.* Med virkning fra 1. april 2009 ydes fratrædelsesgodtgørelse dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

*Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 2:*



*Bestemmelsen er gældende for afskedigelser, hvor fratrædelsestidspunktet ligger den 1. april 2009 eller senere.*

*Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 1-3:*

*Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 er det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse.. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.*

*Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.*

*Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsige en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), jf. bilag 1, pkt. 14. Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.*

*Det henstilles til institutionerne, 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.*

*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.*

*Finansministeriet 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.*

*Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.*

*Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.*

*Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 4:*

*Ved OK08 er beskæftigelsesperioden i stk. 4, nedsat fra 6 til 5 måneder. Dette gælder for alle afskedigelser, der meddeles på datoen for overenskomstens udsendelse og derefter.*

*Den meddelelse om afskedigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give 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.*

### **§ 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)**

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

*Stk. 2.* Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

*Stk. 3.* Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

*Cirkulærebemærkning til § 19, stk. 3.: Ved OK08 er beskæftigelsesperioden i stk. 4, nedsat fra 6 til 5 måneder. Ændringen gælder for alle afskedigelser, der meddeles på datoen for overenskomstens udsendelse og derefter.*

*Stk. 4.* Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

*Stk. 5.* De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

*Cirkulærebemærkninger til § 19:*

*Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnebellidage.*

*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 søgnebellidage), 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.*

*Ved OK08 er beskæftigelsesperioden i stk. 3 nedsat fra 6 til 5 måneder. Ændringen gælder for alle afskedigelser, der meddeles på datoen for overenskomstens udsendelse og derefter.*

## **§ 20. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)**

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 21.

*Stk. 2.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 19, stk.4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

*Stk. 3.* Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i hovedaftalen.

*Stk. 4.* Er parterne ikke blevet enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

*Stk. 5.* Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

*Stk. 6.* Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

*Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 3-6:*

*Jf. bemærkningerne til § 19, om opgørelse af frister.*

*Stk. 7.* Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

*Stk. 8.* Overskrides fristerne i stk. 3-6 anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

*Stk. 9.* Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

*Stk. 10.* Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

*Stk. 11.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

## **§ 21. Bortvisning (fælles regelsæt)**

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

*Cirkulærebemærkninger til § 21, stk. 1:*

*Jf. bemærkningerne til § 18 (opsigelsesvarsler mv.), om orientering af organisationen samt til § 19 (forhandlingsprocedure ved afskedigelse), om opgørelse af frister.*

*Stk. 2.* Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 20, stk. 2-8 gælder også ved bortvisning.

*Stk. 3.* Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

*Stk. 4.* Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden 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. 5.* Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.”

## **Kapitel 6. Øvrige bestemmelser**

### **§ 22. Flyttegodtgørelse**

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage en flytning af husstanden og bohavn, 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 stats-tjenestemænds tjenesteboliger.

### **§ 24. Efterindtægt**

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

### **§ 25. 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 eller i forbindelse med stillingsskift. 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.

*Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 1:*

*Ved OK08 er der aftalt en ekstraordinær mulighed for overgang til nyt lønsystem pr. 1. august 2008. Muligheden har tilknytning til de lønforbedringer på nyt lønsystem, der træder i kraft pr. 1. oktober 2008, jf. §. 4, stk. 1 og 2.*

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

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 oprykningsdato. 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 gensættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

*Stk. 7.* Midlertidige tillæg bevares uændret.

*Cirkulærebemærkninger til § 25:*

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

*I forbindelse med stillingskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling.*

*Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingskiftet skyldes en ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.*

*Der er tale om stillingskift i følgende situationer:*

- 1. Når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde*
- 2. Når en medarbejder ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet.*

## **§ 26. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser**

På baggrund af en enig indstilling fra den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten(erne) kan DM og Finansministeriet aftale, at der lokalt sker fravigelse af overenskomstens bestemmelser.

*Stk. 2.* Aftaler efter stk. 1 bortfalder med udgangen af overenskomstperioden.

## **§ 27. Hovedaftale**

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

## **§ 28. Ikrafttrædelse mv.**

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra den 1. april 2008.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves overenskomst af 4. oktober 2007 for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst.nr. 085-07).

