



Cirkulære om aftale om

**Nyt lønsystem for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)**

**2005**

Cirkulære af 8. november 2007

PKAT nr. 201 og 211

J.nr. 04-333/51-29

Perst. nr. 087-07

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	3
Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser .....	5
Bemærkninger til aftalens bilag 4 .....	8
Ikrafttræden mv. ....	9

### Aftale

§ 1. Dækningsområde .....	11
§ 2. Løn .....	12
§ 3. Basisløn .....	12
§ 4. Tillæg .....	13
§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	14
§ 6. Lønregulering .....	14
§ 7. Lønanciennitet .....	14
§ 8. Pension .....	15
§ 9. Valgfrihed mellem pension og løn .....	16
§ 10. Flyttegodtgørelse .....	16
§ 11. Forsøg med fravigelse af aftalens bestemmelser .....	16
§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte .....	17
§ 13. Ikrafttræden mv. ....	18

Bilag 1. Oversigt over tillæg og særbestemmelser (nyt og gammelt lønsystem) .....	19
--	----

Bilag 2. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (nyt lønsystem) .....	27
--	----

Bilag 3. Forhandlingssystemet .....	31
-------------------------------------	----

Bilag 4. Aftale om pensionsforhold .....	37
--	----

# **Cirkulære om aftale om nyt lønsystem for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde)**

## **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Aftalen afløser aftale af 19. november 2004 om nyt lønsystem for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Bestemmelserne gælder for tjenstemandsansatte og tjenstemandslignende ansatte lærere, der er ansat pr. 1. januar 1999 eller senere samt lærere, der er overgået til det nye lønsystem den 1. januar 1999 eller senere. Øvrige lærere omfattes fortsat af de hidtidige regler.

Lærere, der ikke er overgået til det nye lønsystem, er ikke omfattet af lokallønsordningen. Der kan aftales engangsvederlag til lærere lokalt uden puljebegrænsning.

Hidtidige varige og midlertidige tillæg, der er ydet af lokallønsordningen 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.

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 3, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005. En række bestemmelser har dog først virkning fra 1. oktober 2006, som det fremgår af nedenstående oversigt.

**Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2005:**

1. Ændringer i bilag 2 (Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling).
2. Forsøg med fravigelse af aftalens bestemmelser, jf. § 11.
3. Forsøg med lokale forhandlingsregler, jf. Bilag 3, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.
4. Ændring af bestemmelsen om indbetaling af pensionsbidrag til en anden pensionsordning, jf. § 8, stk. 6.

**Følgende ændringer har virkning fra 1. oktober 2006:**

1. Forhøjelse af basislønforløbene, jf. § 3.
2. Valgfrihed mellem pension og løn for så vidt angår forhøjelsen af pensionsbidraget på 0,3 pct. pr. 1. oktober 2006, dog kun for tillæg, der er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning under den tjenestemandspensionsgivende løn, jf. § 9.

Der gøres endvidere opmærksom på, at arbejdstidsaftalerne af 23. juni 2000 for lærere ved henholdsvis seminarier der uddanner pædagoger (Perst.nr. 028-98) og håndarbejdsseminarier (Perst.nr. 027-98) er bortfaldet med virkning fra 1. april 2005.

I stedet anvendes reglerne om henholdsvis arbejdstid, merarbejde for ansatte uden højeste tjenestetid samt reglerne om konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage i overenskomst for akademikere i staten.

Til aftalen er der knyttet følgende bilag:

**Bilag 1:** Oversigt over tillæg og særbestemmelser

**Bilag 2:** Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

**Bilag 3:** Forhandlingssystemet

**Bilag 4:** Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner

Bilag 1 indeholder både tillæg, der forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation og decentralt mellem pågældende ministerium og Dansk Magisterforening.

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

## **Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser**

### **Kapitel 2. Løn mv.**

#### **Til § 4 om tillæg**

Tillæggene i lønsystemet består af:

1. Centralt aftalte tillæg, stk. 1.  
Disse tillæg fremgår af bilag 1.

Der er tale om en række tillæg, som er aftalt mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

2. Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.  
Disse tillæg fremgår af bilag 1.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 4, 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.

