



Cirkulære om

Nyt lønsystem og arbejdstid for visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser

2003

Cirkulære af 26. august 2003

Perst. nr. 068-03

PKAT nr.

J.nr. 01-333/21-6

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

1. Generelle bemærkninger.....	3
2. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser	3
Til § 3, stk. 2.....	3
Til § 4 om tillæg.....	5
Til § 7 om pension	5
Til § 8 om arbejdstid	6
Til § 11 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.....	6
Til § 13 om opsigelse af lokale aftaler	7
Til § 14 om overgangsordning for allerede ansatte.....	8
3. Ikrafttræden m.v.....	8

Aftale

§ 1.	9
§ 2. Løn.....	10
§ 3. Basisløn.....	10
§ 4. Tillæg.....	11
§ 5. Lønregulering	12
§ 6. Lønanciennitet.....	12
§ 7. Pension	12
§ 8. Arbejdstid.....	13
§ 9. Merarbejde	13
§ 10. Konstitution.....	14
§ 11. Forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.....	14
§ 12. Uenighed	15
§ 13. Opsigelse af lokale aftaler.....	15
§ 14. Overgangsordning for allerede ansatte.....	15
§ 15. Ikrafttræden m.v.	16

Cirkulære om nyt lønsystem og arbejdstid for visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser

1. Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2003 og erstatter en række bestemmelser i klassificeringsaftaler m.fl. for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved centre for videregående uddannelse, de sociale højskoler, jordemoderskoler og Danmarks Sygeplejerskehøjskole, omfattet af Statstjenestemændenes Centralorganisation IIs aftaleret.

Aftalen indebærer, at de ansatte med virkning fra den 1. januar 2003 overgår til et nyt lønsystem. Fra samme tidspunkt er de ansatte ikke omfattet af lokallønsordningen.

2. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser

Til § 3, stk. 2

Det er en forudsætning for indplacering i basislønforløb 1-8, at den ansatte er kandidat i sygepleje (cand.cur.), jf. bekendtgørelse nr. 786 af 29. august 1994 om kandidatuddannelse i sygepleje, eller har gennemført den sociale kandidatuddannelse ved Aalborg Universitet (cand.scient.soc.), jf. bekendtgørelse nr. 62 af 24. januar 1992, bekendtgørelse nr. 48 af 31. januar 1996 og bekendtgørelse nr. 214 af 3. april 1998 om den sociale kandidatuddannelse.

Til § 4 om tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

- a) Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.
- b) Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, jf. stk. 2 og 3. Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den ansattes særlige funktioner eller særlige kvalifikationer. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg. Tillæg kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg. Der kan f.eks. lokalt aftales kvalifikationstillæg for relevante videreuddannelsesforløb og overbygningssuddannelser til grunduddannelserne.
- c) Resultatløn, jf. stk. 5.

Til § 7 om pension

Efter § 7, stk. 1, indplaceres ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder i pensionsmæssig henseende i det lønrammeforløb, der var gældende forud for overgangen til det nye lønsystem. Som led i implementeringen af det nye lønsystem bør de lokale parter på grundlag af gældende klassificeringsaftaler udarbejde en oversigt over den hidtidige klassificering af de stillinger, der omfattes af det nye lønsystem. Personlige klassificeringer markeres med *).

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

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

Kompetencen til - som et supplement til tjenestemandspensionsordningen - at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg i det nye lønsystem er delegeret til de lokale aftalparter. Pensionsbidrag kan kun aftales for så vidt angår varige og midlertidige tillæg, og der kan ikke aftales pensionsbidrag af udlignings-tillæg efter aftalens § 14, stk. 2.

Til § 8 om arbejdstid

Ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal det sikres, at den ansatte får den fornødne tid til at udføre arbejdet i, herunder tid til faglig, pædagogisk og personlig udvikling. For adjunkter samt ansatte omfattet af overgangsordningen i § 14, som ønsker at indstille sig til lektorbedømmelse, indebærer dette at have arbejdsmæssig mulighed for at kvalificere sig til lektorbedømmelsen.

Det forudsættes, at arbejdet fordeles jævnt over året, og at den ansatte til stadighed er orienteret om, hvilke arbejdsopgaver der skal varetages.

Ved tildeling af tid til undervisning tages hensyn til faget, læreren skal undervise i, undervisningsformen, lærerens erfaring, lærerens alder og de studerendes forudsætninger m.v.

Til § 11 om forhandlinger og indgåelse af aftaler m.v.

Et væsentligt element i det nye og lokalt 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. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinier:

Finansministeriet bemyndiger herved Undervisningsministeriet til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at Undervisningsministeriet videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang, med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution m.v., kan indgås af den lokale ledelse.

Statstjenestemændenes Centralorganisation II og de tilsluttede organisationer delegerer i videst muligt omfang kompetencen med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen på vedkommende institution, indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftaleregtens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted, og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra Undervisningsministeriet henholdsvis organisationen.

Til § 13 om opsigelse af lokale aftaler

Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

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.

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

Til § 14 om overgangsordning for allerede ansatte

Til § 14, stk. 1, nr. 1

Bestemmelsen i § 14, stk. 1, nr. 1, finder tilsvarende anvendelse for tjenestemandslignende ansatte afdelingslærere, der er tillagt tjenestemandspensionsrettigheder, og som overgår fra Danmarks Sygeplejerskehøjskole til et center for videregående uddannelse.