*Stk. 3.* Overenskomsten kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

København, den 2. juli 2009

Dansk Magisterforening  
**Ingrid Stage**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Toke Hørsted Jensen**



## **Generelle aftaler**

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-22.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 er indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med \*:

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst.nr. 029-02).
2. \*Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 070-03).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 27/5 2005 (Perst.nr. 015-05).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03).
7. \*Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst.nr. 057-00).
8. \*Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst.nr. 053-05).
9. \*Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 9/8 2008 (Perst.nr. 014-08).
10. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01).
11. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02).
12. \*Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08).
13. \*Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst.cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08).
14. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst.nr. 33/97).
15. \*Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 7/10 2005 (Perst.nr. 075-08).
16. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).

17. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).
18. \*Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 021-08).
19. \*Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 020-05).
20. \*Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 019-08).
21. \*Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 8/5 2008 (Perst.nr. 012-08).
22. Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst.cirk. 29/6-2005 (Perst.nr. 036-05).

*Cirkulærebemærkninger til bilag 1:*

*Aftalerne mellem Finansministeriet og Danske Magisterforening i bilag 1 er en del af det samlede overenskomstgrundlag.*

*Ad nr. 2. Aftalen om chefløn*

*Ansatte i stillinger, der pr. 1. april 1991 var besat på overenskomstvilkår med et pensionsgivende tillæg, der er større end 43.000 kr. (niveau 1. oktober 1984) – svarende til 57.600 kr. (niveau 1. oktober 1997) – er omfattet af aftalen om chefløn.*

*Ad nr. 8. Ferie*

*Ferieaftalens bestemmelser vedrørende særlige feriedage er ændret med virkning fra ferieåret 2007/2008.*

*Ad nr. 9. 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 29. marts 2005 om barselsfonden.*

## **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 § 10, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

### **§ 1. Løn**

Lærere ved Professionshøjskoler, der fortrinsvis:

1. Underviser ved læreruddannelsen og/eller
2. Underviser ved ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen og/eller
3. Underviser ved uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller
4. Underviser i fag i uddannelserne til henholdsvis håndarbejds lærer og professionsbachelor i tekstile fag og formidling, der forudsætter akademisk niveau (tidligere lønramme 16/31) og/eller
5. Underviser eller i øvrigt beskæftiges ved efter-/videreuddannelse, forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videntcenterfunktioner
6. Underviser ved navigationsskoler
7. Underviser ved Den Frie Lærerskole i Ollerup
8. Underviser ved maritime uddannelsescentre
9. 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.

*Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 1 pkt. m:*

Lærere, adjunkter, lektorer og kursusledere ved den tidligere Danmarks Erhvervspædagogiske læreuddannelse er omfattet af denne bestemmelse.

*Stk. 2.* Lærere, adjunkter og lektorer ved Professionshøjskoler der fortrinsvis underviser ved pædagoguddannelsen og/eller underviser ved uddannelsen til håndarbejds lærer og/eller professionsbachelor i tekstile fag og formidling, og som ikke underviser på akademisk niveau,

aflønnes i lønrammeforløbet 20/27/30 (skalatrinn 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41 og 43). Skalatrinnene er 2-årige.

## **§ 2. Tillæg**

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

*Cirkulærebemærkninger til bilag 2§ 2:*

*De ansatte er ikke omfattet af lokallønsordningen, men 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 af lokallønsordningen.*

*Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.*

*Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.*

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

*Engangsvederlag, der efter denne bestemmelse kan aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. bilag 6, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.*

## **§ 3. Lønregulering**

Den samlede faste løn i henhold til § 1 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

## **§ 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. Pensionsbidrag**

Ansættelsesmyndigheden udreder et pensionsbidrag på 17,1 pct., dog, jf. overenskomstens § 11 - af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler ligeledes pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

*Stk. 2.* Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 17,1 pct., dog, jf. overenskomstens § 11 - af følgende tillæg:

1. Lønnen efter § 1
2. Individuelle tillæg
3. Generelle tillæg på 57.600 kr. og derover samt øvrige generelle tillæg i det omfang det er aftalt, at de pensionsgivende, jf. bilag 4.
4. Engangsvederlag efter § 2 og resultatløn, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.

