

FINANSMINISTERIET

Cirkulære om organisationsaftale for

**Undervisningsassistenter ansat
ved SKT**

2000

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	1

ORGANISATIONSAFTALE

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	5
§ 2. Ansættelse	5
§ 3A. Løn i perioden 1. april 1999 – 30. september 2000	5
§ 3B. Løn fra 1. oktober 2000	6
§ 4. Basisløn	6
§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn.....	6
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	7
§ 7.	8
§ 8. Opsigelse af lokale aftaler.....	8
§ 9. Overgangsordning vedrørende løn for allerede ansatte.....	8
§ 10. Lønregulering.....	9
§ 11. Lønanciennitet	9
§ 12. Pension	10
§ 13. Normal arbejdstid.....	10
§ 14. Overarbejde.....	11
§ 15. Konvertering af ikke-afviklet overarbejde til omsorgsdage	11
§ 16. Udgiftsdækkende ydelser	12
§ 17. Ikrafttræden mv.	12

BILAG

Bilag A. Protokollat til organisationsaftale for undervisnings- assistenter ansat ved SKT	13
Bilag B. Lokalt aftalte tillæg.....	14
Bilag C. Beskrivelse af forhandlingssystemet.....	17

CIRKULÆRE OM ORGANISATIONSÅF-TALE FOR UNDERVISNINGSASSISTENTER ANSAT VED SKT

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte organisationsaftale af 15. februar 2001 for undervisningsassistenter ansat ved SKT.

Organisationsaftalen udgør sammen med CO II-fællesoverenskomsten af 19. november 1999 det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 1999 og afløser organisationsaftalen af 22. november 1995.

Opmærksomheden henledes på at de ansatte pr. 1. oktober 2000 overgår til et nyt permanent lønsystem. Indtil dette tidspunkt finder de i den tidligere organisationsaftale aftalte lønninger anvendelse. Pr. 1. august 2000 ydes der til de ansatte et særligt tillæg på 8.000 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til §§ 3B og 13 om løn og pension

Bestemmelsen i §§ 3B og 13, stk. 1, vedrører det nye lønsystem.

Til § 5 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

Centralt aftalte tillæg, stk. 1

Disse tillæg, der fremgår af bilag A, er aftalt mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2

Disse tillæg, der fremgår af bilag B, træder i stedet for en række tidligere centralt aftalte tillæg.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 5, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med aftalefornyelserne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye tillæg eller justering af tillægi henhold til § 5, stk. 2, fremsendes til Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II sammen med en beregning over merudgifter/besparelser med henblik på en afgørelse af det finansieringsmæssige spørgsmål.

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

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

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også undervisningsassistenter, der er omfattet af automatiske tillægsordninger kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser.

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

Resultatløn, stk. 6

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for givne budgetmæssige rammer.

Til §§ 7-9 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

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 Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministeriet 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 Statstjenestemændenes Centralorganisation II og tilsluttede organisationer i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der henvises tillige til bilag C om forhandlingssystemet, som indeholder supplerende oplysninger om forhandlingssystemet samt retningslinier vedrørende rets- og interesselister.

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

Den 15. februar 2001

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

ORGANISATIONSAFTALE FOR UNDERVISNINGSASSISTENTER ANSAT VED SKT

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Aftalen omfatter undervisningsassistenter ansat ved skolerne for klinikassistenter og tandplejere tilknyttet universiteterne i København og Aarhus.

§ 2. Ansættelse

Første ansættelse som undervisningsassistent sker på prøve.

Stk. 2. Prøvetiden fastsættes til 12 måneder. Ved ansættelse ud over prøvetiden medregnes denne i lønancienniteten.

Stk. 3. Undervisningsassistenter modtager et ansættelsesbrev med angivelse af tjenestested og beskæftigelsesgrad.

§ 3A. Løn i perioden 1. april 1999 – 30. september 2000

Lønbestemmelsen (§ 3) i organisationsaftale af 22. november 1995 videreføres indtil den 30. september 2000.

Stk. 2. Med virkning fra den 1. august 2000 ydes der udover den nævnte løn et særligt tillæg på 8.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 3. Til den undervisningsassistent ved SKT, der varetager opgaver vedrørende overordnet studieplanlægning mv., ydes et tillæg på 3.100 kr. (1. oktober 1997-niveau). Tillægget betales fuldt ud til deltidsansatte, såfremt opgaverne udføres fuldt ud. Den 1. august 2000 forhøjes tillægget til 5.000 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau).