Til § 14, stk. 1, nr. 2 og 3, og stk. 2

Det bemærkes, at tillæg, der ydes til lektorer efter § 2 i aftale af 21. december 1999 om ansættelsesvilkår for lærere med tjenstemandsansættelse ved de sociale højskoler, videreføres uændrede.

Til § 14, stk. 2

I forbindelse med stillingsskift inden for aftalens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillæg efter stk. 2 videreføres ikke.

Overgang efter positiv lektorbedømmelse til ansættelse som lektor ved samme institution betragtes ikke som stillingsskift.

3. Ikrafttræden m.v.

Cirkulæret har virkning fra den 1. januar 2003.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 26. august 2003

P.M.V.

E.B.

Ulrik Søborg Pedersen

Aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser

I medfør af tjenestemandslovens § 45, stk. 1, og hovedaftalen af 1969 § 2, stk. 2, aftales følgende:

§ 1. Aftalen omfatter visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved centre for videregående uddannelse, de sociale højskoler, jordemoderskoler og Danmarks Sygeplejerskehøjskole. Bestemmelserne erstatter bestemmelserne om løn, tillæg, lønregulering, lønanciennitet, pensionsbidrag, arbejdstid m.v. i de hidtidige klassificeringsaftaler m.fl.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg og kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 4.

§ 3. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønsforløb i forhold til uddannelse, jf. stk. 2, og eventuel anciennitet, jf. § 6. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

Basislønstrin	<u>1. januar 2003</u>	<u>1. april 2003</u>
1	189.970 kr.	189.970 kr.
2	196.966 kr.	196.966 kr.
3	211.155 kr.	213.867 kr.
4	225.342 kr.	230.495 kr.

5	237.072 kr.	245.660 kr.
6	248.801 kr.	248.801 kr.
7	252.644 kr.	252.644 kr.
8	259.268 kr.	259.268 kr.

Basisløntrinnene er 1-årige.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i basislønforløb 1-7, dog indplaceres ansatte med kandidatuddannelse i sygepleje henholdsvis med den sociale kandidatuddannelse i basislønforløb 1-8.

§ 4. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 3. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 4. Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

Stk. 5. Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

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 kvalitative mål er opnået.

§ 5. Lønregulering

Basisløn efter § 3 og funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle tillæg efter § 14, stk. 1-3, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 3, medmindre andet aftales.

§ 6. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønforløbets 1. trin, jf. § 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde.

Stk. 3. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

§ 7. Pension

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

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

Stk. 3. Hvis der aftales varige tillæg/tillægsforhøjelser for funktioner eller kvalifikationer, der i det hidtidige lønsystem ville have haft form af en oprykning til hø-

jere lønramme, indgår parterne samtidig aftale om, at den ansatte i pensionsmæssig henseende indplaceres i den højere lønramme.

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

Stk. 5. Medmindre stk. 3 finder anvendelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. af:

- 1) centralt aftalte tillæg efter § 4, stk. 1, i det omfang det fremgår af aftalen,
- 2) varige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3,
- 3) personlige tillæg efter § 14, stk. 1, i det omfang der er indbetalt pensionsbidrag af hidtidige tillæg, og
- 4) midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, der er aftalt efter denne aftales ikrafttrædelse.

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

Stk. 6. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag til PKA/Aktiva Pension A/S.

§ 8. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende gennemsnitligt til 37 timer ugentlig.

§ 9. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for pålagt tjenstligt merarbejde, som har været af større omfang.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden fastsætter omfanget af merarbejdet på grundlag af en skriftlig indberetning.

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med tillæg af 50 pct. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det efterfølgende år. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, d.v.s. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 4. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 2, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn med tillæg af 50 pct.

§ 10. Konstitution

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om betaling m.v. under midlertidig tjeneste i højere stilling.

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

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

Stk. 2. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil. Ved forhandlinger på den enkelte institution indgås aftaler mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

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

Stk. 4. 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 øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

§ 12. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftaleparterne. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem aftaleparterne, kan sagen ikke videreføres.

Stk. 4. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 13. Opsigelse af lokale aftaler

Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

§ 14. Overgangsordning for allerede ansatte

Samtlige ansatte overgår med virkning fra den 1. januar 2003 til det nye lønsystem og indplaceres således:

- 1) Ansatte, der er omfattet af gammelt lønsystem, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af den hidtidige skalaløn. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg, eksklusiv eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.
- 2) Ansatte, der er omfattet af nyt lønsystem, indplaceres på det hidtidige anciennitetstrin i basislønforløbet og med samme oprykningssdato. Eventuelt udligningstillæg videreføres. Andre varige tillæg, eksklusiv eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres

som personlige tillæg for den resterende periode. De ansatte er ikke omfattet af stk. 2 og 3.

Stk. 2. Hvis den samlede løn ved indplacering på sluttrin i basislønforløbet, inklusiv eventuelle videreførte tillæg efter stk. 1 samt eventuelt adjunkt- eller lektortillæg, er lavere end den hidtidige, samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen. Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift.

Stk. 3. Ansatte, der ved overgang til det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

Stk. 4. En ansat, som fratræder efter at være overgået til det nye lønsystem med indplacering efter stk. 1, vil ved genansættelse efter denne aftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, 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.

§ 15. Ikrafttræden m.v.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2003. Fra samme tidspunkt er de ansatte ikke omfattet af aftalen om lokalløn.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 19. maj 1999 om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte socialrådgivere m.fl. på de sociale højskoler/Ålborg Universitet, for så vidt angår lærere, herunder adjunkter og lektorer, ved de sociale højskoler.

Stk. 3. Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 26. august 2003

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Ulrik Søborg Pedersen