3. 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 2.

4. Resultatløn, 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 inden for driftsbevillingen afholdes af den særskilte lønbevilling, men hvor resultatlønsordningen indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser på driftsbevillingen, vil der i overensstemmelse med budgetvejledningens regler kunne overføres midler fra øvrige driftskonti til lønkonti.

### **Til § 5 om forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.**

Finansministeriet bemyndiger herved 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 Akademikernes Centralorganisation i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005 er der indgået aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler. Denne ordning er beskrevet i bilag 3, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

### **Til § 7 om lønanciennitet**

Bestemmelserne i § 7 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse med lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

### **Til § 9, stk. 2**

I alle andre henseender indgår de 0,3 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen som løn.

### **Til § 11 om forsøg med fravigelse af aftalens bestemmelser**

Bestemmelsen er en forsøgsordning og indebærer, at de lokale parter får øgede frihedsgrader til at fravige én eller flere af aftalens bestemmelser. Bestemmelsen sigter mod at give de lokale parter mulighed for at tilpasse vilkårene til lokale ønsker og behov.

Indstillingen fra de lokale parter sendes til Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet.

Evaluerings af forsøgene indgår i den evaluering, som er aftalt mellem Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet.

### **Til § 12 om overgangsordning for allerede ansatte**

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

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

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- a) når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde
- b) når en medarbejder ansættes i en ny stillings*kategori* inden for ansættelsesområdet.

## **Bemærkninger til aftalens bilag 4**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har den 30. september 2004 indgået vedlagte aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

Aftalen omfatter tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem samt overenskomstansatte lærere på nyt lønsystem, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenestemandspension, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner og er indgået i henhold til aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer, jf. cirkulære af 21. april 2004 (Perst.nr. 025-04).

Der kan endvidere henvises til cirkulære 032-07 om Pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.



**Ikrafttræden mv.**

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2005.

Samtidig ophæves cirkulære af 19. november 2004 om aftale om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 059-04).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

København, den 8. november 2007

P.M.V.

E.B.

**Helle Rasmussen**



# **Aftale om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner**

## **Kapitel 1. Aftalens område mv.**

### **§ 1. Dækningsområde**

For lærere ansat ved:

1. Lærerseminarier
2. Den Frie Lærerskole i Ollerup
3. Ernærings- og husholdningsseminarier
4. Pædagogseminarier
5. Håndarbejdsseminarier
6. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse
7. Navigationsskoler
8. Centre for videregående uddannelser
9. Maritime uddannelsescentre

erstatte aftalen en række bestemmelser i klassificeringsaftaler m.fl. for tjenstemands- og tjenstemandslignende lærere ved:

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

Aftalen omfatter også lærere, som er virksomhedsoverdraget fra Danmarks Pædagogiske Universitet og beskæftiget ved ovennævnte institutioner (pkt. 1-9).

## Kapitel 2. Løn mv.

### § 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 3 og en tillægsgdel, jf. § 4. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg og kvalifikationstillæg samt resultatløn.

*(Nedenstående erstatter bestemmelserne om løn, tillæg, lønregulering, lønanciennitet, pension samt flyttegodtgørelse i de hidtidige klassificeringsaftaler m.fl.)*

### § 3. Basisløn

Lærere ved lærerseminarier, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, Den Frie Lærerskole i Ollerup, ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, navigationsskoler, maritime uddannelsescentre, lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau samt hjælpelærere ved navigationsskoler og maritime uddannelsescentre, (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i *basislønforløb I* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 7. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

#### Basislønforløb I

Basisløntrin	Basisløn Pr. 1/4-2005	Basisløn pr. 1/10-2006
1	196.966 kr.	197.665 kr.
2	213.867 kr.	214.626 kr.
3	230.495 kr.	231.313 kr.
4	245.660 kr.	246.532 kr.
5	252.644 kr.	253.541 kr.
6	259.268 kr.	260.188 kr.

