

Cirkulære om

Nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (CO II's forhandlingsområde)

2008

Cirkulære af 30. juni 2009

PKAT nr. 0153, 0201, 0206, 0211, 0225

J.nr. 07-333/51-10

Perst. nr. 045-09

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden mv.	6

Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Dækningsområde	9
§ 2. Løn	10
§ 3. Basisløn	10
§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn	11
§ 5. Lønregulering	12
§ 6. Lønanciennitet	12
§ 7. Pension	12
§ 8. Arbejdstid	13
§ 9. Plustid	14
§ 10. Merarbejde	16
§ 11. Konstitution	16
§ 12. Overgang til nyt lønsystem	17
§ 13. Ikrafttræden mv.	17
Bilag 1. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)	19
Bilag 2. Aftale om pensionsforhold for tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere	23
Bilag 3. Overgangsordning for ansatte før 1. januar 2003	27
Bilag 4. Protokollat om tillæg til tjenstemands- og tjenstemandslignede ansatte lektorer mv.	31

Cirkulære om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (CO II's forhandlingsområde)

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået vedlagte aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

2. Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2008. En enkelt bestemmelse har dog først virkning fra 1. oktober 2008, mens to bestemmelser har virkning fra 1. april 2009. Se nedenstående oversigt for uddybning.

3. Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2008:

1. Bestemmelsen om plustid, jf. § 9.
2. Bestemmelsen om indbetaling af pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn, jf. § 7, stk. 2, punkt 6.

Følgende ændringer har virkning fra 1. oktober 2008:

1. Forhøjelse af basisløntrin, jf. § 3, stk. 1.

Følgende ændringer har virkning fra 1. april 2009:

1. Forhøjelse af lektortillægget fra 40.000 kr. til 44.000 kr., jf. bilag 4, § 3, stk. 1.
2. Nedsættelse af funktionstillægget til lektorer fra 18.900 kr. til 16.900 kr., jf. bilag 4, § 3, stk. 2.

4. Det hidtil fastsatte krav om deponering af afskedsansøgning i forbindelse med tjenstemandsansatte læreres lektorbedømmelse, Protokollat af 16. august 2007 om tillæg til tjenstemands- og tjenstemandslignende lektorer, er ikke længere gældende.

5. Om baggrunden for og eventuelle konsekvenser for den enkelte af denne ændring henvises til Undervisningsministeriets brev af 3. juli 2008 til Professionshøjskolernes Rektorkollegium om ændrede regler for lektorbedømmelse af tjenstemandsansatte lærere. Brevet kan ses på Undervisningsministeriets hjemmeside.

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

7. For at undgå dobbeltregulering er en række bestemmelser vedr. ny løn udeladt, idet der henvises til rammeaftalen om nye lønsystemer (Perst.nr. 001-09).

8. 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 mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Ikrafttræden mv.

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2008.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 23. august 2007 om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellem- og videregående uddannelse (Perst. nr. 073-07).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

København, den 30. juni 2009

P.M.V.

E.B.

Tim Pedersen

Aftale om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (CO II's forhandlingsområde)

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

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser m.m., herunder adjunkter og lektorer, med grunduddannelse som

1. ergoterapeut
2. fysioterapeut
3. bioanalytiker
4. socialrådgiver/socionom
5. sygeplejerske
6. radiograf
7. jordemoder
8. afspændingspædagog eller

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 1:

Formuleringen i § 1, stk. 1, er en konsekvens af dannelsen af professionshøjskolerne.

Der er med den ændrede ordlyd af bestemmelsen ikke påtænkt en indskrænkning eller udvidelse af overenskomstens dækningsområde. Dvs. at lærere på institutioner i Bornholms Regionskommune, der udbyder de stk. 1 nævnte grunduddannelser, fortsat er omfattet af dækningsområdet.

Det forudsættes, at den ansatte er beskæftiget med undervisning ved videregående uddannelser, efter- og videreuddannelse samt andre pædagogiske opgaver, der forudsætter en af de grunduddannelser, som organisationsaftalen omfatter.

§ 2. Løn

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

§ 3. Basisløn

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

Basisløntrin	1. april 2008	1. oktober 2008
1	190.644 kr.	191.597 kr.
2	197.665 kr.	217.631 kr.
3	214.626 kr.	217.631 kr.
4	231.313 kr.	234.551 kr.
5	246.532 kr.	249.983 kr.
6	249.684 kr.	253.180 kr.
7	253.541 kr.	257.090 kr.
8	260.188 kr.	265.088 kr.