§ 3B. Løn fra 1. oktober 2000

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

Stk. 2. Aflønning i henhold til § 4 forudsætter, at de pågældende har 5 års forudgående beskæftigelse som tandplejer. Såfremt denne forudsætning ikke er opfyldt, aflønnes pågældende i det første år af ansættelsen med 90 pct. af den i § 4 nævnte løn.

Stk. 3. Oprykning til næste basisløntrin sker ét år efter overgangen, jf. § 4.

§ 4. Basisløn

De ansatte aflønnes på trin 1-7 i nedenstående basislønforløb i forhold til anciennitet, jf. § 11.

Basisløntrin	Basisløn kr. årligt
1	200.600
2	207.300
3	213.100
4	220.700
5	227.300
6	234.000
7	241.100

Alle trin er et-årige.

Samtlige beløb er angivet som grundbeløb pr. 1. oktober 1997, eksklusive pensionsbidrag.

§ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn¹

Der kan mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af undervisningsassistenter. De ved aftalens indgåelse aftalte tillæg fremgår af bilag A.

¹ Der henvises til bilag B om lokalt aftalte tillæg.

Stk. 2. Der kan mellem Undervisningsministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II eller den forhandlingsberettigede organisation, der fra Statstjenestemændenes Centralorganisation II har fået delegeret aftaleretten, indgås aftale om kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af undervisningsassistenter.

Stk. 3. Der kan 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. Kvalifikationstillæg er som hovedregel varige.

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

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.²

Centrale aftaler forhandles og indgås mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Stk. 2. Decentrale og lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlingerne på den enkelte arbejdsplads indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

§ 7.

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i

² Der henvises til bilag C.

øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

§ 8. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med de herom i den enkelte aftale fastsatte regler. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

Stk. 2. Funktionstillæg bortfalder, når den funktion, tillægget knytter sig til, bortfalder.

§ 9. Overgangsordning vedrørende løn for allerede ansatte

Undervisningsassistenterne indplaceres i basislønssystemet på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønssystem efter § 5, stk. 1 og 2, men inkl. klassificeringstillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i den pågældende basislønskala inkl. tillæg i henhold til bilag A.

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. 2. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i den pågældende basislønskala, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 5, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget er pensionsgivende.

Stk. 3. En undervisningsassistent, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønssystem med indplacering efter stk. 1, vil ved genindtræden i stillingen blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil kan lægges yderligere anciennitet for relevant beskæftigelse i den mellemliggende periode, jf. § 11, stk. 2-3.

Stk. 4. En undervisningsassistent, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønssystem, vil ved genindtræden i en stilling, der er omfattet af nærværende aftale, blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin ét år

efter genansættelsen, jf. § 4. Hertil kan lægges yderligere anciennitet for relevant beskæftigelse i den mellemliggende periode.

Stk. 5. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 10. Lønregulering

Basislønnen, funktionstillæg og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3, og eventuelle tillæg efter § 9, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 11. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres undervisningsassistenten på 1. trin i det basislønforløb, der gælder for vedkommende.

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten ved nyansættelse. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

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.

Hvis en undervisningsassistent har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 4. Endvidere medregnes som lønanciennitet perioder, hvori en undervisningsassistent efter tandplejereksamen har været indkaldt til aftjening af værnepligt.

§ 12. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg i henhold til § 5 samt eventuelle tillæg efter § 9, stk. 2.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Pensionsbidraget indbetales til den i PFA Pension etablerede pensionsordning for tandplejere.

Stk. 4. For ansatte indbetales et pensionsbidrag på 15,0 pct. af de i stk. 1 og 2 nævnte løndelev opregnet med 100/95. Heraf udgør den ansattes andel 1/3.

Stk. 5. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af Finansministeriet.

Stk. 6. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 7. I perioden indtil de ansatte overgår til nyt lønsystem, jf. § 3B, udgør den pågældendes eget pensionsbidrag 5,0 pct. af 100/95,0 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Skolens bidrag udgør 10,0 pct. af de samme løndelev. Pensionsbidrag i alt: 15,0 pct.

§ 13. Normal arbejdstid

Arbejdstiden er 1924 timer årlig.

Stk. 2. Arbejdstiden i den enkelte uge kan højst skemalægges med 25,9 instruktions-timer pr. uge.