Basisløntrin 1-5 er 1-årige.

*Stk. 2.* Lærere ved pædagog- og håndarbejdsseminarier (tidligere lønrammeforløb 20/27/30) indplaceres i *basislønforløb II* og i forhold til evt. anciennitet, jf. § 7. Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (pr. 1. oktober 1997):

## Basislønsforløb II

Basisløntrin	Basisløn Pr. 1/4-2005	Basisløn pr. 1/10-2006
1	189.970 kr.	190.644 kr.
2	196.966 kr.	197.665 kr.
3	213.867 kr.	214.626 kr.
4	230.495 kr.	231.313 kr.
5	245.660 kr.	246.532 kr.
6	248.801 kr.	249.684 kr.
7	252.644 kr.	253.541 kr.

Basisløntrin 1-6 er 1-årige.

*Stk. 3.* Lærere ved Centre for Videregående uddannelse, der fortrinsvis underviser ved læreruddannelsen, ernærings- og husholdningsøkonomuddannelsen, uddannelsen til professionsbachelor i ernæring og sundhed samt lærere, der underviser i fag ved håndarbejdsseminarier, der forudsætter akademisk niveau, (tidligere lønrammeforløb 16/31) indplaceres i *basislønsforløb I*. Lærere, der fortrinsvis underviser ved pædagoguddannelsen og håndarbejds lærere, der ikke underviser på akademisk niveau indplaceres i *basislønsforløb II*.

### § 4. Tillæg

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

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

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

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

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

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

## **§ 5. 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 3.

## **§ 6. Lønregulering**

Basislønnen, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1-3, samt udligningstillæg efter § 11, 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 § 4, stk. 4, medmindre andet aftales.

## **§ 7. Lønanciennitet**

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

## **§ 8. Pension**

Tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere på nyt lønssystem ved en række videregående uddannelsesinstitutioner er omfattet af Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenestemand- og tjenestemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner, jf. bilag 4.

*Stk. 2.* Varige tillæg/tillægsforhøjelser der før ikrafttræden af den supplerende pensionsaftale af 30. september 2004, jf. bilag 4, har medført, at den ansatte i tjenestemandspensionsmæssig henseende er blevet indplaceret i en højere lønramme, kan ikke aftales pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

*Stk. 3.* Der kan som supplement lokalt aftales pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg, der ikke er omfattet af stk. 2. I givet fald indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 16,8 pct. af tillægget, dog pr. 1. oktober 2006 17,1 pct., hvis tillægget ligger under den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet i det i pensionsaftalen fastlagte skalatrinsforløb. Hvis tillægget overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på slutskalatrinnet indbetales et pensionsbidrag på 18 pct. af det overskydende beløb.

*Stk. 4.* Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden til Magistrernes Pensionskasse. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

*Stk. 5.* Den supplerende pensionsordning er omfattet af bestemmelserne i aftale af 22. april 2002 om pensionsbidrag af visse faste tillæg.

*Stk. 6.* Efter aftale mellem den forhandlingsberettigede organisation og Finansministeriet kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk.4. Denne mulighed omfatter alene pension af tillæg, der er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

Finansministeriet har med de statsansattes centralorganisationer ved cirkulære 015-05 aftalt efter hvilke vilkår en anden pensionsordning kan godkendes. Godkendelse skal derfor ikke forelægges Finansministeriet.

## **§ 9. Valgfrihed mellem pension og løn**

Med virkning fra 1. oktober 2006 kan den enkelte ansatte vælge, at pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct., jf. § 8, stk. 3 og 4, i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som løn.

Muligheden omfatter alene pension af tillæg, der er pensionsgivende til en supplerende pensionsordning.

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

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

*Stk. 3.* Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidragsforhøjelsen fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidragsforhøjelsen udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelsen til ansættelsesmyndigheden.

## **§ 10. Flyttegodtgørelse**

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage en flytning af husstanden og bohavet, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

## **§ 11. Forsøg med fravigelse af aftalens 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 aftalens bestemmelser.