Basisløntrinnene er 1-årige.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i basislønforløb 1-7, dog indplaceres ansatte med kandidatuddannelse i sygepleje (cand.cur.), med den sociale kandidatuddannelse (cand.scient.soc.), med den sundhedsfaglige kandidatuddannelse (cand.scient.san.) eller med kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet (cand.soc.) i basislønforløb 1-8.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

Det er en forudsætning for indplacering i basislønforløb 1-8, at den ansatte er kandidat i sygepleje (cand.cur.), har gennemført den sociale kandidatuddannelse ved Aalborg Universitet (cand.scient.soc.), har gennemført den sundhedsfaglige kandidateksamen (cand.scient.san.), eller har gennemført kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet (cand.soc), jf. bekendtgørelse nr. 338 af 16. maj 2004.

Ansatte før 1. april 2005 med en uddannelse som cand.scient.san skal ikke nyindplaceres, men forbliver i deres eksisterende lønforløb, dog således at de oprykker til trin 8 med virkning fra udgangen af den kalendermåned, hvor de har optjent syv års lønanciennitet. Ansatte

før 1. april 2005 med en uddannelse som cand.scient.san, der pr. 1. april 2005 har minimum 7 års lønanciennitet, oprykkes således til trin 8 med virkning fra denne dato.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

§ 4. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløn

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 mv., dvs. 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 (niveau 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 resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 4:

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

- 1. Centralt aftalte tillæg, jf. stk. 1.*
- 2. 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.*
- 3. Resultatløn, jf. stk. 5.*

§ 5. Lønregulering

Basisløn efter § 3 og funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle tillæg efter bilag 3, § 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

De ansatte er omfattet af aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer og aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, jf. bilag 2.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag på 18 pct. af de af følgende tillæg, som overstiger den tjenestemandspensionsgivende løn på den ansattes sluttrin efter § 2 i aftale af 13. februar 2006 om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser:

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 bilag 3 § 14, stk. 1, i det omfang der er indbetalt pensionsbidrag af hidtidige tillæg,
4. tillæg efter bilag 3 § 14, stk. 2 og 3, og.
5. midlertidige tillæg efter § 4, stk. 2 og 3, der er aftalt efter denne aftales ikrafttrædelse.
6. Engangsvederlag efter § 4, stk. 5 og resultatløn efter § 4, stk. 6, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.

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

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler det supplerende pensionsbidrag til PKA+.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II har indgået aftale om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved institutioner omfattet af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, jf. bilag 2.

Kompetencen til - som et supplement til tjenestemandspensionsordningen - at aftale pensionsbidrag af varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag 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 udligningstillæg efter aftalens bilag 3 § 14, stk. 2.

§ 8. Arbejdstid

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

Stk. 2. Der kan lokalt aftales fravigelser fra den til enhver tid gældende aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, som er indgået mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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 bilag 3 § 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 målgruppens forudsætninger mv.

§ 9. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Vilkårene for plustidsansættelse fremgår af bestemmelserne i organisationsaftalen og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen, der alene skal bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 8 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 4:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden sædvanligt pensionsbidrag af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, med mindre andet aftales.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 6:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 7:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 10. 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, dvs. 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.

§ 11. Konstitution

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Ikke-pensionsgivende tillæg efter § 11 ydes uden for cheflønspuljen.

§ 12. Overgang til nyt lønsystem

For ansatte omfattet af § 14 i den tidligere organisationsaftale af 26. august 2003 (Perst. nr. 067-03), og som har været ansat uafbrudt siden, er denne bestemmelse fortsat gældende.

Stk. 2. Ansatte der er overgået til ansættelse på et CVU i perioden 1. april 2005 til 31. december 2006, er omfattet af § 14 i bilag 3.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Allerede ansatte, der er indplaceret i basislønforløbet i det nye lønsystem i henhold til bestemmelserne i § 14 i den tidligere organisationsaftale af 26. august 2003, er stadig omfattet af denne bestemmelse. Bestemmelsen er gengivet i bilag 3.

§ 13. Ikrafttræden mv.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2008.

