



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om overenskomst for

**Lærere ved ergoterapeut-
og fysioterapeutskolerne mv.**

1997

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger.....	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	1
Bemærkninger til protokollat om nyt lønsystem	3

OVERENSKOMST

§ 1. Overenskomstens område	7
§ 2. Løn.....	7
§ 3. Lønanciennitet	7
§ 4. Pension	8
§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling.....	9
§ 6. Arbejdstid.....	9
§ 7.	9
§ 8.	9
§ 9. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage	10
§ 10. Generelle ansættelsesvilkår	10
§ 11. Opsigelse af overenskomsten.....	11

PROTOKOLLAT OM NYT LØNSYSTEM

§ 1. Løn.....	13
§ 2. Basisløn	13
§ 3. Tillæg.....	14
§ 4. Lønregulering.....	14
§ 5. Lønanciennitet	15
§ 6. Pension	15
§ 7. Supplerende flyttegodtgørelse	16
§ 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.....	16
§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte	16
§ 10.	17

INDHOLD

Side

BILAG TIL PROTOKOLLAT OM NYT LØNSYSTEM

Bilag A. Protokollat om tillæg mv., der forhandles og aftales centralt	19
Bilag B. Oversigt over tillæg mv., der forhandles decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation	20
Bilag C. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	21
Bilag D. Forhandlingssystemet	23

CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR LÆRERE VED ERGOTERAPEUT- OG FYSIOTERAPEUTSKOLERNE MV.

Generelle bemærkninger

Finansministeriet, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter har den 4. marts 1999 indgået medfølgende overenskomst for lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne samt ved videreuddannelsen for ergo- og fysioterapeuter. Overenskomsten træder i stedet for overenskomst af 4. juli 1996 for lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne.

Overenskomsten har virkning fra 1. april 1997.

For så vidt angår de generelle ansættelsesvilkår finder de bestemmelser i afsnit I, som overenskomsten henviser til i fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII-fællesoverenskomst), tilsvarende anvendelse for denne overenskomst.

De ansatte er omfattet af hovedaftaler af 5. april 1972 mellem Finansministeriet og henholdsvis Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter. De ansatte er således ikke omfattet af hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter er parter i sager om fortolkning af overenskomsten, herunder sager om fortolkning af § 10 om generelle ansættelsesvilkår.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1. Ansættelse

Pligten til at udstede ansættelsesbrev bl.a. med angivelse af tjenestested følger af Finansministeriets cirkulære nr. 119 af 28. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstager om vilkårene for ansættelse (APD. nr. 42/93).

Til § 7. Arbejdstid

Arbejdstilrettelæggelsen på den enkelte skole forudsættes som hidtil at finde sted efter lokal drøftelse.

Skriftlig og mundtlig censur ved anden ergoterapeut- eller fysioterapeutskole indgår i lærerens arbejdsopgaver; men skriftlig censur ved anden skole betales særskilt efter reglerne i Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse af censorvirksomhed.

Til § 7, stk. 2

Det nævnte uregulerede tillæg ydes uanset, om der også udløses overarbejdsgodtgørelse.

Det er ved fastsættelse af grænsen på de 564 undervisningstimer forudsat, at læreren er fuldtidsbeskæftiget og underviser hele året.

Overenskomstens parter er enige om, at der lokalt kan indgås aftale om en forholdsmæssig nedsættelse af grænsen på de 564 timer, for eksempel for deltidsansatte lærere eller lærere, der i længere perioder udtages til andet end undervisning.

Til § 9. Omsorgsdage

Som led i overenskomstforhandlingerne i 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der bliver forældre efter den nye aftales ikrafttræden.

I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført overarbejde.

Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om overarbejde eller konverteres til omsorgsdage.

Der kan fastsættes et maksimum for antallet af afspadseringstimer, der kan omdannes til omsorgsdage. Maksimum fastsættes af ansættelsesmyndigheden, dog således at de ansatte som minimum skal have mulighed for at opspare 10 omsorgsdage.