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



## **§ 12. Overgangsordning for allerede ansatte**

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

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 4, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

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

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

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

*Stk. 5.* Midlertidige tillæg bevares uændret.

### **§ 13. Ikrafttræden mv.**

Aftalen har virkning fra den 1. april 2005.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves aftale af 19. november 2004 om nyt lønsystem for lærere, ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

København, den 7. november 2007

Akademikernes Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Helle Rasmussen**

## **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. aftalens § 4, stk. 2

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

De med \* markerede tillæg er pensionsgivende med den generelle pensionsprocent på 16,8 pct., fra 1. oktober 2006 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 aftalefornyelse eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

I det nedenstående er lærere ansat ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser pr. 1. august 2003 eller senere omfattet af tillæg efter punkt 1.

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, som var ansat ved disse institutioner pr. 31. juli 2003 ydes tillæg efter punkt 3-6, med mindre de har haft mulighed for og rettidigt har valgt at overgå til tillæg efter punkt 1.

### **Ansatte pr. 1. august 2003 eller senere**

#### **1. Centre for Videregående Uddannelser**

Til adjunkter og lektorer, der 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 og tillæg 2 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur for centre/institutioner, der udbyder social- og sundhedsfaglige

mellemlange videregående uddannelser, henholdsvis for centre/institutioner, der udbyder pædagogiske mellemlange videregående uddannelser, ydes tillæg efter

Finansministeriets cirkulære af 8. november 2007 (Perst. nr. 088-07) om tillæg mv. for visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse m.fl.

Tillægget til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Hvis der ikke indgås aftale udgør tillægget 40.000 kr. \*

Eventuelt funktionstillæg til lektorer på nyt lønsystem aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et funktionstillæg på 18.900 kr. \* til

- a) lektorer, der er ansat ved lærerseminarier og husholdningsseminarier,
- b) lektorer, der er ansat ved centre for videregående uddannelse, og som har hovedbeskæftigelse ved grunduddannelsen til folkeskolelærer, ernærings- og husholdningsøkonom og professionsbachelor i ernæring og sundhed og/eller ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion, og
- c) lektorer, der er ansat ved stiftende institutioner af betingede centre for videregående uddannelse, som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Lærere, herunder adjunkter og lektorer, som var ansat pr. 31. juli 2003 er ikke omfattet af punkt 1, men er omfattet af de i punkt 2.1, 2.2, 3.1 eller 4.1 nævnte regler, med mindre de har haft mulighed for og rettidigt har valgt at overgå til punkt 1 efter bestemmelserne i cirkulære af 8. november 2007 (Perst. nr. 088-07) om tillæg mv. for visse tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse m.fl.

## **Ansatte før den 1. august 2003**

### **2. Lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier**

1. Til adjunkter og lektorer, der er ansat pr. 1. august 1992 eller derefter ved lærerseminarier samt ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, og

som var ansat pr. 31. juli 2003, og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, ydes tillæg efter:

- a) Finansministeriets cirkulære af 2. april 1992 om stillingsstruktur mv. ved folkeskolelærerseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf
- b) Finansministeriets cirkulære af 6. juli 1992 om stillingsstruktur mv. ved ernærings- og husholdningsøkonomseminarier og Finansministeriets cirkulære af 3. august 1993 om ændring heraf.
- c) Undervisningsministeriets vejledning om arbejdstid og stillingsstruktur for adjunkt-/lektorer og ledelse på lærerseminarium pr. 1. august 1992.
- d) Undervisningsministeriets vejledning om arbejdstid og stillingsstruktur for adjunkt-/lektorer på ernærings- og husholdningsseminarier pr. 1. august 1992

Tillæggene udgør:

#### Adjunkter

ved ansættelsen	26.000 kr. *
efter 3 års ansættelse	33.500 kr. *

Lektorer 58.900 kr. \*

**D 2.** Til adjunkter og lektorer, der er ansat før 1. august 1992 ved lærerseminarier samt ernærings- og husholdningsøkonomseminarier, og som var ansat den 31. juli 2003 og som ikke har kunnet vælge eller ikke har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, 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 3.** For varetagelse af pædagogisk/administrative hverv på lærerseminarier ydes tillæg efter de for tjenestemandsansatte 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 4.** For varetagelsen af funktionen som inspektor ved lærerseminariers Hf-kursus ydes et 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 DM.