Stk. 2. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 23. august 2007 om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 073-07).

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

København, den 29. juni 2009

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Peter Ibsen

Ergoterapeutforeningen

Gunner Gamborg

Danske Fysioterapeuter

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Carsten Holm

Johnny Kuhr

Danske Bioanalytikere

Bert Asbild

Dansk Socialrådgiverforening

Ulrik Frederiksen

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

Jordemoderforeningen

Lillian Bondo

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem)

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

Kompetenceudvikling

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

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

For yderligere at styrke indsatsen for kompetenceudvikling er der bl.a. oprettet tre partssammensatte udvalg, herunder COII's/LC's/OC's og Personalestyrelsens udvalg (CLOPU), der har til formål at iværksætte udviklingsaktiviteter for udvalgenes respektive målgrupper. Information om udvalgene findes på 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 uddannelses-aktiviteter 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 institutionens kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

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

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

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

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

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

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til gruppen af længerevarende uddannede, 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 senio-

terne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling. Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

Åbenhed om kriterier og begrundelser for 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) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen.

Grundlaget for 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 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.

Aftale om pensionsforhold for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere

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

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere på nyt lønsystem ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

§ 2. Pensionsgivende skalatrinsforløb

De i § 1 omhandlede tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser optjener - i medfør af § 3, stk. 1, i aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o. lign. i forbindelse med nye lønsystemer - tjenestemandspensionsret efter følgende skalatrinsforløb:

Lærere med en socialrådgiveruddannelse aflønnet på skalatrin 23, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

23, 25, 27, 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 virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 43 er opnået, opnås skalatrin 45 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Lærere med en sygeplejerskeuddannelse aflønnet på skalatrin 38, 40, 42 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

38, 40, 42, 44

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 44 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 42, uanset om tiden på skalatrin 42 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 42 er opnået, opnås skalatrin 44 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Lærere med en jordmoderuddannelse aflønnet på skalatrin 30, 32, 34, 36, 38, 40 i tidligere lønsystem:

Optjener **tjenestemandspensionsret** efter følgende skalatrinsforløb:

30, 32, 34, 36, 38, 40, 42

Alle trin er 2-årige. Skalatrin 42 er tillagt det hidtil gældende skalatrinsforløb for tjenestemandspensionsret og opnås efter 2 år på skalatrin 40, uanset om tiden på skalatrin 40 helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på skalatrin 40 er opnået, opnås skalatrin 42 fra denne aftales virkningstidspunkt.

Tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere, hvor der er indgået aftale om, at den ansatte er indplaceret i en højere lønramme end det hidtidige gældende pensionsskalatrinsforløb for ovennævnte lærere, tillægges 2 ekstra skalatrin til slutskalatrinnet i lønrammeforløbet eller 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 berettiget til som slutskalatrin, uanset om tiden helt eller delvis ligger før denne aftales virkningstidspunkt. Hvis mindst 2 år på det pensionsberettigende skalatrin er opnået, tillægges de 2 ekstra skalatrin fra denne aftales virkningstidspunkt.

Hvis en tjenestemand eller tjenestemandslignende ansat lærer avancerer til højere stilling inden for eget ansættelsesområde, 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 tjenestemand eller tjenestemandslignende ansatte 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. april 2005.

Stk. 2. For tjenstemands- og tjenestemandslignende ansatte lærere, der er pensioneret inden for tidsrummet 1. april 2003 og indtil denne aftales virkningstidspunkt, og som på pensioneringstidspunktet opfyldte betingelserne for at få tillagt 2 ekstra trin, omberegnes pensionen på grundlag heraf med virkning fra pensioneringstidspunktet.

Stk. 3. Denne aftale træder sammen med aftale af 19. december 2003 om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.lign. i forbindelse med nye lønsystemer i stedet for § 7, stk. 1-4 i aftale af 26. august 2003 om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, der derfor for så vidt angår de i § 1 omhandlede grupper af tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ophæves fra denne aftales virkningstidspunkt.

Stk. 4. 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 13. februar 2006

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

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

Overgangsordning for ansatte før 1. januar 2003

Bilag 3 er en gengivelse af § 14 og cirkulærebemærkningerne hertil i det tidligere cirkulære om nyt lønsystem og arbejdstid for tjenstemands- og tjenstemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 068-03).