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

*Stk. 3.* I øvrigt gælder det i overenskomstens § 10, stk. 2-7 anførte om pension og § 11 om valgfrihed mellem pension og løn.

*Cirkulærebemærkninger til bilag 2:*

*Protokollatet angiver særbestemmelser for ansatte, der har valgt at forblive på gammelt løn-system. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.*

København, den 2. juli 2009

Dansk Magisterforening  
**Ingrid Stage**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Toke Hørsted Jensen**

## Protokollat om ansatte i stillinger i lønramme 35 og derover

### Generelle bemærkninger

Protokollatet omfatter ledere, der er ansat inden for overenskomstens område i stillinger klassificeret i tjenestemandssystemet i lønramme 35 og derover.

Ledere er ikke omfattet af aftalen om ny løn.

Overenskomstens § 3 (løn), § 4 (basisløn), §, stk. 1-5 (tillæg), § 6 (forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.), § 7 (lønregulering), § 10, stk. 1 (pension) og § 13 (arbejdstid og merarbejde for lærere) gælder derfor ikke for ledere i stillinger klassificeret i tjenestemandssystemet lr. 35 eller derover, men erstattes af følgende:

### § 1. Løn

Ledere aflønnes i henhold til særskilt klassificeringsaftale.

### § 2. Tillæg

Der kan aftales/ydes tillæg mv. efter bestemmelserne i aftale om chefløn.

*Cirkulærebemærkninger til bilag 3 § 2:*

*Aftale om chefløn (Perst.nr. 070-03) fastlægger reglerne for ydelse af engangsvederlag eller personlige varige eller midlertidige tillæg mv. til ansatte i stillinger i lønramme 35-41.*

### § 3. Lønregulering

Lønnen reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

#### **§ 4. Pension**

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag 17,1 pct. – hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, der er fastsat for det pågældende skalatrin i tjenestemandslønssystemet.

*Cirkulærebemærkninger til bilag 3 § 4:*

*Om pensionsbidrag af tillæg, henvises til aftale om chefløn.*

#### **§ 5. Merarbejde**

Ledere er omfattet af de til enhver tid gældende merarbejdsregler i aftalen om chefløn og af arbejdstidsreglerne i cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten.



## **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, jf. bilag 4.

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

De med \* markerede tillæg er pensionsgivende med den generelle pensionsprocent på 17,1 pct.

Med mindre andet fremgår, er tillæg mv. angivet i årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997, eksklusiv eventuelt pensionsbidrag, og de reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelse eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

### **1. Professionshøjskoler**

Til lærere, herunder adjunkter og lektorer ved professionshøjskoler ydes tillæg mv. som anført nedenfor:

*(Ansatte efter CVU-stillingsstrukturen)*

**a.** Til adjunkter og lektorer ansat pr. 1. august 2003 eller senere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser mv. og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de pædagogiske mellemlange videregående uddannelser mv., ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære af 1. marts 2003 (Perst nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl.

Tillæggene udgør:

Adjunkter 26.000 kr.\*

Tillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr.\*, med virkning fra 1. april 2009 44.000 kr.\*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 18.900 kr.\*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.\* til:

I) lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer og professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknøytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Er der lokalt aftalt lektor og/eller funktionstillæg på anden beløbsstørrelse end centralt fastsat, foretages der med virkning fra 1. april 2009 en tilsvarende forhøjelse af lektortillægget henholdsvis nedsættelse af funktionstillægget. Ansættelsesmyndigheden kan dog inden den 1. september 2009 bestemme, at den nævnte lønændring ikke skal gennemføres. Udbetaling af forhøjelsen af tillægget ophører på beslutningstidspunktet. Der skal ikke ske tilbagebetaling, hvis forhøjelsen har været udbetalt i nogle måneder forud for ansættelsesmyndighedens beslutning om ikke at ville gennemføre forhøjelsen.

Til lektorer på gammelt lønsystem ydes et tillæg på 40.000 kr.\*, med virkning fra 1. april 2009 kr. 44.000 kr.\* Desuden ydes funktionstillæg på 18.900 kr.\*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.\*, såfremt den ansatte opfylder betingelserne i punkt a, nr. I.