**D 5.** Til Hf-inspektorer ved lærerseminarier med tilknyttet Hf-kursus ydes et personligt tillæg på 9.800 kr. \*, jf. aftale af 18. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og DM.

**D 6.** 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. juni 1993 mellem Undervisningsministeriet og Dansk Magisterforening.

**D 7.** Der ydes ulempegodtgørelse efter tilsvarende regler som for tjenstemandsansatte lærere ved lærer- og husholdningsseminarier.

**D 8.** 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.

**D 9.** 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. Pædagogseminarier**

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

Til lærere, som er omfattet af Undervisningsministeriets notat af 22. februar 1999 om stillingsstruktur ved seminarier, der uddanner pædagoger, og som var ansat den 31. juli 2003, og ikke herefter har valgt at overgå til vilkår efter punkt 1, 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 1.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*  
Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt 1, b) og c), anførte lektorer ydes de i punkt 1 nævnte funktionstillæg på 18.900 kr. \*

**D 2.** For varetagelse i henhold til aftale af 2. juli 1992 af pædagogisk/administrative funktioner 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 stillings til, om funktionen/hvervet skal fortsætte, jf. aftale om ledelsesmæssige hverv/funktioner ved pædagogseminarier.

**D 3.** 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 4.** Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

#### **4. Håndarbejdsseminarier**

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

Der ydes lærere, der aflønnes i basisforløb I/følger 16/31-lønrammeforløbet og som er beskæftiget med undervisning, et tillæg på 26.000 kr.\*

Til lærere, 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 1.

Til lærere ansat før den 1. august 2000 ydes desuden et tillæg på 8.500 kr. \*  
Tillægget bortfalder i perioder, hvor de i punkt 1, b) og c), anførte lektorer ydes de i punkt 1 nævnte funktionstillæg på 18.900 kr. \*

**D 2.** For varetagelse af særlige hverv ydes et tillæg efter de for tjenestemandslignende ansatte gældende regler. Tillægget udgør 5.400 kr. Der kan tillægges læreren et eller flere tillæg.

**D 3.** Rektorer, afdelingsledere og souschefer følger den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid mv. for rektorer, afdelingsledere og souschefer.

#### **5. Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse**

**D 1.** Til lærere ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, der er ansat pr. 1. juni 1998 eller derefter, ydes tillæg efter Finansministeriets cirkulære af 12. oktober 1998 om stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse. Tillæggene udgør:



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

**D 2.** Til lærere, der er ansat ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse før 1. juni 1998, og som ikke er omfattet af stillingsstrukturen, ydes følgende tillæg:

mindre end 18 års anciennitet	26.000 kr. *
mere end 18 års anciennitet	34.000 kr. *

**D 3.** Stillinger som kursusleder aflønnes på sluttrin med et særligt tillæg på 63.100 kr. \*

## **6. 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**

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 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 i Efteruddannelsesudvalget for længerevarende uddannede, ELU ([www.sckk.dk](http://www.sckk.dk)).

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 retningslinier 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 retningslinier 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, jf. bilag 1 pkt. 21.

### **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 ydelse 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) 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 gruppevis 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 begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

## **Forhandlingssystemet**

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

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

### **I. Forhandlingsniveauer**

#### **1. Centralt niveau**

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

#### **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*.

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:

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).
2. 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 2008 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

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) 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.

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, udledes i kopi til forhandlingsparten.

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

### **III. Rets- og interresetvister**

#### **A. Retstvister**

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

Lokal uenighed om forståelsen af en aftale bør forelægges for Finansministeriet. Lykkes det ikke ved Finansministeriets mellemkomst, herunder ved forhandlinger med den/de berørte centralorganisation(er) at opnå enighed, kan sagen indbringes for Tjenestemandssretten.