Stk. 3. Der kan herudover pålægges undervisningsassistenter – ud over at tilrettelægge, forberede og gennemføre instruktion – at varetage en række opgaver uden direkte forbindelse med instruktionsarbejdet, herunder evaluering, bistand ved gennemførelse af eksamen, medvirken ved administrative funktioner og fagkoordinering med lærere ved andre fagområder, gensidig faglig/pædagogisk vejledning, planlægning af projekter, patientbehandling, efteruddannelse, videreuddannelse og fremstilling af undervisningsmateriale mv.

Stk. 4. Før der sker ansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid,

der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

§ 14. Overarbejde

Såfremt overarbejde af nødvendige årsager beordres, skal det enten kompenseres ved afspadsering (fritimer) på undervisningsfri dage eller ved betaling. Godtgøres overarbejdet med fritid, skal godtgørelsen være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct., afrundet opad til hele timer. Afspadsering skal være afviklet inden udløbet af det efterfølgende skoleår.

Stk. 2. Godtgøres overarbejdet med betaling, udgør godtgørelsen pr. times overarbejde årslønnen divideret med 1924 med tillæg på 50 pct.

Stk. 3. Ved beregningen af antallet af overtimer regnes hver ugentlig instruktions-time ud over 25,9 som 1 time og 25 minutter.

§ 15. Konvertering af ikke-afviklet overarbejde til omsorgsdage

Hvis overarbejde ikke har kunnet afvikles inden for den i § 13 anførte frist, kan de ansatte i stedet for overarbejdsbetaling vælge at få den ikke afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale af 26. juni 1995 om barsel, adoption og omsorgsdage.

Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 3. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med overarbejde.

Stk. 4. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af overarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Maksimum kan dog ikke fastsættes lavere end et timetal svarende til i alt 10 omsorgsdage.

§ 16. Udgiftsdækkende ydelser

Der ydes befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2. Undervisningsassistenter ydes fri kittel eller buksedragt.

§ 17. Ikrafttræden mv.

Organisationsaftalen gælder fra den 1. april 1999 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med et varsel på 3 måneder til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2002.

København, den 15. februar 2001

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

Bilag A**Protokollat til organisationsaftale for undervisningsassistenter ansat ved SKT om tillæg mv. der i henhold til § 5, stk. 1, forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II**

Tillæg er angivet i årlige grundbeløb pr. 1. oktober 1997. Tillæg er pensionsgivende i det omfang det er angivet.

- Til basisløntrin 1 til 4 ydes et tillæg på 7.200 kr. årligt og til basisløntrin 5-7 ydes et tillæg på 11.800 kr. årligt. Tillæggene er pensionsgivende
- Til den undervisningsassistent ved SKT, der varetager opgaver vedrørende overordnet studieplanlægning mv., ydes et tillæg på 5.000 kr. (1. oktober 1997-niveau). Tillægget betales fuldt ud til deltidsansatte, såfremt opgaverne udføres fuldt ud. Tillægget er ikke pensionsgivende

København, den 15. februar 2001

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Mogens Esmarch

Lokalt aftalte tillæg

Lokale tillæg

Med lokale tillæg får skolerne mulighed for at bruge lønnen til at understøtte skolens mål. Det er derfor vigtigt, at lønpolitikken bliver en del af skolens personalepolitik, der skal sikre medarbejderne gode arbejdsvilkår, herunder at der løbende sker en udvikling af personalets kvalifikationer i overensstemmelse med udviklingen i skolens mål.

Det er således vigtigt, at tillægsformen, kriterierne for tillæg samt tillæggenes størrelse og varighed er tæt knyttet til skolens mål, så de løbende kan tilpasses udviklingen i skolens mål.

Da skolernes kerneydelse er undervisning og omfatter samtlige læreropgaver, der skal til for at gennemføre skolens uddannelser, er det endvidere vigtigt, at funktions- og kvalifikationstillæg samt resultatløns aftales ud fra overvejelser over hvilke pædagogiske tiltag, der ønskes fremmet, samt hvilke opgaver, der ønskes løftet.

Funktionstillæg

I forbindelse med et bestemt mål kan det være hensigtsmæssigt at lade en eller flere undervisningsassistenter udføre en bestemt funktion og i tilknytning hertil aftale, at der gives tillæg for funktionen.