*Cirkulærebemærkninger:*

*Den 1. januar 2008 påbegyndte professionshøjskolerne at varetage deres opgaver og med virkning fra samme dato blev centre for videregående uddannelse og en række andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser sammenlagt med professionshøjskolerne og personalet overdraget hertil, jf. lov nr. 562 af 6. juni 2007 om professionshøjskoler for videregående uddannelser.*

Undervisningsministeriet oplyser, at Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser mv. og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved de pædagogiske mellemlange videregående uddannelser mv., tilsvarende finder anvendelse ved professionshøjskolerne.

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, ansat pr. 31. juli 2003 er ikke omfattet af punkt a., medmindre de er overgået til ydelse af tillæg efter punkt a. i medfør af bestemmelserne herom i cirkulære af 1. marts 2003 (Perst. nr. 013-04) om tillæg til adjunkter og lektorer mv. ved centre for videregående uddannelse m.fl. Disse lærere er omfattet af de i punkt b, c, j, m og o nævnte regler.

*(Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne)*

**b.** Til adjunkter og lektorer ansat pr. 1. august 1992 eller derefter ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarierne, ydes tillæg efter:

1. Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur m.v. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf (Perst. nr. 063-93) henholdsvis
2. Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur m.v. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier (Perst. nr. 080-92) og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf (Perst. nr. 062-93).

Tillæggene udgør:

Adjunkter	ved ansættelsen	26.000 kr.*
	efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Lektorer	*	58.900 kr.

Tillægget til lektorer udgør med virkning fra 1. april 2009:

Lektorer	60.900 kr.*
----------	-------------

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

Adjunkter/lektorer	ved ansættelsen	26.000 kr.*
	efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
	efter 6 års ansættelse	47.700 kr.*

**D d.** For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv i henhold til aftale af 30. juni 1993 på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler. Tillægget udgør 34.400 kr.\*.

Ved ledighed tager seminariet stilling til, om hvervet skal fortsætte, jf. aftale af 16. april 1998 om ledelsesmæssige hverv ved lærerseminarier.

**D e.** For varetagelsen af funktionen som inspektor ved lærerseminariers HF-kursus ydes et årligt tillæg på 18.300 kr.\*

Hvis opgaven med lægning af skema for HF-uddannelsen varetages uden for arbejdstiden, ydes et tillæg for skemalægningen på 7.500 kr. pr. undervisningsår.

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

**D f.** Til HF-inspektor ved lærerseminarier med tilknyttet HF-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr.\*, jf. aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

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

Ved Blaagaard Statsseminarium og Københavns Dag- og Aftenseminarium udgør tillægget 33.200 kr.\* pr. undervisningsår.

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

**D h.** Der ydes ansatte ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, der er beskæftiget med undervisning, ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenestemandsansatte undervisere.

**D i.** 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.

*(Pædagogseminarier)*

**D j.** Til lærere ansat før 1. august 2000 ved pædagogseminarier, ydes i henhold til aftale af 3. juni 1992 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved seminarier, der uddanner pædagoger, et årligt tillæg på 26.000 kr.\*

Til lærere ansat pr. 1. august 2000 eller derefter, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger.

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.\*

Til lektorer ydes tillæg efter punkt a.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.\*. Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt a, nr. I, anførte lektorer ydes det i punkt a nævnte funktionstillæg på 18.900 kr.\*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.\*

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

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

Der kan ikke ydes hvervtillæg til praktikledere.

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

**D l.** For varetagelse i henhold til aftale af 2. juli 1992 af pædagogisk/administrative funktioner og hverv ved pædagogseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler, jf. aftale af 16. april 1998.

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 stilling til, om funktionen/hvervet skal fortsætte, jf. aftale om ledelsesmæssige hverv/funktioner ved pædagogseminarier.