Sager kan anlægges af og mod finansministeren eller af og mod centralorganisationen(erne). Sager kan endvidere anlægges af vedkommende minister efter forhandling med finansministeren.

#### **B. Interresetvister**

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.

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.

### **C. Stillinger, der efter deres indhold falder uden for basislønsforudsætningerne**

Hvis der opstår uenighed om, hvorvidt der til en stilling er knyttet sådanne særlige funktioner, at stillingen falder uden for basislønsforudsætningerne, er der tale om en retstvist, som behandles efter de herom gældende regler, jf. afsnit A.

Hvis der er enighed om, at stillingen har den nævnte særlige karakter, eller at dette fastslås af Tjenestemand retten, og der herefter opstår uenighed om størrelsen af det funktionstillæg, der skal knyttes til stillingen, er der tale om en interesselstvist, som behandles efter reglerne i tjenestemandsløvens § 47, dvs. at afgørelsen træffes af Finansministeriet efter forelæggelse for Lønningsrådet.

## **IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg**

**A.** *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation/centralorganisation, kan opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstforhandlinger. 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 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. 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 regler, der gælder for fortolkningstvister, jf. III, A. Retstvister.

## **Aftale om pensionsforhold for lærere ansat på tjenstemands- og tjenstemandslignende vilkår ved en række videregående uddannelsesinstitutioner**

I henhold til § 3 i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer aftales følgende:

### **§ 1. Dækningsområde**

Aftalen omfatter tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem samt overenskomstansatte lærere på nyt lønsystem, der som en personlig ordning har bevaret retten til tjenstemandspension, ved en række videregående uddannelsesinstitutioner.

### **§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb**

De i § 1 omhandlede lærere optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenstemandsgrupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenstemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

#### **Lærere, der aflønnes efter basislønforløb I:**

Optjener **tjenstemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**21, 26, 28, 30, 32, 38, 40, 42, 44, 46.**

Skalatrin 21 er 1-årigt øvrige trin 2-årige. Skalatrin 46 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenstemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 44, uanset om tiden på skalatrin 44 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 44 er opnået, opnås skalatrin 46 fra denne aftales virkningstidspunkt.

## **Lærere, der aflønnes efter basislønforløb II:**

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

**25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45.**

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 45 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 43, uanset om tiden på skalatrin 43 helt eller delvis ligger før denne aftales virknings-tidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt.

**Lærere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme** end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte lærere (aflønnet efter basislønforløb I eller II) tillægges 2 ekstra skalatrin til det pensionsskalatrin den enkelte lærer på tidspunktet for implementering af denne aftale er indplaceret på, dog maksimalt til skalatrin 48.

De 2 ekstra skalatrin opnås, når den enkelte lærer i 2 år har haft ret til tjenestemandspension fra det samme skalatrin, som den pågældende jf. ovenstående er indplaceret på, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigede skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra trin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en lærer avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde (egen uddannelsesinstitution), opnås i pensionsmæssig henseende et ekstra skalatrin fra advancementstidspunktet, dog maksimalt til skalatrin 48, hvorefter den resterende del af pensionsskalaen forskydes med et skalatrin, jfr. § 3, stk. 4-5 i aftalen af 19. december 2003. Den enkelte lærer kan kun opnå ét ekstra skalatrin i forbindelse med advancement, uanset hvor mange advancementer den pågældende opnår.

### **§ 3. Ikrafttrædelse mv.**

Denne aftale træder i kraft og har virkning fra 1. november 2004.

*Stk. 2.* For lærere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for oprykning til skalatrin 46 (basislønforløb I) henholdsvis skalatrin 45 (basislønforløb II) eller opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra

skalatin (lærere oprykket til højere lønramme), omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

*Stk. 3.* Denne aftale kan ikke opsiges uden sammenhæng med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer.

København, den 30. september 2004

Akademikernes Centralorganisation  
**Sine Sunesen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Pia Staniok**