Til § 10. Generelle ansættelsesvilkår

Med virkning fra den 1. juli 1999 er lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne, der ikke er overgået til det nye lønsystem, kun omfattet af lokallønsordningen for så vidt angår ydelse af engangsvederlag.

Dvs. at fra denne dato kan der kun ydes lokallønstillæg i form af engangsvederlag til disse medarbejdere. 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.

Bemærkninger til protokollat om nyt lønsystem

Generelle bemærkninger

Finansministeriet, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter har indgået vedlagte protokollat af 4. marts 1999.

Bestemmelserne i protokollatet erstatter §§ 2, 3 og 4 i overenskomsten for lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne mv. i forbindelse med implementering af et nyt lønsystem. Bestemmelserne gælder for lærere, der ansættes pr. 1. juli 1999 eller senere, samt lærere, der vælger at overgå til det nye lønsystem efter den 1. juli 1999. Øvrige lærere omfattes fortsat af de hidtidige regler i overenskomsten.

Pr. 1. juli 1999 er overenskomstansatte lærere, der ikke er overgået til det nye lønsystem, kun omfattet af lokallønsordningen for så vidt angår engangsvederlag.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 3. 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 den forhandlingsberettigede organisation/Statstjenestemændenes Centralorganisation II efter bemyndigelse.

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

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 3, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye tillæg eller ændringer af bestående tillæg skal forelægges Finansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.

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

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

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

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

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

** Resultatløn, stk. 6*

Resultatløn skal som alle andre lønelementer afholdes inden for institutionens budget eller lønsumsbevilling, som måtte være fastsat.

I de tilfælde, hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

Til § 5. Lønanciennitet

Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten ved ansættelsen. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaring og kvalifikationer mv., set i relation til stillingen giver grundlag herfor, fx tidligere beskæftigelse som instruktionsterapeut og anden tilsvarende undervisningsvirksomhed.

Til § 6. Pension

Aftaler om at gøre tillæg efter § 3, stk. 1, pensionsgivende kan kun indgås mellem de parter, der har aftalt det pågældende tillæg.

Tillæg efter § 3, stk. 2, aftales pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Der skal som hidtil ved ydelse af pensionsgivende tillæg foretages en opregning med 100/95. Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Til § 8. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i det nye og decentrale orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes det, at Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der henvises til bilag D om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedr. rets- og interessetvister.

Til § 9. Overgangsordning for allerede ansatte

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

I forbindelse med stillingsskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling. Udligningstillægget efter stk. 4 videreføres ikke. Hvis stillingsskiftet skyldes en ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

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

Finansministeriet

Den 4. marts 1999

P.M.V.

E.B.

Klaus Matthiesen

OVERENSKOMST FOR LÆRERE VED ERGOTERAPEUT- OG FYSIOTERAPEUTSKOLERNE MV.

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter ergoterapeuter og fysioterapeuter, der er ansat som lærere på de under staten hørende skoler for ergoterapeuter og fysioterapeuter samt ved videreuddannelsen for ergo- og fysioterapeuter.

§ 2. Løn

Fuldt beskæftigede lærere aflønnes efter et skalatrinsforløb, der består af skalatrinnene 28, 30, 32, 34, 36, 38, 41 og 42.

Stk. 2. Fuldt beskæftigede lærere ved videreuddannelsen for ergoterapeuter og fysioterapeuter aflønnes i lønramme 29, der består af skalatrinnene 38, 40 og 42.

Stk. 3. Lønnen beregnes som 100/95 af de pensionsgivende lønbestanddele af lønnen på de enkelte skalatrin jf. § 4. Oprykning til nyt løntrin sker efter 2 års beskæftigelse på hvert skalatrin.

Stk. 4. For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

§ 3. Lønanciennitet

Ved fastsættelse af lønanciennitet for lærere, der ansættes i henhold til overenskomsten, medregnes tidligere beskæftigelse som månedslønnet underviser ved de i § 1 nævnte skoler.