For eksempel:

- ?? skolen har et stort indtag af fremmedsprogede elever, og der skal gøres en ekstra indsats for at få dem integreret, hvorfor det aftales, at der gives et funktionstillæg til undervisningsassistenter, der løfter denne opgave.
- ?? skolen ønsker at styrke udviklingsarbejdet på skolen, hvorfor der aftales et tillæg til undervisningsassistenter, der påtager sig at koordinere udviklingsarbejdet/tage initiativ til udviklingsopgaver
- ?? skolen ønsker at lade undervisningen på en bestemt uddannelse/fag overgå til lærerteams, hvorfor der aftales tillæg til den undervisningsassistent, der har opgaven som teamkoordinator
- ?? skolen mangler undervisningsassistenter til at undervise i et bestemt fag, hvorfor der aftales tillæg til undervisningsassistenter, der påtager sig en ekstraordinær undervisningsindsats med henblik på at afhjælpe problemet.

Kvalifikationstillæg

Den løbende udvikling i skolens mål gør, at det er nødvendigt at sikre, at undervisningsassistenternes faglige og personlige kvalifikationer hele tiden vedligeholdes og udbygges gennem efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling i bredere forstand. I forbindelse med et bestemt mål, som kræver særlige kvalifikationer, kan det være hensigtsmæssigt at aftale kvalifikationstillæg for at sikre, at målet nås.

For eksempel:

- ?? skolen beslutter at gennemføre en ny uddannelse, som på enkelte områder kræver andre kvalifikationer end de, lærerkollegiet er i besiddelse af. Der aftales derfor et kvalifikationstillæg til den/de undervisningsassistenter, der efter aftale tilegner sig de krævede kvalifikationer.
- ?? skolen ønsker at styrke forholdet til det erhvervsliv, som der uddannes til, hvorfor det aftales, at der kan gives kvalifikationstillæg til undervisningsassistenter, der efter aftale under orlov fra skolen, har tilegnet sig relevant erhvervserfaring.
- ?? skolen gennemfører en uddannelse, som kræver kvalifikationer, der er stor efterspørgsel på, hvorfor der aftales kvalifikationstillæg med henblik på enten at fastholde eller rekruttere undervisningsassistenter til uddannelsen.

Resultatløn

Med henblik på gennemførelse af konkrete opgaver kan det være hensigtsmæssigt at aftale tillæg baseret på opnåelse af på forhånd aftalte resultater.

For eksempel:

- ?? skolen (og undervisningsudvalget) ønsker en revision af en bestemt uddannelse, hvorfor det aftales, at der kan udbetales tillæg til en undervisningsassistent, hvis der inden en fastsat dato foreligger en ny uddannelsesplan.
- ?? skolen ønsker at styrke aktiviteten i henhold til lov om åben uddannelse (behov for efter- og videreuddannelse i lokalområdet), hvorfor der aftales et tillæg til en undervisningsassistent, hvis der inden for et fast tidsrum foreligger en plan for aktiviteten.
- ?? frafaldet på en bestemt uddannelse er for stort, hvorfor der aftales et tillæg til uddannelsens undervisningsassistenter, hvis der udarbejdes en plan for, hvordan frafaldet nedbringes, og det inden en fastsat dato er lykkedes at nedbringe frafaldet.

Beskrivelse af forhandlingssystemet

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

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

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og generelle funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag A, indgås mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II eller den organisation, der har fået delegeret aftaleretten.

2. Decentralt og lokalt niveau

A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* indgås mellem Undervisningsministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO II) eller skolen efter bemyndigelse fra Undervisningsministeriet og den(de) forhandlingsberettigede organisation(er), der fra CO II har fået delegeret aftaleretten eller efter yderligere delegering fra organisationen(erne) den stedlige tillidsrepræsentant.

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

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

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

II. Rammerne for de lokale forhandlinger

Det forudsættes, at der på den enkelte skole 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 forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den enkelte skoles ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interessetvister

A. Retstvister

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

B. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Undervisningsministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, eller de forhandlingsberettigede organisationer, der fra Statstjenestemændenes Centralorganisation II har fået delegeret forhandlingsretten. 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 centralorganisationen. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

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

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, kan opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger eller efter den enkelte aftales bestemmelser om opsigelse. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået decentralt eller lokalt kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

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

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

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

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.

Cirkulære af 15. februar 2001

Perst. nr. 013-01

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Personalestyrelsen, Lønpolitisk kontor

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

J.nr. 99-50/60111-71

PKAT

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

k:\pil\aftaler\sktundervisningsassistenter2.doc