Cirkulærebemærkninger til § 14 om overgangsordning for allerede ansatte

Til § 14, stk. 1, nr. 1

De i § 14, stk. 1, nr. 1, nævnte ansatte, der er ansat før organisationsaftalens ikrafttræden på individuel kontrakt eller på tjenstemandslignende vilkår med forsikringsmæssig pensionsordning, omfattes af organisationsaftalen med virkning fra den 1. april 2002 eller det eventuelt senere ansættelsestidspunkt og indplaceres med virkning fra samme tidspunkt i basislønforløbet.

Sygeplejelærere indplaceres i basislønforløbet på grundlag af deres hidtidige løntrinsindplacering. Har sygeplejelæreren - ud over grundlønnen - centralt eller lokalt fået tillagt løntrin på baggrund af kvalifikationer og/eller funktioner, er det den aktuelle trinindplacering, der tages udgangspunkt i ved indplaceringen. Har den ansatte ud over grundlønnen fået varige kronetillæg, videreføres dette som et personligt tillæg. Midlertidige kronetillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.

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

Det bemærkes, at tillæg, der ydes til adjunkter og lektorer efter § 4 henholdsvis § 7 i protokollat af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler, videreføres uændrede.

Til § 14, stk. 2

I forbindelse med stillingsskift inden for organisationsaftalens 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.

Aftaletekst

§ 14. Overgangsordning for allerede ansatte

Samtlige ansatte overgår til det nye lønsystem og indplaceres således:

1. Ansatte, der har uddannelse som sygeplejerske, radiograf, jordemoder eller afspændingspædagog, og som er ansat ved denne organisationsaftales ikrafttræden, jf. § 15, stk. 1, eller som overgår til ansættelse ved et center for videregående uddannelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af det hidtidige løntrin. Indplaceringen sker på nærmeste højere løntrin i basislønforløbet. Varige tillæg videreføres som personlige tillæg. Midlertidige tillæg videreføres som personlige tillæg for den resterende periode.
2. Ansatte, der har uddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut, socialrådgiver-/socioonom eller bioanalytiker, indplaceres i basislønforløbet på grundlag af den hidtidige skalaløn, jf. dog nr. 3. 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.
3. Ansatte, der har uddannelse som socialrådgiver/socioonom, som 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 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 organisationsaftale blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønforløbet, 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.

Protokollat om tillæg til tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lektorer mv.

I medfør af tjenestemandslovens § 45, stk. 1, og § 2, stk. 2, i hovedaftalen mellem finansministeren og tjenestemændenes centralorganisationer aftales følgende:

Kapitel 1. Dækningsområde

§ 1. Aftalen omfatter tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og sociale højskoler omfattet af § 10, stk. 3-7, i Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 635 af 27. juni 2003 om lektorbedømmelse ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med senere ændringer, jf. Undervisningsministeriets notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, som iværksat ved Undervisningsministeriets tillæg 1 af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser, der udbyder social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

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

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

Kapitel 2. Lektorer

§ 2. Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de af Undervisningsministeriet fastsatte regler om lektorbedømmelse ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser.

§ 3. Tillæg til lektorer aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr. i årligt grundbeløb, med virkning fra 1. april 2009 44.000 kr.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Det forudsættes, at der for den enkelte ansatte tages stilling til det samlede tillægs- og lønniveau som lektor. Herunder bør det vurderes, i hvilket omfang der er grundlag for at videreføre lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2. Eventuelt funktionstillæg til lektorer aftales lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes dog et funktionstillæg på 18.900 kr. i årligt grundbeløb, med virkning fra 1. april 2009 16.900 kr., til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 2:

Medmindre andet aftales lokalt, ydes der efter § 3, stk. 2, et funktionstillæg til lektorer, der er ansat ved professionshøjskoler, og som har hovedbeskæftigelse ved efter- og videreuddannelse samt forskningstilknytning, udviklingsarbejde og videnscenterfunktion.

Det forudsættes, at funktionstillægget ydes, såfremt ansættelsesmyndigheden forventer, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden på årsbasis er beskæftiget med de nævnte opgaver.