*(Håndarbejdsseminarier)*

**D m.** Til lærere ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb II/skalatrin 25-43), der var ansat 31. juli 2003, og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes et tillæg på 21.700 kr. \*

Til lærere ansat ved håndarbejdsseminarier (basislønforløb I/følger lønramme-forløbet 16/31), der var ansat 31. juli 2003, og som ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes i henhold til aftale af 16. april 1998 om tillæg til overenskomstansatte lærere ved håndarbejdsseminarier et tillæg på 26.000 kr.\*

Til lærere ansat pr. 1. august 2000 eller derefter, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier, ydes tillæg i henhold til protokollat om stillingsstruktur ved håndarbejdsseminarier:

Til adjunkter udgør tillægget 26.000 kr.\*

Til lektorer ydes tillæg efter punkt a.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr.\* Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt a, nr. I, anførte lektorer ydes det i punkt a nævnte funktionstillæg på 18.900 kr.\*, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr.\*

**D n.** For varetagelse af særlige hverv ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler. Tillægget udgør 5.400 kr. Der kan tillægges lærere et eller flere tillæg.

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

*(Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse)*

**D o.** Til adjunkter og lektorer, der er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, ydes tillæg i henhold til protokollat af 12. oktober 1998 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation vedrørende stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (Perst. nr. 101-98).

Tillæggene udgør:

Adjunkter/lektorer	ved ansættelsen	26.000 kr.*
	efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Lektorer		58.900 kr.*

Tillægget til lektorer udgør med virkning fra 1. april 2009:

Lektorer	60.900 kr.*
----------	-------------

Til lærere ansat før 1. juni 1998, som ikke er omfattet af stillingsstrukturen, ydes følgende tillæg:

Mindre end 18 års lønanciennitet	26.000 kr.*
18 års lønanciennitet eller mere	34.000 kr.*

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

*Cirkulærebemærkninger:*

*Danmarks erhvervspædagogiske Læreruddannelse blev pr. 1. januar 2008 sammenlagt med en professionshøjskole og personalet overdraget hertil, jf. lov nr. 562 af 6. juni 2007 om professionshøjskoler for videregående uddannelser.*

*Undervisningsministeriet oplyser, at Undervisningsministeriets notat af 19. februar 1997 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse tilsvarende finder anvendelse ved professionshøjskolen.*

## **2. Den frie Lærerskole i Ollerup**

**D 1.** Til lærere ved Den frie Lærerskole i Ollerup ydes følgende tillæg:

Adjunkter	ved ansættelsen	26.000 kr.*
	efter 3 års ansættelse	33.500 kr.*
Lektorer		44.200 kr.*

## **3. Navigationsskoler**

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

**D 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.*
-----------	-------------

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



## **Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)**

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**

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

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i [AC's](#) og Personalestyrelsens Udvalg (APU) ([SCKK - Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling](#)).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU/MIO) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

SU/MIO (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

### **Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse**

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelser af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionens målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

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) grupper 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 begrundes 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.

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

C. Som en forsøgsordning er der mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. B. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *forsøg med lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler)*.

Ordningen giver mulighed for, at det mellem den lokale ledelse og de(n) stedlige tillidsrepræsentant(er) kan aftales, at personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag – indgås på grundlag af konkret lønforhandling direkte mellem leder og medarbejder.

En aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

De nærmere rammer og procedurer mv. for forsøg med lokale forhandlingsregler fastlægges i den lokale aftale, herunder bestemmelser om hvilke ansatte/medarbejdergrupper, der omfattes af ordningen, og om hvilke tillæg/tillægstyper – f.eks. kun engangsvederlag – der forhandles direkte mellem ledelse og den ansatte. Endvidere kan aftalen f.eks. indeholde procedurer for information af tillidsrepræsentanten.

Inden for rammerne af en lokal forsøgsaftale bygger forhandlingssystemet på en dialog på to niveauer:

De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).

Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelse vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra

modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger.

Bestemmelsen om lokale forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet er enige om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2011 evaluerer forsøgene med lokale forhandlingsregler.

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

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik..

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

1. Den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
2. Sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
3. 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.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale, således at forhandlingerne kan tage udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan eventuelt indgå som et element i lønpolitikken.

### **III. Rets- og interesselov**

#### **A. Lov**

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

#### **B. Interesselov**

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 nyansættelser 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 be-  
myndigelse, 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 reg-  
lerne 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 ansat-  
te, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ord-  
ninger*.

*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.