Stk. 2. Tidligere beskæftigelse som instruktionsterapeut og anden tilsvarende relevant undervisningsvirksomhed - ekskl. anciennitet for tvungen militærtjeneste, jf. stk. 3 - medregnes i ancienniteten med maksimalt 8 år under forudsætning af, at beskæftigelsen har fundet sted inden for de sidste 10 år forud for ansættelsen som lærer, og under forudsætning af, at beskæftigelsen har været over halv tid.

Stk. 3. Endvidere medregnes som lønanciennitet perioder, hvori en lærer har været indkaldt til aftjening af værnepligt, for så vidt indkaldelsen har fundet sted efter 1. april 1975, samt deltagelse i 10-måneders videreuddannel-seskurset i Århus.

Stk. 4. Endelig kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til stk. 1, 2 og 3. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaring og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

§ 4. Pension

Som bidrag til den ansattes pensionering betaler skolen 10 pct. af 100/95 af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin. Endvidere tilbageholder styrelsen som eget pensionsbidrag i den ansattes løn et beløb på 5 pct. af de samme lønde. Pensionsbidrag i alt 15 pct.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter (PKA).

Stk. 3. Vedtægter/regulativer for pensionsordningen og fremtidige ændringer heri skal godkendes af Finansministeriet.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

90 pct. af pensionsbidraget skal anvendes til løbende, livsvarige ydelser. Som overgangsordning kan der aftales undtagelser i tilfælde, hvor løbende, livsvarige ydelser er sikret på længere sigt.

Stk. 4. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af Finansministeriet.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Stk. 6. For lærere, der ved ansættelsen er fyldt 60 år, og som - jf. § 3, stk. 2, i pensionskassevedtægten - ikke ønsker optagelse i pensionskassen, ydes der ikke tilskud til og foretages ikke fradrag i lønnen som i stk. 1 anført.

§ 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Under midlertidig tjeneste i højere stilling oppebærer lærere vederlag efter de for tjenestemænd herom gældende regler.

§ 6. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør 1680 arbejdstimer ekskl. ferie og fridage, hvilket svarer til gennemsnitligt 37 timer om ugen.

§ 7.

Undervisningstimer og mundtlig eksamen indregnes inkl. forberedelse med et antal minutter, der fastsættes lokalt efter drøftelse mellem skolens ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Hvis læreren pålægges mere end 564 timers undervisning og mundtlig eksamen, ydes der et ureguleret tillæg på 70 kr. for hver time ud over de 564.

§ 8.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2. Beordret og kontrollabelt overarbejde ud over den for fuldtidsansatte fastsatte arbejdstid på 1680 arbejdstimer årligt godtgøres efter drøftelse mellem skolens ledelse og den pågældende lærer med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med et tillæg på 50 pct. eller med overarbejdsbetaling

beregnet som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget med et tillæg på 50 pct.

§ 9. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afvikles inden for en lokalt fastsat frist, kan den ansatte i stedet 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. Omsorgsdage- ne/- 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 overarbejds- /merarbejdsbetaling.

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.

§ 10. Generelle ansættelsesvilkår

For så vidt angår overenskomstens dækningsområde, lønsystemet, løn, lønudbetaling, lønberegning mv., lokal- og chefløn, effektivisering og udvikling, konvertering af faste ydelser til faste tillæg, arbejdsbestemte tillæg, ferie, sygdom, barsel, adoption og omsorgsdage, job på særlige vilkår, tjenestefrihed, barns 1. sygedag, militærtjeneste mv., efterindtægt, opsigelse, afskedigelsesprocedure, frivillige fratrædelsesordninger, seniorordninger for gradvis tilbagetrækning, omstilling og efteruddannelse, videre- og efteruddannelse, dækning af udgifter, flyttegodtgørelse, telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner, arbejdstøj, tillidsrepræsentantregler samt lokal uover- ensstemmelse finder reglerne i fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II tilsvarende anvendelse.

§ 11. Opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra 1. april 1997 og kan af enhver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 1999.

Stk. 2. Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af lærere på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler om tjenestemandslønninger.