Det forudsættes ligeledes, at funktionstillægget ydes, såfremt det efterfølgende godtgøres, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden på årsbasis har været beskæftiget med de nævnte opgaver.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter, hvorvidt beskæftigelse på årsbasis med de nævnte opgaver på vedkommende professionshøjskole opgøres pr. kalenderår eller undervisningsår.

Tillægget ydes med virkning for vedkommende kalenderår henholdsvis undervisningsår, hvorefter det bortfalder uden varsel.

Den ansattes beskæftigelse med de nævnte opgaver opgøres i forhold til den enkelte ansattes arbejdstid: ved deltidsansættelse således i forhold til den nedsatte arbejdstid og ved ansættelse i en kortere periode end vedkommende kalenderår henholdsvis undervisningsår i forhold til ansættelsesperiodens varighed.

Med hensyn til sammenhængen mellem ovennævnte funktionstillæg til lektorer og muligheden for til adjunkter og lektorer lokalt at aftale funktions- og kvalifikationstillæg skal opmærksomheden henledes på, at lokalt aftalte tillæg kan aftales i form af midlertidige tillæg, og at det kan aftales, at der i lokalt aftalte midlertidige og varige tillæg sker modregning af eventuelt funktionstillæg efter § 3, stk. 2.

Stk. 3. Er der lokalt aftalt lektor og/eller funktionstillæg på anden beløbsstørrelse end centralt fastsat, foretages der med virkning fra 1. april 2009 en tilsvarende forhøjelse af lektortillægget henholdsvis nedsættelse af funktionstillægget. Ansættelsesmyndigheden kan dog inden den 1. september 2009 bestemme, at den nævnte lønændring ikke skal gennemføres. Udbetaling af forhøjelsen af tillægget ophører på beslutningstidspunktet. Der skal ikke ske tilbagebetaling, hvis forhøjelsen har været udbetalt i nogle måneder forud for ansættelsesmyndighedens beslutning om ikke at ville gennemføre forhøjelsen.

Stk. 4. Tillæg efter denne bestemmelse forudsætter, at den ansatte i mere end halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med opgaver som nævnt i bestemmelsen.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag på 18 pct. af tillæg efter stk. 1, 2 og 3. Den ansattes andel af pensionsbidraget anses at udgøre 1/3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til PKA/+.

Stk. 6. Ved ansættelse på deltid ydes tillægget forholdsmæssigt.

Kapitel 3. Overgangsregler

§ 4. Lærere, som er ansat pr. 31. juli 2003, er ikke omfattet af kap. 2, jf. §§ 5 og 6.

§ 5. Lektorer, som pr. 1. januar 2000 eller senere er ansat eller overgået til ansættelse som lektor efter den ophævede aftale af 21. december 1999 om ansættelsesvilkår for lærere med tjenestemandsansættelse ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00), ydes tillæg efter § 3.

§ 6. Lærere, som ikke er omfattet af § 5, kan vælge at bevare hidtidige løn- og ansættelsesvilkår eller at overgå til ansættelse som lektor efter bestemmelserne i stk. 2-8.

Stk. 2. Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse efter de i § 2 anførte regler.

Stk. 3. For lærere, som er ansat før den 1. januar 2000 ved sociale højskoler, gælder de frister for tilmelding til lektorbedømmelse, der er fastsat i § 1, stk. 2, i den ophævede aftale af 21. december 1999 om ansættelsesvilkår for lærere med tjenestemandsansættelse ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00).

Stk. 4. For andre end de i stk. 3 nævnte lærere fastsætter ansættelsesmyndigheden en dato inden for 3 år fra stillingsstrukturens ikrafttrædelsestidspunkt, hvorefter anmodning om lektorbedømmelse tidligst kan ske. Regnet fra denne dato gælder følgende frister for anmodning om lektorbedømmelse:

1. lærere, der har 3 års ansættelsesanciennitet eller mere, skal anmode om lektorbedømmelse senest 2 år efter denne dato, og
2. lærere, der har mindre end 3 års ansættelsesanciennitet, skal anmode om lektorbedømmelse senest 5 år efter denne dato.

Det er en betingelse for at anmode om lektorbedømmelse inden for de anførte frister, at den pågældende har 4 års relevant erhvervserfaring, som skal indeholde undervisningserfaring ved mellemlange videregående uddannelser / professionshøjskoler.