København, den 4. marts 1999

Ergoterapeutforeningen

Tina Voltelen / Lisbeth Christensen

Danske Fysioterapeuter

Inger Brøndsted / Henrik Cramer

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Klaus Matthiesen

PROTOKOLLAT OM NYT LØNSYSTEM FOR LÆRERE VED ERGOTERAPEUT- OG FYSIOTERAPEUTSKOLERNE MV.

Med virkning fra den 1. juli 1999 foretages følgende ændringer i overenskomsten:

Nuværende § 2 (løn):

§ 1. Løn

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

§ 2. Basisløn

Lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne indplaceres i nedenstående basislønforløb og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 5.

Basislønforløb:

Basisløntrin	Nettoløn (niveau 1/10-1997)
1	217.038
2	231.769
3	236.679
4	241.590
5	247.590

Basisløntrin 1-5 er alle 1-årige.

Stk. 2. Basislønnen til lærere ved videreuddannelsen for ergoterapeuter og fysioterapeuter udgør 260.249 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1997).

§ 3. Tillæg¹

Der kan mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg

¹ Der henvises til bilag C om kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper².

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

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

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

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

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

§ 4. Lønregulering

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

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

Nuværende § 3 (lønanciennitet) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 5. Lønanciennitet

² Der henvises til bilag A.

Ved ansættelsen indplaceres læreren på basislønskalaens 1. trin.

Ved fastsættelse af lønanciennitet for lærere, der ansættes i henhold til protokollat om nyt lønsystem, medregnes tidligere beskæftigelse som månedslønnet underviser ved de i overenskomstens § 1 nævnte skoler.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan ved ansættelsen forhøje lønancienniteten.

Nuværende § 4 (pension) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

§ 6. Pension

Ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag udgør 10 pct. og den ansattes pensionsbidrag 5 pct. af:

- basislønnen
- centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag A
- funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende
- varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter (PKA). Vedtægter og regulativer for pensionsordningen samt ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 3. Efter anvisning af pensionsordningen og med Finansministeriets forudgående godkendelse kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 2.

§ 7. Supplerende flyttegodtgørelse

Supplerende flyttegodtgørelse udbetales i forhold til den ansattes lønmæssige indplacering efter satserne for tjenestemænd i nedenstående lønrammer:

Basisløntrin	Lønramme
1	1-16
2-4	17-24
5	25-34

§ 8. 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 D.

§ 9. Overgangsordning for allerede ansatte

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

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

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område.

Stk. 3. Lærere, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 3, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 3, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen

måtte blive aftalt efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle videreførte varige tillæg efter § 3, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget.

Tillægget bortfalder i forbindelse med *stillingsskift*. Hvis stillingsskiftet 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 blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningssdato. 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 lærerstillingen 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 1 år efter genansættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

§ 10.

Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem ved ikrafttrædelsesdatoen eller pr. 1. januar 2000 og følgende år.

Stk. 2. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 3. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

København, den 4. marts 1999

Ergoterapeutforeningen

Tina Voltelen / Lisbeth Christensen

Danske Fysioterapeuter

Inger Brøndsted / Henrik Cramer

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Klaus Matthiesen

Bilag A

Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 3, stk. 1, forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og CO II.

Der er p.t. ikke centralt aftalte tillæg til lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne.

Bilag B**Oversigt over tillæg mv., der i henhold til § 3, stk. 2, forhandles decentralt mellem pågældende ministerium og den forhandlingsberettigede organisation**

Der er p.t. ikke decentralt aftalte tillæg til lærere ved ergoterapeut- og fysioterapeutskolerne.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevise kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, 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.

Forhandlingssystemet

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

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

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. bilag A, indgås mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/Statstjenestemændenes Centralorganisation II 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.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

- * den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- * sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- * indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

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

B. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, 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 de forhandlingsberettigede organisationer/CO II, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og de respektive organisationer eller disses repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

D. *Tillæg*, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansat-

te, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

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

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Cirkulære af 4. marts 1999

Fmst. nr. 012-99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 11. kontor

Adresse:
Christiansborg Slotsplads 1
DK-1218 København K
Telefon 33 92 33 33
Telefax 33 32 80 30

J.nr. 98-50/60111-23

PKAT

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