For de af dette stykke omfattede lærere, der endnu ikke har indstillet sig til lektorbedømmelse, er fristen for at indstille sig til lektorbedømmelse tidligst 1. august 2009. Lokalt fastsatte frister, der ligger efter dette tidspunkt, opretholdes uændret.

Stk. 5. Er bedømmelsen positiv, overgår den pågældende med virkning fra det tidspunkt, bedømmelsen er afgivet, til ansættelse som lektor.

Stk. 6. Er bedømmelsen negativ, kan ansættelsesmyndigheden vælge at opretholde ansættelsen i yderligere 2 år og give den pågældende mulighed for en fornyet bedømmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 6:

Lærere, der gives mulighed for en fornyet bedømmelse, skal senest 6 måneder før periodens udløb anmode om en fornyet bedømmelse. Er den fornyede bedømmelse positiv, overgår den pågældende med virkning fra det tidspunkt, bedømmelsen er afgivet, til ansættelse som lektor. Anmoder læreren ikke om en fornyet bedømmelse senest 6 måneder før periodens udløb, eller er den fornyede bedømmelse negativ, foretager den lokale ansættelsesmyndighed en konkret vurdering af, hvorvidt der bør tages skridt til uansøgt afsked på grund af uegnethed.

Stk. 7. Er bedømmelsen negativ, og opretholder ansættelsesmyndigheden ikke den pågældendes ansættelse med henblik på en fornyet bedømmelse, fratræder den pågældende med 3 måneders varsel.

Stk. 8. Ved overgang til ansættelse som lektor ydes tillæg efter § 3. Fra samme tidspunkt bortfaldet hidtidige tillæg, herunder eventuelle personlige tillæg ydet i henhold til § 14, stk. 1 og 3, i aftale af 26. august 2003 om nyt lønsystem og arbejdstid for visse tjenestemandsansatte lærere ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 068-03). Hvis personlige tillæg efter § 14, stk. 1, var højere end den pågældendes lektortillæg, ydes dog et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette tillæg ydes dog alene for den resterende periode, hvis tillægget efter § 14, stk. 1, var et midlertidigt tillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 8:

Ved overgang til ansættelse som lektor ydes tillæg efter § 3. Fra samme tidspunkt bortfalder hidtidige tillæg, herunder tillæg ydet i henhold til § 14, stk. 1 og 3, i aftale af 26. august 2003 om nyt lønsystem og arbejdstid for visse tjenestemandsansatte lærere m.fl. ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser (Perst. nr. 068-03).

Det forudsættes, at der for den enkelte ansatte tages stilling til det samlede tillægs- og lønniveau som lektor. Herunder bør det vurderes, i hvilket omfang der er grundlag for at videreføre lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Er lektorbedømmelsen positiv, overgår den ansatte til ansættelse som lektor og bevarer i øvrigt sine ansættelsesvilkår som tjenestemand.

Ovenstående gælder tilsvarende for tjenestemandslignende ansatte, der som en personlig ordning har bevaret ret til tjenestemandspension.

Er lektorbedømmelsen negativ, kan ansættelsesmyndigheden vælge at opretholde ansættelsen i yderligere 2 år med henblik på fornyet bedømmelse.

Kapitel 4. Ikrafttræden mv.

§ 7. Aftalen har virkning fra den 1. april 2008.

Stk. 2. For lærere ansat før 1. august 2003, og som har bevaret de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, er bestemmelserne om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00), fsv. angår CO II's overenskomstområde, fortsat gældende.

Stk. 3. Aftalen kan af parterne opsiges samtidig med organisationsaftalen og efter reglerne i denne.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

For lærere ansat før 1. august 2003, og som har bevaret de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, er bestemmelserne om stillingsstruktur ved de sociale højskoler fsva. CO II's overenskomstområde fortsat gældende. Disse bestemmelser fremgår af det ophævede cirkulære af 21. december 1999 om stillingsstruktur ved de sociale højskoler (Perst. nr. 017-00).

København, den 29. juni 2009

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Peter Ibsen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Carsten Holm

Ergoterapeutforeningen
Gunner Gamborg

Danske Fysioterapeuter
Johnny Kuhr

Danske Bioanalytikere
Bert Asbild

Dansk Socialrådgiverforening
Ulrik Frederiksen

Dansk Sygeplejeråd
Grete Christensen

Jordemoderforeningen
Lillian Bondo